



La postura de los ministros de trabajo en Colombia entre 2018 y 2023 frente al contrato cero horas¹

The position of labor ministers in Colombia regarding the zero hours contract between 2018 and 2023

Natalia Gómez García
Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia
natalia.gomezg@urosario.edu.co
<https://orcid.org/0000-0003-3294-4471>

Recibido: 19 de febrero de 2024 / Aceptado: 19 de abril de 2024

<https://doi.org/10.17081/just.29.45.7158>

Resumen

El objetivo es analizar comparativamente la postura de los ministros de trabajo frente al contrato “cero horas” en Colombia durante 2018 y 2023. Como método de investigación se adoptó el análisis comparativo, para ello, para ello se realizó una revisión bibliográfica para definir y rastrear el desarrollo de este tipo de contratos en los últimos 6 años, así como una revisión normativa para identificar las leyes y regulación que rigen el trabajo en el país. La comparación entre ambos periodos se realizó a partir de tres variables: principio de progresividad, flexibilización laboral y desregularización laboral. En los resultados se encontró que Alicia Arango (2018-2020) abogó por la desregularización y la flexibilización laboral y sus declaraciones dejaron abierta la puerta a la posibilidad de implementar el contrato cero horas. Ángel Custodio Cabrera (2020-2022) asumió una postura más moderada debido a la emergencia sanitaria por Covid-19, aunque para hacer frente al desempleo causado por la pandemia, se mostró a favor de la flexibilización. Gloria Inés Ramírez (2022-actual) ha adoptado una postura más radical en la que los derechos de los trabajadores prevalecen por encima de otros intereses y se concluye que la política laboral durante 2018 y 2022 estaba más inclinada hacia la creación de empleo al flexibilizar las condiciones de los empresarios, lo que explicaría su afinidad con el contrato cero horas, mientras que, en el último año y medio esta cartera ha estrechado su cercanía con los sindicatos y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo que daría razón sobre la falta de debate a propósito de este tipo de contratos en el país.

Palabras clave: contratos de trabajo, Colombia, flexibilización laboral, horas de trabajo, mercado laboral, principio de progresividad.

Abstract

This article compares the position of labor ministers in Colombia regarding the “zero hours” contract between 2018 and 2023. Comparative analysis was adopted as a research method, for this a bibliographic review was carried out to, for this a bibliographic review was carried out to define and track the development of this

1 Artículo de investigación como requisito para optar por el grado de Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario.

type of contract over the past six years, as well as a regulatory review to identify the laws that govern employment in the country. The comparison between the two periods was based on three variables: the principle of progressivity, labor flexibility, and labor deregulation. As results, the study found that Alicia Arango, who served from 2018 to 2020, supported labor deregulation and flexibility, which implied a reduction in workers' rights. Her statements suggested that the zero hours contract could be implemented in Colombia. Ángel Custodio Cabrera, who served from 2020 to 2022, adopted a more moderate position due to the Covid-19 pandemic. He favored flexibility to address the unemployment crisis caused by the pandemic, while also respecting the regulatory framework. Gloria Inés Ramírez, who is currently in office, has adopted a more radical stance in which workers' rights take precedence over other interests. The study concludes that the labor policy of the Ministry of Labor between 2018 and 2022 was focused on creating jobs by making employers' conditions more flexible, which explains its affinity with the zero hours contract. However, in the last year and a half, the ministry has strengthened its relationship with labor unions and the guidelines of the International Labor Organization (ILO), which may explain the lack of debate regarding this type of contract in the country.

Keywords: employment contracts, Colombia, labor flexibility, working hours, labor market, principle of progressivity.

Como Citar:

Gómez, N. (2024). La postura de los ministros de trabajo en Colombia entre 2018 y 2023 frente al contrato cero horas. *Justicia*, 29 (45), 1-14. <https://doi.org/10.17081/just.29.45.7158>

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia de las plataformas digitales de trabajo ha cambiado radicalmente el mercado laboral (López, 2020). Este modelo, que opera a través de aplicaciones o *software* especializados para gestionar la oferta y la demanda, se basa en tres elementos: (i) el servicio está dividido en múltiples tareas que pueden realizarse de forma independiente, (ii) las aplicaciones se utilizan para subcontratar a un "colaborador", quien realiza una tarea en particular para completar el servicio (como, por ejemplo, llevar el domicilio hasta el consumidor), y (iii) las empresas 'contratan' de acuerdo con la demanda y solamente durante el tiempo en el que se realiza dicha tarea. De manera implícita, estas plataformas implementarían el contrato cero horas² (*zero-hour contract*) (Ginès Fabrellas, 2019).

A raíz de lo anterior, este tipo de contratos ha aumentado su popularidad, o, al menos, se ha situado en el debate sobre políticas públicas en relación al trabajo. Este contrato se caracteriza esencialmente porque el empleador no garantiza un mínimo de horas de trabajo, lo que implica que los ingresos varían según el número de horas registrado, y la totalidad o gran parte de esas horas se ofrecen de forma unilateral por el empleador (O'Sullivan, et al., 2019). En principio, el trabajador puede rechazar o aceptar dicha propuesta (Adams, et al., 2015). Sin embargo, generalmente, se ve obligado a aceptar las condiciones ofrecidas, dado que la mayor parte de los colaboradores de estas plataformas son considerados como población vulnerable.³

2 De acuerdo con Adams y Prassl (2018), se considera erróneamente que el contrato cero horas es un fenómeno nuevo. Modelos similares se pueden rastrear desde la década de los noventa del siglo XX.

3 De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2023), se calculó que para el 2022, el 58% de los trabajadores en todo el mundo tenían un empleo informal. Este se define como un trabajo remunerado que "no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores" (Arias, 2013).

Vale la pena mencionar que el uso de las plataformas de domicilio⁴ aumentó considerablemente a causa del confinamiento por la pandemia del Covid-19 durante el año 2020 (Ripani, 2022). Aunque este modelo ha traído ventajas para las empresas como la reducción de los costos en las transacciones y un uso más eficiente del tiempo, la pandemia puso en evidencia la precarización laboral que sufren los colaboradores vinculados, ya que no se garantizan relaciones contractuales a largo plazo, ni otros beneficios relacionados con la afiliación a seguridad social y las prestaciones (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y Organización Internacional del Trabajo CEPAL/OIT, 2020; Luna-García y Torres-Tovar, 2020; Pérez, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) este tipo de contratación es una forma de empleo atípico que se caracteriza por no ofrecer vinculaciones a tiempo completo o de manera indefinida. El empleo atípico se clasifica en cuatro categorías: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo a tiempo parcial o a pedido, 3) el trabajo temporal a través de agencia y otras relaciones de trabajo multipartitas, 4) el empleo por cuenta propia económicamente dependiente o empleo encubierto y el contrato cero horas se ubica en la segunda categoría.

