

Bogotá D.C., 29 JUL. 2026

CIRCULAR 0086

**PARA: DIRECTORES DIRECCIONES TERRITORIALES Y
OFICINAS ESPECIALES – INSPECTORES E
INSPECTORAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DE: MINISTRO DEL TRABAJO, VICEMINISTERIO DE
RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN Y
SECRETARÍA GENERAL**

**ASUNTO: CIRCULAR INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE
TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.**

Cordial saludo,

El presente lineamiento técnico está diseñado para instruir a los inspectores e inspectoras de trabajo y seguridad social para realizar actividades de inspección, vigilancia y control (IVC) en vía pública y verificar el cumplimiento de los derechos laborales y sociales de las trabajadoras y los trabajadores digitales en servicios de reparto, sean dependientes o independientes. (art 24 de la ley 2466 de 2025)

I. Fundamento normativo:

A continuación, se hará un recuento de la normatividad constitucional y legal que fundamenta los lineamientos de la presente circular.

El artículo 53 de la Constitución Política contempla como principio fundamental *"la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales"* y el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) establece los elementos esenciales del contrato de trabajo; estos artículos resultan importantes para el presente lineamiento, debido a la labor de inspección, vigilancia y control que se pretende orientar en aspectos tales como el examen de las medidas adoptadas en materia de Seguridad y Salud en el



Trabajo

Trabajo (SST), la afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral, la entrega y uso de los implementos de trabajo (ley 1562 de 2012) y elementos de protección personal (decreto 1072 de 2015) cuya entrega dependerá de la calidad de dependiente o independiente del repartidor/a, las políticas del Empleador, o las normas que al respecto se expidan así como el respeto por las garantías de libertad sindical y negociación colectiva, la prevención y erradicación de la violencia, el acoso y la discriminación laboral y sexual en el trabajo en plataformas digitales de reparto ; de acuerdo con la Ley 2466 de 2025 (Reforma laboral).

El Convenio 193 de la OIT constituye el estándar internacional más avanzado y específico en la materia y, a pesar de no estar ratificado por Colombia, todavía, sus disposiciones resultan orientadoras como parámetros de interpretación para las labores de inspección, vigilancia y control, toda vez que condensan los lineamientos mínimos de protección exigibles a las plataformas digitales en aspectos medulares como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, violencia y acoso, seguridad social, e impacto del uso de sistemas automatizados, entre otros temas que también desarrolla la Ley 2466 de 2025 en sus artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

En concordancia con lo anterior, el presente lineamiento toma como parámetro de interpretación el artículo 3 del Convenio 193 de la OIT, y orienta a las inspectoras e inspectores a verificar que las plataformas digitales de servicios de reparto adopten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, respeten y promuevan la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación y un entorno de trabajo seguro y saludable.

A continuación, se establecen los siguientes ejes que orientan la actuación de IVC sobre las plataformas digitales de reparto:

Primacía de la realidad sobre las formas: Las autoridades de inspección, vigilancia y control se encuentran facultadas para advertir la posible existencia de relaciones laborales cuando se configuren los criterios e indicios de subordinación, dependencia y prestación personal del servicio. Esta facultad no debe interpretarse como una invasión de la competencia judicial, pues a la autoridad administrativa laboral le corresponde verificar el cumplimiento de la legislación del trabajo y de la seguridad social, y en ejercicio de esa función le asiste el deber de constatar a cabalidad la observancia de los principios y



Trabajo

derechos fundamentales del trabajo en sede administrativa. En este sentido, y siguiendo los lineamientos internacionales plasmados en la Recomendación núm. 198 de 2006 de la OIT, el análisis debe partir de la primacía de la realidad sobre las formas, examinando indicios concretos como la ejecución del trabajo bajo instrucciones y control ajenos, la integración del trabajador en la organización de la plataforma, la prestación personal del servicio dentro de un horario determinado, la continuidad o disponibilidad exigida, el suministro de herramientas y maquinarias por parte de quien solicita el trabajo, así como la percepción de una remuneración periódica que constituya la principal fuente de ingresos y la ausencia de riesgos financieros para quien presta el servicio.

Se reconoce que la Ley 2466 de 2025, en su artículo 25, habilita expresamente tanto la modalidad de trabajo dependiente y subordinado como la de carácter independiente y autónomo en plataformas digitales de reparto, imponiendo a las empresas de plataformas digitales de reparto la obligación de informar de manera clara y en lenguaje sencillo el alcance de la modalidad contractual elegida, así como de comunicar previamente cualquier modificación material de las condiciones pactadas. No obstante, dicha figura de trabajo independiente no puede ser utilizada como una envoltura formal para camuflar verdaderas relaciones de subordinación laboral, máxime cuando la propia norma consagra el principio de primacía de la realidad sobre las formas y proscribte expresamente las cláusulas de exclusividad en las relaciones autónomas, al tiempo que exige garantizar el derecho al descanso, elementos estos que constituyen un piso mínimo de protección y que, en caso de ser desconocidos en la práctica, configuran fuertes indicios de una relación laboral encubierta.

Por todo ello, el lineamiento técnico orienta a los inspectores a desplegar un análisis riguroso basado en los hechos y en la realidad de la prestación del servicio, a fin de garantizar que la clasificación declarada por la plataforma y/o la persona trabajadora corresponda efectivamente a la situación fáctica, protegiendo así los derechos de las trabajadoras y los trabajadores digitales y previniendo cualquier forma de fraude o precarización laboral, implementando el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado "*Una Inspección con Propósito*" (Resolución 4180 de 2025).

Seguridad y salud en el trabajo: se debe examinar el cumplimiento de las obligaciones de las plataformas en materia de prevención de riesgos laborales, evaluación de peligros y adopción de medidas de protección, utilizando como parámetro interpretativo los artículos 4 y 5 del Convenio 193 de la OIT, que exigen responsabilidades compartidas, evaluación de riesgos y el derecho de los trabajadores a alejarse de situaciones de peligro grave e inminente sin



Trabajo

consecuencias injustificadas. Este mandato se articula con el Convenio 155 de la OIT, que a su vez servirá como parámetro de interpretación, pese a que aún no ha sido ratificado por Colombia; en particular, su artículo 16 que impone a los empleadores la obligación de garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud, así como suministrar ropas y equipos de protección apropiados. A su vez, el Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo refuerza el deber de promover una cultura de prevención nacional en esta materia, mediante el desarrollo de políticas, sistemas y programas que otorguen la máxima prioridad al principio de prevención, por lo que también sirve como parámetro de interpretación, pese a que no se encuentra ratificado por Colombia.

En el ámbito nacional, el artículo 27 de la Ley 2466 de 2025 impone a las plataformas el deber de asumir de manera exclusiva el cubrimiento en materia de riesgos laborales, tanto para trabajadores dependientes como independientes, garantizando así una protección uniforme frente a los peligros inherentes a la actividad de reparto, tales como los accidentes de tránsito, la exposición a condiciones climáticas adversas, los riesgos biomecánicos y ergonómicos asociados al uso prolongado de vehículos, los riesgos psicosociales derivados de la presión por tiempos de entrega y la gestión algorítmica, y los riesgos de seguridad derivados de la exposición a robos, atracos o agresiones por parte de terceros.

Todo lo anterior, cuando se profiera y entre en vigencia la normatividad que reglamente lo relacionado a *la afiliación, cotización, reporte y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para trabajadores digitales de reparto en modalidad independiente y autónoma*.

En consecuencia, la inspección verificará que las plataformas hayan identificado y evaluado estos riesgos específicos, implementado medidas de prevención y protección adecuadas, suministrado los elementos de protección personal necesarios, garantizado el acceso a formación e información en seguridad y salud, y establecido mecanismos efectivos para que los trabajadores puedan reportar peligros y alejarse de situaciones de riesgo grave e inminente sin sufrir represalias, sanciones algorítmicas o consecuencias económicas adversas. Asimismo, se constatará que existan canales de participación y consulta de los trabajadores en la identificación de peligros y en la adopción de medidas preventivas, en reconocimiento de que la seguridad y salud en el trabajo exige una responsabilidad compartida entre la plataforma y quienes prestan el



Trabajo

servicio, sin que ello implique trasladar a estos últimos la carga económica o administrativa de las obligaciones de protección.

Afiliación al Sistema de Seguridad social Integral: Se debe vigilar que las plataformas garanticen a los trabajadores digitales acceso a la protección en materia de seguridad social integral en condiciones no menos favorables que las aplicables a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo, conminándose a utilizar como parámetro de interpretación el artículo 12 del Convenio 193 de la OIT (no ratificado por Colombia), en línea con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 2466 de 2025.

Dicho artículo consagra un esquema de protección diferenciado según la modalidad contractual. Para los trabajadores dependientes, ordena a la plataforma realizar los pagos al sistema integral de seguridad social en las proporciones legales. Así mismo, contempla la posibilidad de cotización a tiempo parcial para los independientes y autónomos. En todo caso, radica en cabeza exclusiva de la empresa de plataformas digitales de reparto la cotización a riesgos laborales, la cual debe clasificarse en clase de riesgo IV (4) de riesgo alto, según el artículo 26 del Decreto 1295 de 1994.