Reino Unido ha sido uno de los países pioneros en poner en marcha este tipo de contratos, no solo para regular el trabajo en las plataformas sino también en otros sectores, como la salud, la educación y los servicios asociados al cuidado (Duke, 2020). No obstante, los sindicatos y algunos académicos han denunciado los problemas éticos (Whitehead y Phippen, 2015) como “la asimetría en el poder de negociación de las partes” (Bensusán, 2016, p. 31) que ha traído consigo la flexibilización del mercado laboral. Este panorama suele ser el mismo en los demás países del mundo⁵ que a la fecha han legalizado este tipo de contratos y en la literatura se puede rastrear que esta modalidad de contratación “evidencia la precarización de las condiciones laborales y personales de los trabajadores” (Cuso Internacional, 2020, p. 13).

Normatividad sobre el trabajo en Colombia

En Colombia desde la carta política de 1991 quedaron sentadas las bases del derecho laboral en la medida en la que se enunciaron los derechos fundamentales, así como los principios que rigen el trabajo (artículo 53) y esto implica que al ser normas de orden público no son admisibles contratos innominados. En este sentido, el solo acuerdo contractual no da origen a una nueva forma de contrato, ya que las cláusulas propias de la voluntad de las partes que contraríen los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores serán ineficaces (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T], artículo 43). Al respecto, la jurisprudencia ha establecido que los logros en materia laboral no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, ser objeto de renuncia obligatoria (Sentencia C-356/94, 1994, MP. Fabio Morón). De acuerdo con el carácter tuitivo de la normatividad laboral, las disposiciones legales son de orden público y están sustraídas de la voluntad privada (Sentencia C-968/03, 2003, MP. Clara Inés Vargas Hernández).

En la legislación, el C.S.T en su artículo 45 establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por un tiempo determinado o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio y el artículo 158 que la jornada laboral será convenida por las partes. El artículo 161 indica que la jornada no podrá ser inferior a 4 horas y el artículo 197 señala que los trabajadores por horas o de jornada incompleta “tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada”. El código también contempla la concurrencia y coexistencia de contratos (artículos 25, 26 y 196), libertad de estipulación del salario (artículos 132, 133), igualdad salarial (artículo 143), reconocimiento proporcional (artículo 147), descanso dominical y festivo remunerado (artículos 172, 173, 176, 179), salario variable (artículo 228), prohibición de compensación en dinero (artículo 234), auxilio de cesantías (artículos 249 y 254), prima de servicios (artículo 306), higiene y seguridad en el trabajo (Título XI) y parte colectiva del código que aplica a todos los trabajadores.

En la normatividad vigente se reconoce el contrato de trabajo a tiempo parcial señalado en el Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013, el cual, siguiendo el Convenio de la OIT No. 175 de 1994 sobre Trabajo a Tiempo Parcial, se puede definir como aquella manifestación de voluntad del trabajador que haya acordado con un patrono para prestar servicios durante un cierto número de horas al mes, a la semana o al día con una duración total menor a la que se presta en un contrato de trabajo a tiempo completo. Ahora bien como reflejo de la recomendación 116 de la OIT de 1962 que busca la reducción progresiva de la jornada laboral, se expidió la Ley 2101 de 2021 que reduce la jornada laboral de manera gradual de 48 a 42 horas a la semana.

4 El uso de otro tipo de plataformas como las de transporte cayó precipitadamente.

5 En Europa, hasta el 2018, 11 países permitían este tipo de contratación (Adams y Prassl, 2018). En América Latina se tiene registro únicamente del caso de Honduras.

Además, se encuentran manifestaciones de trabajo por horas como la regulación de la hora cátedra de docentes universitarios (artículo 106 de la Ley 30 de 1992) que señala que “las instituciones privadas de Educación Superior podrán vincular profesores por horas”, a través de contratos de trabajo por la duración del periodo académico allí se estipula que se debe realizar los aportes correspondientes al sistema de seguridad social, por lo menos sobre el monto de un salario mínimo mensual legal vigente por el periodo laborado.⁶ Por estas limitaciones en el sistema jurídico en Colombia no se ha puesto en discusión en las instancias pertinentes la modalidad laboral de contrato cero horas, sin embargo en la práctica por las características que ya se han señalado y este contrato suele presentarse *de facto* en la economía informal.⁷

Ahora bien, vale la pena mencionar algunas iniciativas legislativas o proyectos de ley que se aproximan a esta forma de contratación en el congreso colombiano y se destaca el proyecto de ley 212 de 2019 radicado 973/19 de autoría, entre otros de Álvaro Uribe Vélez para reglamentar trabajo a medio tiempo, proyecto 192-2019C que dentro del trabajo virtual propuso el trabajo por horas y en especial el proyecto 220 del año 2018 para regular el pago de horas laborales y cotización por horas para los teletrabajadores aunque fue archivado, este enunciaba como objeto “regular el pago por horas laborales y la cotización por horas al Sistema de Seguridad Social Integral, para los teletrabajadores que realicen su labor en periodos inferiores a un día o por horas”.

Estas propuestas tuvieron respaldo en los gremios económicos que pedían legalidad para el trabajo por horas, como indica el presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) Bruce Mac Máster (citado en Amat, 2020):

El empleo por horas es una modalidad cada vez más usada en el mundo y cada vez más acorde con las nuevas necesidades laborales por múltiples razones. (...). La flexibilización laboral (...) es la creación de oportunidades para muchos ciudadanos.

Ahora bien, se debe realizar una aproximación sobre el abordaje de la flexibilización normativa laboral en la Corte Constitucional, como instancia de cierre de la jurisdicción constitucional y organismo que estudia la constitucionalidad de las normas. Aunque en materia de jurisprudencia constitucional persiste el riesgo de que una propuesta legislativa de contrato por horas no pase el tamiz del estudio de exequibilidad de la Corte Constitucional, existen casos como la aprobación de la reforma laboral, a través de la ley 789 de 2002, en la cual la Corte Constitucional declaró exequible una norma laboral regresiva reconociendo la libre configuración del legislador frente a políticas que aumenten la empleabilidad (Sentencia C-038/04, MP. Eduardo Montealegre Lynett; Sentencia C-257/08, 2008, MP. Clara Inés Vargas). De acuerdo con Uprimny y Yepes (2008) “es posible aceptar medidas regresivas siempre que estas sean razonables y proporcionadas” (citado en Comisión Colombiana de Juristas, s.f., p. 48).

El panorama anterior permite contextualizar la situación del contrato cero horas, así como las restricciones legales que tiene el sistema jurídico colombiano para adaptar dicho tipo de contrato en el país. En lo que sigue, se analizará comparativamente la postura de los jefes de cartera del Ministerio del Trabajo de Colombia entre 2018 y 2023 frente al contrato “cero horas”, dada la relevancia que las plataformas digitales de trabajo tienen en la economía y sus repercusiones legales.

II. MÉTODO

Como método de investigación se adoptó el análisis comparativo. Para ello, se realizó una revisión bibliográfica en diferentes motores de búsqueda académicos (Google Scholar, Scielo, Springer, Jstor) y repositorios institucionales (como la CEPAL y la OIT) para definir el contrato cero horas y rastrear su concepción y desarrollo en los últimos 6 años (es decir, a partir del 2018). Las palabras clave para realizar la búsqueda fueron *zero hours contract*, United Kingdom⁸, trabajo informal y mercado laboral. Posteriormente,

6 Para ahondar ver Sentencia de Instancia de Corte Suprema de Justicia - Sala de casación laboral nº 40455 del 17-03-2021 SL1956-2021.

7 De acuerdo a los reportes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), la proporción de la población ocupada en la informalidad para el 2023 fue del 55,5%.

8 Esta elección obedece a que este país es pionero en la implementación de este tipo de contratos (Ariza, Portillo, Ruiz y Varela, 2020).

se realizó una revisión normativa para identificar las leyes y la regulación que rigen el trabajo en Colombia y que potencialmente son limitantes para implementar el contrato cero horas en el país. Por último, se identificó la postura de los ministros de trabajo frente al contrato “cero horas” en Colombia entre 2018 y 2023. Este periodo coincidió respectivamente con los gobiernos de Iván Duque (2018-2022) y de Gustavo Petro (2022-2023). El análisis comparativo de sus carteras de trabajo en ambos periodos se realizó a partir de tres variables identificadas en la revisión de literatura, particularmente en el artículo de Giraldo (2023). Estas variables se definen en la tabla 1, y sirvieron de base para determinar qué tan cercana o no estuvo la posibilidad de implementar esta modalidad en el país.

Tabla 1.

Definición de variables

Variable	Definición
Principio de progresividad	Garantía protectora de los derechos humanos, pero, en especial, de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), cuya función es evitar que se puedan desmejorar las condiciones de vida digna alcanzadas por los pueblos como resultado de sus luchas históricas (Courtis, 2006; Sarlet, 2006). Por lo tanto, se trata, primero, de un mecanismo que posibilita a los Estados la implementación de políticas públicas encaminadas a materializar los derechos fundamentales y, segundo, de un recurso hermenéutico idóneo para el análisis de normas jurídicas que, eventualmente, puedan significar un retroceso frente a lo ya ganado.
Flexibilización laboral	Conjunto de cambios normativos que precariza las condiciones de estabilidad, remuneración y libertad de asociación que se derivan de una relación laboral subordinada.
Desregularización laboral	Busca eliminar por completo las normas o figuras legales creando figuras que, en el caso colombiano, no son reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo sino por normas propias del derecho privado, como las cooperativas de trabajo asociado.

Nota: elaboración propia con base en Giraldo (2023).

III. RESULTADOS

Los gobiernos de Iván Duque Márquez (2018-2022) y Gustavo Petro Urrego (2022-2026) han tenido diferencias sustanciales en materia económica y social, las políticas laborales de sus carteras de trabajo no han sido la excepción. Mientras las medidas del primer gobierno se vieron atravesadas y condicionadas por la contingencia sanitaria del Covid-19 y el posterior Paro Nacional, las del segundo se han caracterizado por estar enmarcadas en el ímpetu de lograr grandes cambios a través de reformas.

El Ministerio de Trabajo en el gobierno Duque: emergencia sanitaria, piso de protección social, flexibilización laboral y moderación

El rango de actuación del gobierno de Iván Duque estuvo caracterizado mayoritariamente por medidas enmarcadas en las declaratorias de Estado de emergencia económica, social y ecológica (Decreto 417 de 2020), de Estado de excepción (Decreto 637 de 2020) y las subsecuentes declaratorias de emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, en respuesta a la pandemia por coronavirus, que derivaron en una hiperproducción normativa del ejecutivo y un débil control constitucional (Barrera, 2020). Estas medidas, a la postre, fueron ineficaces a la hora de mitigar problemas estructurales del país, como el aumento de la pobreza, los altos niveles de inequidad, la falta de confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales, y la exacerbación de la violencia en diferentes regiones, lo que desencadenó el descontento social de diversos sectores de la población, demostrado en las protestas y manifestaciones de los años 2020, 2021 y 2022 (Birke, García y Kurtenbach, 2022).

En lo relacionado con la política laboral de dicho gobierno, cuya cartera tuvo dos ministros, Alicia Arango y Ángel Custodio Cabrera, se expidieron 14 leyes, 5 decretos y otras normas tendientes a atender la

transformación tecnológica acelerada que tuvo lugar durante la pandemia, y la promoción de condiciones laborales decentes para ciertos grupos vulnerables como mujeres, actores y actrices, adultos mayores y pospensionados (Sánchez, et al., 2022). No obstante, una de las medidas que más revuelo causó fue el artículo 193 del Plan Nacional de Desarrollo y el posterior Decreto 1174 del año 2020, que reglamentó el piso de protección social, el cual permitía el aporte de personas con ingresos inferiores al salario mínimo. Este artículo fue duramente criticado por ser considerado regresivo, así como por “legalizar” la contratación laboral por horas o por debajo de un salario mínimo, acción que iría en contra de los avances obtenidos por las centrales obreras en las diferentes negociaciones para definir el salario mínimo (Vallejo, 2019). Finalmente, aunque la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-276 de 2021, MP. Alejandro Linares Cantillo realizó la declaratoria de inconstitucionalidad del piso de protección social que entró en vigor el 20 de junio de 2023, la sentencia C-277 de 2021, MP. Gloria Estela Ortiz Delgado declaró que dicho instrumento resultaba efectivo para promover la formalización laboral y mitigar los impactos durante la pandemia por Covid-19 (Consejo de Estado, 2022).

De acuerdo con Cuso Internacional (2020), el piso de protección social no solamente incentivaba la masificación de la figura de los contratos por tiempo parcial (incluidos los contratos por horas), sino que podría desembocar en un modelo en el que el empleador no garantiza al empleado un número mínimo de horas de trabajo, sino que estas sean ofrecidas a discreción del empleador, léase, contrato de cero horas.

Esta perspectiva se vio fortalecida con varias declaraciones en medios de comunicación que realizó en su momento la ministra Alicia Arango, en las cuales manifestó que Colombia tenía serios problemas de contratación y necesitaba de mayor flexibilidad en el modelo laboral, que permitiera hacer contrapeso a la informalidad, y que, a su vez, pudiese facilitar que más personas hagan aportes a prestaciones. Incluso, afirmó que algunas relaciones entre plataformas como Rappi y sus colaboradores resultan legales, pues son “contratos independientes que hace el trabajador con la empresa o la plataforma”, y no implican por parte de la plataforma la necesidad de pagar seguridad social y pensión (Becerra, 2019; Semana, 2020).