Asimismo, se debe verificar que las plataformas generen y entreguen oportunamente los reportes de tiempo de servicio para la liquidación de aportes, y que la afiliación y pago se realicen conforme a los instrumentos definidos por el Gobierno nacional, bajo el control y seguimiento de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). En desarrollo de lo anterior, la inspección deberá velar por el cumplimiento del decreto mediante el cual se reglamentarán los procedimientos de afiliación, cotización, reporte y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral para los trabajadores digitales en servicios de reparto en modalidad independiente y autónoma, así como las demás disposiciones operativas que allí se establezcan, para garantizar la efectiva cobertura de esta población; De conformidad con la normatividad que se expida para tal fin.

Prevención y erradicación de la violencia y el acoso: se debe constatar la implementación de medidas eficaces para proteger a los trabajadores digitales contra toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos los perpetrados en línea o por terceros como clientes, según lo dispone el artículo 6 del Convenio 193, en armonía con el Convenio 190, ratificado por Colombia mediante la Ley 2528 del 4 de agosto de 2025, y la Recomendación 206 de la OIT. En desarrollo de tales criterios de interpretación y obligaciones, y en el



marco de la Resolución 4180 de 2025, ; la actuación de IVC deberá incorporar de manera transversal el enfoque diferencial y de género, orientándose a la identificación de posibles vulneraciones y violaciones a los derechos laborales y humanos, con especial atención a las situaciones de violencia, maltrato, acoso y discriminación que afecten de manera desproporcionada a mujeres, personas con orientación sexual e identidades de género diversas y otros grupos en situación de vulnerabilidad, sin distinción del tipo de vínculo contractual o de la formalidad del empleo.

En consecuencia, la inspección verificará que las plataformas digitales de reparto hayan adoptado políticas, protocolos y mecanismos de prevención, denuncia y sanción frente a la violencia y el acoso en todas sus manifestaciones, incluyendo aquellas que se presentan en entornos digitales, y que dichas medidas garanticen la protección efectiva de la privacidad, la integridad y la seguridad de las personas trabajadoras, activando, cuando sea procedente, las rutas de atención inmediata y las medidas urgentes y preventivas previstas en la citada resolución, tales como la suspensión o clausura de actividades y la derivación a las autoridades competentes, en cumplimiento de los principios de debida diligencia y del principio protector consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política.

Libertad sindical y negociación colectiva: La garantía de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores digitales de plataformas de reparto se fundamenta en los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia, así como en las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 (Arts 25, 29, 59 y S.S.), cuyo objeto incluye la promoción del diálogo social y el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.

En este marco, es preciso reiterar que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son derechos fundamentales reconocidos a todas las personas trabajadoras sin distinción, tal como lo han señalado los órganos de control de la OIT, los cuales han sostenido de manera consistente que la titularidad de estos derechos no depende de la calificación formal del vínculo jurídico, sino de la condición material de trabajador, lo que cubre plenamente a quienes prestan servicios bajo la modalidad independiente y autónoma en plataformas digitales. En efecto, el Comité de Libertad Sindical ha precisado que los trabajadores autónomos o por cuenta propia tienen derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de sus intereses, y que el criterio determinante para el ejercicio de estos derechos es la existencia de una relación de trabajo en sentido amplio, que



Trabajo

abarque cualquier actividad mediante la cual una persona obtiene su sustento, sin que sea exigible la existencia de un vínculo de subordinación jurídica.

Asimismo, ha reconocido que la negociación colectiva puede ser ejercida no solo respecto de condiciones de empleo en sentido estricto, sino también en relación con los términos y condiciones de la prestación del servicio, incluyendo los relativos a la remuneración, la seguridad y salud, los mecanismos de calificación, las tarifas, la transparencia algorítmica y la protección social, aspectos todos ellos de vital importancia para los trabajadores independientes de plataformas.

En concordancia con estos estándares internacionales, se orienta a los inspectoras e inspectoras vigilar que las plataformas digitales se abstengan de cualquier práctica que obstaculice o limite el derecho de los trabajadores digitales a organizarse y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, independientemente de su clasificación como dependientes o autónomos, quedando proscritas conductas tales como la negativa a negociar bajo el argumento de la autonomía contractual, la adopción de represalias por el ejercicio de actividades sindicales, la injerencia en la constitución o administración de las organizaciones de trabajadores, o la imposición de barreras tecnológicas que dificulten la comunicación y la acción colectiva entre los repartidores.