No obstante, esta línea fue radicalmente moderada por su sucesor, Ángel Cabrera tras la publicación del Decreto 1174 de 2020. Cabrera (citado en Amat, 2020) enfatizó que contrario a lo que aseveraban las centrales obreras, dicha norma buscaba reglamentar el mecanismo de protección social, sin modificar las normas laborales existentes, ya que permitiría la inclusión a la protección social de las personas que, por trabajar menos de la jornada completa, tuviesen ingresos por debajo de un salario mínimo mensual, otorgándoles beneficios en materia de salud, protección para la vejez y aseguramiento. Así mismo, declaró que cualquier propuesta de flexibilización laboral debería ser analizada en el marco de una reforma laboral bajo la supervisión de la comisión permanente de políticas salariales y laborales (Semana, 2021).

Durante la contingencia sanitaria por Covid-19, y de acuerdo con Arbeláez, et al. (2021), se presentó un incremento considerable de usuarios de plataformas digitales, en especial de mensajería y domicilio, y los colaboradores vinculados a éstas alcanzaban las doscientas mil personas, equivalente al 0.9% de la población ocupada en ese momento. En dicho escenario, se hizo mediático un caso del año 2020, en el que el Juzgado 6 de Pequeñas Causas de Bogotá, profirió un fallo en contra de la plataforma Mercadoni, en el cual se reconocía un vínculo laboral entre un domiciliario y la empresa (Bernal, 2020). Todo este contexto produjo la necesidad de legislar sobre la relación entre colaboradores y plataformas, ya que, si bien dichas empresas cumplían en ese momento con los compromisos tributarios exigidos por la ley para su funcionamiento, no cumplían con el deber de protección laboral hacia sus trabajadores en dichos tiempos de contingencia y riesgo en la salubridad (Franco y Vieira, 2021).

Durante las legislaturas del cuatrienio 2018-2022 se presentaron diferentes Proyectos de Ley⁹ que buscaban regular el trabajo en plataformas. Entre dichas iniciativas se encuentran el 246 de 2020 (Mauricio Toro y Jenifer Arias), 085 de 2020 (Centro Democrático), 221 de 2020 (Mira), y, en especial, el Proyecto 388 de 2020 del Ministerio de Trabajo en el que se buscaba establecer los mecanismos de acceso al Sistema General de Seguridad Social o al piso de protección social por parte de los colaboradores reconocidos en dicho documento como trabajadores autónomos (Cámara de Representantes, 2020b). Esta iniciativa no reconocía relación laboral alguna entre la plataforma y la persona que presta sus servicios (El Tiempo, 2020). Este Proyecto fue duramente criticado por congresistas autores de otras iniciativas similares como Mauricio Toro, al indicar que sólo buscaba reglamentar lo relativo al pago de prestaciones sociales, pero omitía otras necesidades y urgencias de las relaciones entre trabajadores digitales y plataformas (Cámara de Representantes, 2020a).

9 A la postre, todos estos proyectos fueron archivados por tránsito de legislatura.

El intento de unificación de dichos proyectos durante la legislatura 2020- 2021¹⁰ fue ampliamente cuestionado por centrales obreras como la Central Unitaria de Trabajadores [CUT], al declarar que el reconocimiento de un colaborador de una plataforma tecnológica como un trabajador independiente, representaba un intento del gobierno de reducir derechos laborales que están consagrados en la ley (El Espectador, 2020). De hecho, de acuerdo con Jaramillo (2022), existen suficientes bases jurídicas para considerar que los colaboradores de plataformas digitales son trabajadores dependientes, y “merecedores de tutela jurídica laboral”. Para dicho autor, la Recomendación 198 de la OIT, el artículo 53 de la Constitución y los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen que la realidad prima sobre la forma y que se presume la laboralidad a partir de la prestación personal del servicio. Esto debería ser, según el autor, suficiente para afirmar que este tipo de trabajadores están protegidos por garantías individuales y colectivas de seguridad social.

La cartera de trabajo del gobierno Petro. Reforma laboral y fin del piso de protección social

De acuerdo con González (2023), la llegada al poder del gobierno de Gustavo Petro estuvo basada en dos variables. Por un lado, un camino causal hacia el debilitamiento del gobierno de Iván Duque relacionado con las protestas del estallido social, y una candidatura atractiva de Petro, respaldada por el proceso de construcción de un partido-movimiento con una estrategia de moderación por parte del Pacto Histórico. De acuerdo con Rodríguez (2023), tras su llegada al poder, la agenda de su gobierno se basó en cinco reformas, cuatro de las cuales pretendían lograr cambios importantes en políticas públicas: la reforma tributaria, la de salud, la pensional-laboral, y la reforma política, así como la estrategia de “paz total”. No obstante, tras la ruptura de su coalición inicial de gobierno, la férrea oposición de la derecha y algunos medios de comunicación tradicionales a manera de “golpe blando” y diferentes crisis de gabinete, la estrategia de su gobierno ha vuelto a ser, según la autora, el llamado a la movilización social.

En ese sentido, una de las carteras que ha permanecido invariable y que ha contado con el respaldo del presidente durante el primer año y medio del gobierno, ha sido la de trabajo. La ministra Gloria Inés Ramírez desde el inicio de su gestión ha dejado claras las posiciones de su ministerio alejándose de la posición de desregularización y flexibilización. En declaraciones a la Silla Vacía (Pacheco y González, 2022) manifestó que las barreras para la formalización no están en la legislación laboral, sino en la precarización, así como que no es en las grandes empresas donde está dicha informalidad, sino en los trabajadores individuales o pequeños como los vendedores ambulantes, el sector pesquero, los mototaxis o las plataformas tecnológicas. Por tanto, sus medidas serían de índole proteccionista, y esperaba que los empresarios siguieran los principios de la OIT así como los convenios suscritos por el país. No obstante, reconocía avances de los ministros anteriores como en el fortalecimiento del cuerpo de inspección y vigilancia del ministerio durante la cartera de Ángel Custodio Cabrera y la necesidad de actualizar el Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, y después de un reclamo de tres años ante la OIT por parte de las centrales obreras en 2020, y en concordancia con la anteriormente mencionada sentencia C-276 de la Corte Constitucional, MP. Alejandro Linares Cantillo, el gobierno, representado por Ministerio de Trabajo, llegó a un acuerdo con presencia de la OIT, de una conciliación voluntaria para retirar dicha querrela comprometiéndose expresamente a derogar el decreto 1174 del piso de protección social (América Economía, 2023; Ámbito Jurídico, 2023).

Sin embargo, las principales apuestas del Ministerio del Trabajo del gobierno actual han estado en las reformas pensional y laboral. La primera que para diciembre de 2023 esperaba su segundo debate en la plenaria del Senado en 2024 (Hartmann, 2023) y la segunda, Proyecto de Ley 166 de 2023 que aunque en la primera legislatura fue archivada y requirió cambios en su texto (Lombo, 2023), para diciembre de 2023 ya contaba con la aprobación de 16 de los 98 artículos que la componen, en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, lo que le permitiría continuar su trámite regular en el legislativo durante el año 2024 (INCP, 2023).

En la ponencia de este Proyecto (Cámara de Representantes, 2023) se aseguraba que la informalidad en Colombia permite relaciones laborales al margen de la legalidad, existiendo una gran cantidad de población desamparada del derecho del trabajo, y ajena a la garantía de los derechos fundamentales, incluso muchas de estas relaciones, encubiertas bajo la figura del contrato de prestación de servicios. El proyecto es claro en recalcar que la OIT ha caracterizado varias formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado como formas atípicas de contratación, dentro de las cuales se incluye al empleo

10 A la postre, todos los proyectos fueron archivados.

temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo.

De hecho, el trabajo en plataformas digitales es uno de los 16 puntos aprobados por la comisión séptima de la Cámara de Representantes, puntualmente el artículo 30 que establece las condiciones de seguridad social para los trabajadores de plataformas digitales (Cambio, 2023). De acuerdo con Bedoya (2023), la importancia de regular el trabajo en plataformas digitales, que aumentó durante la pandemia y que se ha hecho atractivo y necesario para algunos grupos poblacionales como jóvenes, migrantes y personas con necesidad de ingresos extra, está en las precarias condiciones laborales y las crecientes exigencias por parte de los dueños de las aplicaciones, que se niegan a reconocer la existencia del vínculo laboral y los reconocen sólo como colaboradores.

En ese sentido, de acuerdo con Cáceres (2023), la reforma busca que las plataformas digitales informen de manera clara a sus colaboradores el alcance de la modalidad de trabajo, dependiente o independiente que se vaya a escoger, y a partir de esto se define el tipo de afiliación y pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social. No obstante, la autora afirma que aunque el gobierno hizo un esfuerzo en considerar alternativas un poco más flexibles para el vínculo entre el personal y las plataformas al aceptar las modalidades de independiente y trabajador autónomo, estas empresas tendrán que asumir costos adicionales al hacerse cargo de obligaciones propias de un empleador.

Las críticas a la reforma laboral han llegado en dos vías. La primera por parte de los gremios e incluso algunas centrales obreras por su falta de concertación y posible falta de claridad sobre el impacto real que el proyecto podría traer al no cumplir, según ellos, con los propósitos de reducción del desempleo e informalidad, no actualizar el sistema legal a la nueva realidad del mercado laboral, así como generar desequilibrio en las relaciones laborales colectivas, y no proteger la libertad de empresa (Portafolio, 2023; Vargas, 2023).

La segunda fuente de críticas que, además de los gremios, cuenta con observaciones desde algunos sectores de la academia, está relacionada con la posible profundización de problemas de desempleo, informalidad, falta de movilidad social y aumento de la pobreza, que la inflexibilidad de la Reforma podría acarrear. En ese sentido Chacón, et. al (2023) menciona que esta reforma está basada en un falso dilema que propone que la flexibilización significa precarización de las condiciones laborales de los trabajadores. En ese sentido, reformar el mercado bajo esta premisa, imponiendo altos costos y rigideces a las condiciones de acceso y movilidad laboral, puede desencadenar un aumento del desempleo y profundizar la informalidad, al reducir la autonomía empresarial, obstaculizar la competitividad, la productividad y la innovación, al mismo tiempo que desmotiva la transición tecnológica y energética.

Del mismo modo, como nos muestra Morad, et. al. (2023), por un lado, al ser los microempresarios los mayores empleadores en el país, requieren de medidas diferenciales de los costos que en teoría sí pueden asumir las grandes y medianas empresas. Este tipo de medidas deben incluir flexibilizaciones que permitan disminuir costos administrativos y costos de créditos. Así mismo, la reforma no puede desconocer que el sector informal es altamente sensible al incremento de costos de formalización y, precisamente, los contratos laborales resultan onerosos y no son fácilmente asumibles en el mercado laboral de los informales. Por tal motivo, se debe buscar su protección más allá de la figura del contrato de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

A partir de la revisión de literatura, se pudo determinar la diferencia marcada en las políticas laborales de los Ministerios de Trabajo de los gobiernos de Duque y Petro. En específico, el debate por las plataformas tecnológicas y su vínculo con sus “colaboradores” permite dilucidar estas diferencias en términos de progresividad, flexibilización y desregularización laboral, así como su cercanía o no con la posibilidad de implementación de la contratación cero horas en el país. En la tabla 2 se recogen las posturas de los ministros y su posición frente a las variables que se determinaron en la metodología.

Tabla 2.*Comparación de las carteras de trabajo*

Ministro	Gobierno	Principio de progresividad	Flexibilización laboral	Desregularización laboral	Contrato cero horas
Alicia Arango	Iván Duque	No	Sí	Sí	Sí
7 de agosto de 2018 - 7 de febrero de 2020					
Ángel Custodio Cabrera		No	Sí	No	No
7 de febrero de 2020 - 7 de agosto de 2022					
Gloria Inés Ramírez	Gustavo Petro	Sí	No	No	No
7 de agosto de 2022 - En el cargo					

Nota: elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, se pudo verificar que en la primera parte del gobierno Duque, con su ministra Alicia Arango, existió la voluntad de desregularizar y modificar la normatividad vigente en el país para justificar la implementación de relaciones laborales regresivas. Dicha voluntad estaba amalgamada en la promesa de reducir la informalidad en Colombia al flexibilizar las condiciones de acceso al mercado laboral. Sin embargo, esta postura tuvo que ser moderada en la cartera de Ángel Custodio Cabrera, a raíz de la tensa situación que vivía el país durante la pandemia, así como las fuertes críticas recibidas desde las centrales obreras y otros actores de la sociedad civil a diferentes medidas tomadas desde el ministerio, en especial la querrela ante la OIT y la posterior Sentencia de la Corte que declaraba inconstitucional el piso de protección social.