La inspección, vigilancia y control verificará que las plataformas no adopten decisiones automatizadas que, directa o indirectamente, afecten el ejercicio de estos derechos fundamentales, en línea con el artículo 14 del Convenio 193 de la OIT (criterio de interpretación) sobre el trabajo en plataformas digitales, que exige el uso responsable de sistemas automatizados de conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, garantizando que los algoritmos no sean empleados para identificar, segmentar, desincentivar o sancionar a los trabajadores que participen en actividades de organización sindical, negociación colectiva o cualquier forma de acción concertada, y que se respete el derecho a la desconexión y a la privacidad de las comunicaciones sindicales en el entorno digital.

Estos temas se integran armónicamente con las disposiciones de los artículos 24 a 30 de la Ley 2466 de 2025, que regulan las definiciones, modalidades de trabajo, registro de información, seguridad social, inscripción de empresas, transparencia algorítmica y supervisión humana, brindando así un marco integral para la inspección, vigilancia y control de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de reparto.

II. Metodología de Inspección

- A. Abordaje digno:** El inspector o inspectora debe presentarse, identificarse y explicar que la visita busca garantizar derechos laborales y sociales, no sancionar al trabajador.
- B. Observación Directa:** Monitoreo en zonas de alta concentración de repartidores (centros comerciales, zonas de restaurantes, entre otros).
- C. Entrevistas Estructuradas:** Aplicación de encuestas rápidas (5-10 min) a los trabajadores sobre condiciones reales, fatiga y presión algorítmica (ejemplo, cuando la plataforma da un tiempo limitado para el cumplimiento de la labor o entrega, so pena de sanciones o pérdidas a cargo del trabajador), cuidando respetar el derecho al Habeas Data de los entrevistados y entrevistadas de conformidad con la ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes.

En estas entrevistas se indagará sobre todos los temas a vigilar:

- i) se contrastará la clasificación contractual declarada con las condiciones fácticas de la prestación del servicio —autonomía real, posibilidad de rechazar pedidos sin consecuencias, propiedad de herramientas y asunción de riesgos financieros— para detectar posibles relaciones laborales encubiertas.
- ii) Que la plataforma asuma de manera exclusiva el cubrimiento de riesgos laborales de todos los trabajadores, que concurra en el pago de aportes a salud y pensión en la proporción del 60% tratándose de independientes, que el ingreso base de cotización se calcule sobre el 40% de los ingresos percibidos, y que se generen y entreguen oportunamente los reportes de horas de servicio efectivo para la liquidación de aportes.
- iii) Se indagará sobre la existencia de situaciones de violencia y acoso, incluyendo las perpetradas por clientes o terceros, el acoso en línea y cualquier forma de discriminación, verificando que la plataforma cuente con políticas, protocolos y canales de denuncia efectivos, y que no se hayan ejercido represalias contra quienes reporten estos hechos.



Trabajo

iv) Se constatará que la plataforma haya respetado el derecho de todos los trabajadores digitales, independientemente de su clasificación, a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y participar en procesos de negociación colectiva, conforme a los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, verificando que los sistemas automatizados no hayan sido utilizados para identificar, desincentivar, sancionar o excluir a quienes ejerzan actividad sindical o acción concertada.

D. Verificación de la APP: Revisión de la interfaz del trabajador para verificar alertas de seguridad, botones de pánico, tiempos de entrega exigidos y demás herramientas o medidas que la aplicación hubiese implementado para proteger la vida e integridad de sus repartidores.

E. Identificación de Posible Subordinación: Identificar los elementos que constituyen o encubren una posible relación laboral entre el trabajador y la plataforma, e indicarlo en la respectiva acta para iniciar las acciones correspondientes.

F. Recolección de Evidencia: Tomar fotos de los implementos de trabajo (ley 1562 de 2012), registrar quejas sobre la app y verificar la información de la plataforma.

III. Puntos de Verificación en Calle (Lista de Chequeo)

A. Ergonomía y Riesgos Físicos

- **Carga de Objetos:** Evaluación de la mochila/baúl. No debe superar pesos que causen lesiones musculoesqueléticas.
- **Postura:** Verificación de posturas en la conducción y durante la espera de pedidos.

B. Factores Psicosociales y Gestión Algorítmica

- **Fatiga/Horas de Trabajo:** Entrevistas sobre la duración de la jornada, tiempos de descanso obligatorios y presión por rendimiento (tiempos de entrega).
- **Desconexión:** Verificación de si la plataforma bloquea o sanciona por pausas activas o descansos necesarios.
- **Transparencia:** ¿El trabajador conoce los riesgos de la ruta asignada? ¿Ha sufrido bloqueos ("desconexiones") injustificados?

C. Protección Social y Emergencias

- **Afiliación a Riesgos Laborales:** Verificación de cobertura de seguridad social.
- **Botiquín/Kit de Primeros Auxilios:** Disponibilidad en el vehículo.
- **Protocolo de Accidente:** ¿Existe un número de emergencia inmediato y claro en la app?

D. Seguridad Vial y Vehicular como parte de sus herramientas de trabajo

- **Estado del Vehículo:** Verificación de frenos, luces, llantas y espejos.
- **Elementos de Protección Personal (EPP):** Uso obligatorio de casco certificado, chaleco reflectivo y protección ocular, así como mantener impermeable y calzado adecuado. (Decreto 1072 de 2015); conminar a los repartidores/as porque procuren la observancia y cumplimiento del Código Nacional de Tránsito – Ley 769 de 2002)
- **Condiciones Climáticas:** Verificación de indumentaria adecuada para lluvia o calor extremo (impermeables, protección solar).

E. Conocimiento y Ejercicio de los Derechos Laborales Colectivos

- **Campaña de Socialización:** Material informativo sobre derechos sindicales. ¿Conoce sus derechos de asociación?
- **Recepción denuncias violación derecho de asociación:** Identificar y atender o trasladar por competencia, las denuncias que realicen los trabajadores sobre presuntos actos o acciones ejercidas por las plataformas en búsqueda de evitar el pleno ejercicio del derecho de asociación y de negociación.
 - Libertad de asociación: Inspeccionar si existen medidas restrictivas contra trabajadores que intentan organizarse.
 - Derecho a la huelga: Verificar que no se suspendan cuentas (contratos) por el ejercicio de huelgas o protestas laborales de repartidores. ¿Ha sentido represalias por participar en actividades sindicales o pausas de desconexión?



- Negociación colectiva: Constatar si la plataforma cumple con los acuerdos de mejoramiento de condiciones que se pactaron entre las partes (ej. disminución de notificaciones de recolección, para evitar la fatiga y distracciones al momento de manejar)

F. Cumplimiento de las Plataformas en las garantías o protocolos mínimos:

Todos los puntos anteriores siempre deben tener un enfoque hacia la identificación y exigencia de que las plataformas deben suministrar implementos mínimos de protección a los trabajadores, fomentar su utilización, tener protocolos vigentes para actuar ante los diversos riesgos y facilitar el derecho de asociación y negociación colectiva de los trabajadores.

3. Medidas Correctivas e Informe

- **Enfoque preventivo:** La visita busca, no necesariamente sancionar, sino verificar el cumplimiento de los acuerdos firmados entre plataformas digitales de reparto y sindicatos, así como el cumplimiento de normas laborales, de seguridad social en el Trabajo y la prevención y erradicación de la violencia y el acoso.
- **Formulación del Acta:** Levantar el acta correspondiente, incluyendo las irregularidades encontradas respecto a seguridad social y libertad sindical.
- **Traslado a la mesa de diálogo:** Las evidencias sobre "desconexiones" masivas o inseguridad pueden ser manejadas mediante mesas de diálogo con las plataformas, los trabajadores y sindicatos.
- **Iniciación de procesos:** Si se evidencia subordinación real, trasladar el caso para el reconocimiento de la relación laboral y la seguridad social.
- **Acciones Inmediatas:** En caso de EPP defectuoso o falta de elementos de seguridad, ordenar la suspensión de la tarea hasta que se subsane.



Trabajo

- **Reporte a la Empresa:** Exigir a la plataforma digital la actualización de su matriz de riesgos, incluyendo la seguridad vial y la carga mental.
- **Sanciones:** Documentar la falta de afiliación o la inducción a prácticas inseguras por parte de la plataforma (ej. bonos por exceso de velocidad) para el inicio de procedimientos administrativos sancionatorios.

Este lineamiento busca garantizar que los trabajadores de plataformas digitales reciban la protección del Estado en su labor diaria, exigiendo a las plataformas digitales cumplir con lo que les corresponde tanto para los trabajadores independientes y autónomos como para los dependientes y subordinados.

Atentamente,

29 JUL. 2026

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

Ministro De Trabajo

SANDRA MILENA MUÑOZ CAÑAS

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Ximena Daza Velosa	Profesional Especializado (E)	
Revisado por:	Camila Trujillo Sánchez Sandra Milena Muñoz Cañas	Contratista IVC Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	
Aprobado por:	Sandra Milena Muñoz Cañas	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	
	Juan Guillermo Hernández Lombo	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			