En cuanto al ministerio de Gloria Inés Ramírez, durante el gobierno de Petro, se pudo determinar que se ha buscado seguir la línea de las recomendaciones de la OIT en materia de progresividad laboral, lo cual implicaría qué tipos de relación laboral, como el contrato cero horas, no tendrían cabida en el debate de las reformas laboral y pensional, proyectos bandera de dicha cartera. No obstante, la reforma laboral ha tenido críticas, no solo por parte de los gremios y la oposición política del gobierno, sino incluso por parte de las centrales obreras, al no tener suficiente evidencia de su impacto real en el mercado laboral, por su talante rígido e inflexible ante tipos de relaciones de trabajo diferentes al contrato laboral, así como sus carencias en concertación con los diferentes sectores productivos y estudios académicos que profetizan un panorama negativo de llegar a ser aprobada.

V. CONCLUSIÓN

Las nuevas formas de trabajo que emergieron a raíz de la pandemia por Covid-19 han implicado retos que todos los sistemas jurídicos en el mundo deben enfrentar. Colombia, por supuesto, no es la excepción. No obstante, el país cuenta con un aparato normativo que resulta especialmente rígido para estos fines en lo laboral, por tres motivos. Primero, un Código Sustantivo del Trabajo anacrónico e ineficiente para dar razón de estas nuevas tendencias de transición tecnológica. Segundo, proyectos de ley con bajos niveles de concertación entre gobierno, bancadas del Congreso, gremios y centrales obreras, que resultan tendientes a ser archivados; y, tercero, un tamiz de exequibilidad constitucional que tiende a ser inflexible, salvo en medidas de emergencia y transitorias, como el piso de protección social.

En ese sentido, la aplicación del contrato cero horas en Colombia implicaría, además de la difícil labor de desregularizar y modificar la normatividad vigente en el país, una voluntad política muy fuerte para justificar la implementación de relaciones laborales regresivas que, según la evidencia en diferentes lugares del mundo donde se han puesto en marcha estas formas de contratación, agudizan la precarización laboral que ya de por sí atraviesan los trabajadores de dichas plataformas, y de otros sectores económicos.

Ahora bien, pareciera que la forma más efectiva para realizar cualquier cambio estructural en el panorama del trabajo en el país es la reforma laboral, ya que tiene varias etapas que pueden brindar concertación y legitimidad entre los diferentes sectores de la sociedad. No obstante, solo se vislumbra que existen dos caminos: el primero, desregularizar y flexibilizar las relaciones laborales en beneficio de las grandes empresas, con la promesa de dinamizar la economía y mejorar las estadísticas de empleo. El segundo, el blindaje a través de la protección de derechos y reivindicaciones sociales obtenidas por las centrales obreras, obviando las nuevas tendencias de generación de ingresos económicos que, de cualquier forma, podrían escapar al control del Estado.

Sin embargo, hay que decir que, en cualquier intento de cambio de regulación, el gobierno de turno, de acuerdo con su postura ideológica, económica y política, tomará posición con relación a los intereses de alguno de los actores que se involucran en este proceso (empresarios o trabajadores). Esto, por supuesto, revelará el hecho de que estos cambios no conformarán una política de Estado que se mantenga en el tiempo, sino políticas de gobierno de corto aliento. Lo anterior pone en evidencia que en cada periodo presidencial se tratará de deslegitimar lo hecho por el gobierno anterior, dejando en vilo avances en discusiones sobre las nuevas realidades laborales existentes y emergentes en el mundo.

Finalmente, es necesario cambiar el foco del debate, ya que las discusiones sobre estas nuevas formas de trabajo se han centrado históricamente en su adaptación al sistema laboral colombiano y no en la adaptación de este sistema a las nuevas formas de trabajo. Mientras las economías emergentes se han intentado regular en diferentes gobiernos, sin mucho éxito, dichas dinámicas siguen afianzándose como opción para toda una nueva clase trabajadora (migrantes, jóvenes, mujeres cabezas de familia, minorías étnicas, entre otros) que no encuentra inclusión parcial o total en la economía tradicional/formal, y que está dispuesta, o incluso obligada, a ofrecer su fuerza laboral para generar ingresos, a pesar de no contar con prestaciones y otras garantías.

VI. REFERENCIAS

- Adams, A., Freedland, M., & Prassl, J. (2015). The “zero-hours contract”: regulating casual work, or legitimating precarity? *Oxford legal studies research paper* No. 11/2015. <https://ssrn.com/abstract=2507693>
- Adams, A., & Prassl, J. (2018). Zero-hours work in the United Kingdom. International Labour Office, Inclusive labour markets, labour relations and working conditions branch. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf
- Amat, Y. (2019, 30 de septiembre). Fenalco propone contratación por horas y salario mínimo diferencial. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/fenalco-propone-contratacion-por-horas-y-salario-minimo-diferencial-417494>
- Amat, Y. (2020, 05 de septiembre). ‘No es cierto que hayamos creado el trabajo por horas’: mintrabajo. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/ministro-de-trabajo-no-es-cierto-que-hayamos-creado-el-trabajo-por-horas-536216>
- Ámbito Jurídico. (2023, 24 de noviembre). Este es el proyecto que derogaría la reglamentación del piso de protección social. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/este-es-el-proyecto-que-derogaria-la-reglamentacion-del-piso-de-proteccion-social>

- América Economía. (2023, 20 de noviembre). Cambio de rumbo en la protección social: Colombia deroga el Decreto 1174 tras tres años de controversias. <https://www.americaeconomia.com/politica/cambio-de-rumbo-en-la-proteccion-social-colombia-deroga-el-decreto-1174-tras-tres-anos-de>
- Arbeláez, M., Fernández, C., & Hernández, D. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a la seguridad social. *El caso de Colombia antes y después de la pandemia*. Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4159/Repór_Septiembre_2021_Arbel%C3%A1ez_y_Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias, D. (2013). *Modelo de proyección de empleo para Colombia*. Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/modelo_colombia.pdf
- Ariza, M.Á., Portillo, D., Ruiz, C.A., & Varela, J. (2020). *Efectos generados por modelos de contratación profesional por horas para el contexto colombiano* [Tesis de especialización, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/9885>
- Barrera Varela, P.J. (2020). Dos efectos de la Covid-19 en Colombia: profundización de la desigualdad y retorno al hiperpresidencialismo. *Derecho y realidad*, 18(36), 59–88. <https://doi.org/10.19053/16923936.v18.n36.2020.12158>
- Becerra, L. (2019, 9 de julio). “Los contratos laborales de Rappi no son ilegales”: Ministra de Trabajo. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/los-contratos-laborales-de-rappi-no-son-ilegales-ministra-de-trabajo-2882430>
- Bedoya, M. (2023, 12 de mayo). ¿Es la reforma laboral un proyecto para la inclusión y la superación de las desigualdades en el mundo del trabajo en Colombia? *Documentos de trabajo*. Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35406/2/BedoyaRocio_2023_ReformaLaboral.pdf
- Bensusán, G. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/bensusan_1.1.pdf
- Bernal, F. (2020). Prestación de servicios a través de plataformas digitales Sentencia Mercadoni. *Gódy Córdoba*. <https://godoycordoba.com/prestacion-de-servicios-a-traves-de-plataformas-digitales-sentencia-mercadoni/>
- Birke, K., García, V., & Kurtenbach, S. (2022). *Pandemia, protestas y Petro presidente: el rescate de la paz en Colombia*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/19492.pdf>
- Cáceres, M. (2023). Plataformas digitales de reparto. Alternativa rescatable de la reforma laboral. Lexir. <https://lexir.co/2023/11/20/plataformas-digitales-de-reparto-alternativa-rescatable-de-la-reforma-laboral/>
- Cámara de Representantes. (2020a, 8 de octubre). Colombia está en mora de regular la contratación de trabajadores en plataformas digitales. <https://www.camara.gov.co/colombia-esta-en-mora-de-regular-la-contratacion-de-trabajadores-en-plataformas-digitales>
- Cámara de Representantes. (2020b, 20 de noviembre). Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley 388 de 2020. Congreso de la República de Colombia. [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2020-11/Ponencia%20primer%20debate%20pl.%20388-20%20\(nov.%202018,%20%2013-05%20H.\)%20\(cristo\).pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2020-11/Ponencia%20primer%20debate%20pl.%20388-20%20(nov.%202018,%20%2013-05%20H.)%20(cristo).pdf)
- Cámara de Representantes (2023). Ponencia positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-11/23.11.23%20PONENCIA%20PRIMER%20DEBATE%20LABORAL-FINAL%20FINAL.pdf>
- Cambio. (2023, 15 de diciembre). Estos fueron los 16 artículos de la reforma laboral que se aprobaron en primer debate. <https://cambio colombia.com/pais/estos-fueron-los-16-articulos-de-la-reforma-laboral-que-se-aprobaron-en-primero-debate>
- CEPAL/OIT. (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*, 22. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9e2b1ebd-1c89-405a-8aa7-e4fffd4121b8/content>
- Chacón, C., Flórez, K., García, A., Onzaga, P., & Carrillo, S. (2023). Análisis de la Reforma Laboral del gobierno de Gustavo Petro: recomendaciones para que el Congreso de la República adopte ajustes que incentiven el empleo formal y el desarrollo económico. Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga – ICP. <https://icpcolombia.org/wp-content/uploads/2023/12/Recomendaciones-y-analisis-de-la-reforma-laboral-para-el-Congreso-de-la-Republica.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (2016). (37.a ed.). Legis.
- Comisión Colombiana de Juristas. (2010). *Informe sobre la prohibición de regresividad en derechos económicos, sociales y culturales en Colombia: fundamentación y casos (2002-2008)*. https://www.coljuristas.org/documentos/libros_e_informes/inf_2010_n1.pdf

- Congreso de la República de Colombia (28 de diciembre de 1992). Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. [Ley 30 de 1932]. DO: 40.700. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-86437_Archi-vo_pdf.pdf
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal. (17 de marzo de 2021). SL1956-2021. [M. P. Iván Mauricio Lenis Gómez]. <https://vlex.com.co/vid/sentencia-instancia-corte-suprema-876874564>
- Congreso de la República de Colombia (15 de julio de 2021). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual. [Ley 2101 de 2021]. DO: 51.736. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html
- Consejo de Estado. (2022, 2 de junio). *Exhortan al Congreso a que expida medidas sustitutas del Piso de protección social, que fue declarado inconstitucional*. <https://www.consejodeestado.gov.co/news/02-jun-2022.htm>
- Constitución Política Nacional de 1991 [C.P.]. (1991). (1. A. ed). Legis. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-356 del 11 de agosto de 1994. Magistrado Ponente Fabio Morón. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-356-94.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-968 del 21 de octubre del 2003. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-1029-12.htm#:~:text=La%20sentencia%20C%2D968%20de,sin%20que%20medie%20petici%C3%B3n%20o>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-038 del 28 de septiembre de 2004. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-038-04.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-257 del 12 de marzo de 2008. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/C-257-08.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-276 del 19 de agosto de 2021. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-276-21.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-277 del 19 de agosto de 2021. Magistrado Ponente Gloria Stella Ortiz Delgado. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-277-21.htm#:~:text=Indica%20que%20precariza%20las%20prestaciones,servicios%20pertenecen%20al%20r%C3%A9gimen%20contributivo>
- Cuso Internacional. (2020). *La contratación por horas en Colombia: Análisis de las modificaciones y propuestas legislativas recientes a partir de un estudio comparativo con siete países que han implementado la modalidad de contratos de cero horas*. https://empleosparaconstruirfuturo.org/wp-content/uploads/2021/06/Estudio_CusoInternational_Contratacio%CC%81n_por_horas_en_Colombia_FINAL.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Mercado laboral. Empleo informal y seguridad social*. [https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20\(57%2C6%25\)](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Para%20el%20total%20nacional%2C%20en,anterior%20(57%2C6%25))
- Duke, B. (2020). The effects of the COVID-19 crisis on the gig economy and zero hour contracts. *Interface*, 12(1), 115-120. <https://www.interfacejournal.net/wp-content/uploads/2020/07/Interface-12-1-Duke.pdf>
- El Espectador. (2020, 4 de noviembre). Congreso busca unificar proyectos de ley de trabajadores de plataformas tecnológicas. <https://www.elespectador.com/economia/congreso-busca-unificar-proyectos-de-ley-de-trabajadores-de-plataformas-tecnologicas-article/>
- El Tiempo. (2020, 11 de septiembre). Así cotizarían trabajadores de plataformas digitales. <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/como-cotizar-pension-si-trabajo-en-una-plataforma-digital-537439>
- Franco, D., & Vieira, S. (2021). Plataformas digitales generadoras de empleo y subordinación: la falta de regulación laboral en los contratos de las plataformas digitales [Trabajo de grado]. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9765/Plataformas%20digitales%20generadoras%20de%20empleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ginès Fabrellas, A. (2019). The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it? IDP. *Revista de internet, derecho y política*, 28, 1-15. <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i28.3176>
- Giraldo Galeano, S.A. (2023). El principio de progresividad en Colombia. Una protección ineficaz de los derechos laborales. *Memorias Forenses*, (7), 59–98. <https://doi.org/10.53995/25390147.1533>
- González, C. (2023). Petro y el pacto histórico: una aproximación sobre el giro a la izquierda en Colombia. *Política*, 61(1), 37-60. https://www.researchgate.net/profile/Camilo-Gonzalez-33/publication/372985058_Petro_y_el_Pacto_Historico_una_aproximacion_sobre_el_giro_a_la_izquierda_en_Colombia/links/64d26926c80b930269f94a9f/Petro-y-el-Pacto-Historico-una-aproximacion-sobre-el-giro-a-la-izquierda-en-Colombia.pdf

- Hartmann, K. (2023, 17 de diciembre). La reforma pensional: ¿en qué vamos y qué sigue?. *Silla Vacía*. <https://razonpublica.com/la-reforma-pensional-sigue/>
- INCP. (2023, 21 de diciembre). Avanza aprobación de la reforma laboral en la Cámara de Representantes. <https://incp.org.co/avanza-aprobacion-de-la-reforma-laboral-en-la-camara-de-representantes/>
- Jaramillo, I. (2022, 6 de febrero). Las plataformas digitales y la protección de los trabajadores. . <https://razonpublica.com/las-plataformas-digitales-la-proteccion-los-trabajadores/>
- Lombo, J. (2023). No lograron el quórum: ¿se hunde la reforma laboral por falta de trámite?. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/politica/congreso/no-lograron-el-quorum-se-hunde-la-reforma-laboral-por-falta-de-tramite-779219>
- López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*. Organización Internacional del Trabajo. Argentina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759896.pdf
- Luna-García, J.E., & Torres-Tovar, M. (2020). 2020: Pandemia por Covid-19 y mundo del trabajo: una mirada desde los sectores subalternos. *Programa de Pesquisa do Curso da Ação*, 16(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.17427>
- Ministerio del Trabajo. (30 de diciembre de 2013). “Por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema de Protección Social de los conductores de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi y se dictan otras disposiciones.” [Decreto 2616 de 2013].
- Morad, J., Salazar, M., Jiménez, I., Prieto, C., López, D., Valdivieso, D., Gómez, F. (2023). Reforma laboral: una aproximación desde la academia. Observatorio Fiscal. Pontificia Universidad Javeriana. https://www.ofiscal.org/_files/ugd/5d5051_d72b6b8373ef44069b2716768af5ee16.pdf
- Pacheco, D., & González, M. (2022, 5 de septiembre). “A la izquierda le tocaron las reformas, no la revolución”: Mintrabajo Ramírez. *Silla Vacía*. <https://www.lasillavacia.com/silla-nacional/a-la-izquierda-le-tocaron-las-reformas-no-la-revolucion-mintrabajo-ramirez/>
- Pérez Martirena, S. (2021). *Pandemia, precarización y trabajadores de plataformas digitales: apuntes para pensar nuestro presente*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-074/158.pdf>
- Portafolio. (2023, 16 de junio). Consejo Gremial critica la reforma laboral: ‘aprobarla es un error’. <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/reforma-laboral-consejo-gremial-nacional-asegura-que-aprobacion-en-primer-debate-fue-un-error-584513>
- Proyecto de Ley 367. (2023). “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto_Reforma_Laboral_Congreso_removed.pdf/e7cac4fb-af1a-1b1a-79bc-7b29c5485a52?t=1679069104516
- Proyecto de Ley 220 (2018, 11 de diciembre). Por la cual se regula el pago por horas laborales y se permite la cotización al sistema de seguridad social integral por horas para teletrabajadores. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2018-2019/article/220-por-la-cual-se-regula-el-pago-por-horas-laborales-y-se-permite-la-cotizacion-al-sistema-de-seguridad-social-integral-por-horas-para-teletrabajadores>
- Proyecto de Ley 192 (2019, 21 de agosto). Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. <https://www.camara.gov.co/por-medio-del-cual-se-crea-el-regimen-del-trabajo-virtual-y-se-establecen-normas-para-promoverlo>
- Proyecto de Ley 212 (2019, 2 de octubre). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones. http://www.secretariasenado.gov.co/legibus/legibus/gacetas/2019/GC_0973_2019.pdf
- Ripiani, L. (2022, 1 de mayo). El futuro del trabajo ya está aquí impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue? *Factor trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Rodríguez, E. (2023). El primer año del gobierno de Gustavo Petro en Colombia. En J. Sanahuja y P. Stefanoni (Eds.), *América Latina en el interregno: política, economía e inserción laboral*, 139-154. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Antonio-Sanahuja/publication/376516200_America_Latina_en_el_Interregno_Politica_economia_e_insercion_internacional_Informe_anual_2023-2024/links/657b4f566610947889cc74ff/America-Latina-en-el-Interregno-Politica-economia-e-insercion-internacional-Informe-anual-2023-2024.pdf#page=139

- Sánchez, D., Rey, E., Jiménez, I., Morad, J., Escalante, L., Velandia, M., & Gómez, M. (2022). Trabajo y seguridad social: Gobierno Duque y Gobierno Petro. *Serie documentos de trabajo 2022*. Observatorio Laboral Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Trabajo-y-Seguridad-Social-Gobierno-Duque-y-Gobierno-Petro.pdf>
- Semana. (2020, 4 de febrero). Contratación laboral por horas ¿Sí o no?. <https://www.semana.com/pais/articulo/que-es-y-como-funciona-la-contratacion-laboral-por-horas/281410/>
- Semana. (2021, 27 de agosto). 'No es cierto que hayamos creado el trabajo por horas': Mintrabajo. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/mision-de-empleo-dara-recomendaciones-para-disminuir-el-desempleo-en-septiembre-y-octubre/202143/>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2023). Evaluación del estado actual del mercado laboral: Implicaciones para la consecución de los Objetivos Mundiales. <https://ilostat.ilo.org/es/assessing-the-current-state-of-the-global-labour-market-implications-for-achieving-the-global-goals/>
- O'Sullivan, M., Lavelle, J., McMahon, J., Ryan, L., Murphy, C., Turner, T., Gunnigle, P. (2019). *Zero hours and on-call work in anglo-saxon Countries*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-6613-0>
- Vallejo, LE. (2019). El plan nacional de desarrollo 2018-2022: "Pacto por Colombia, pacto por la equidad". *Apuntes del cenés*, 38(68). <https://doi.org/10.19053/01203053.v38.n68.2019.9924>
- Vargas, D. (2023, 31 de agosto). "Fue displicente": comentario de Mintrabajo sobre "el síndrome de la Coca Cola del desierto" causó malestar en gremios. *El Colombiano*. <https://www.elcolombiano.com/negocios/ministra-de-trabajo-gremios-reforma-laboral-comentario-coca-cola-del-desierto-polemica-LF22277396>
- Whitehead, O., & Phippen, A. (2015). An investigation into the ideas and effects of zero-hour contracts within the United Kingdom. *Journal of research studies in business & management*, 1(1), 189-209. https://web.archive.org/web/20180421112743id_/http://www.jrsbm.com/wp-content/uploads/2015/07/JRSBM-Vol-1-Whitehead.pdf https://web.archive.org/web/20180421112743id_/http://www.jrsbm.com/wp-content/uploads/2015/07/JRSBM-Vol-1-Whitehead.pdf