

**Nuevos Retos de la Legislación Colombiana en el Sistema de Seguridad Social Integral  
para los Trabajadores Digitales**

**Juanita Ruiz Tobón**

**María Antonia Valencia Jiménez**

**Universidad Eafit**

**Escuela de Derecho**

**2020**

**Nuevos Retos de la Legislación Colombiana en el Sistema de Seguridad Social Integral  
para los Trabajadores Digitales**

**Juanita Ruiz Tobón**

**María Antonia Valencia Jiménez**

**Monografía para optar por el título de abogadas**

**Asesor**

**Armando Munera Posada**

**Universidad Eafit**

**Escuela de Derecho**

**Medellín**

**2020**

## Contenido

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Palabras clave .....</b>	<b>6</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>7</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>8</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>1. El contrato de trabajo en Colombia .....</b>	<b>12</b>
<b>2. El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Generalidades .....</b>	<b>15</b>
2.1.1. El Sistema General de Pensiones .....	15
2.1.2. El Sistema General de Seguridad Social en Salud .....	16
2.1.3. El Sistema General Riesgos Profesionales .....	17
<b>2.2. Las cotizaciones en el Sistema Integral de Seguridad Social .....</b>	<b>18</b>
2.2.1. Cotización en trabajadores dependientes .....	18
2.2.2. Cotización cuando se labora por días o a tiempo parcial .....	19
2.2.3. Cotización en trabajadores independientes .....	21
<b>3. Economía de plataformas .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1. Tipología de la economía de plataformas.....</b>	<b>25</b>
3.1.1. Las plataformas según su finalidad .....	25
3.1.1.1. Economía colaborativa.....	25
3.1.1.2. Economía bajo demanda .....	26
3.1.2. Las plataformas según los factores de trabajo y capital .....	27
3.1.2.1. Plataformas con factor capital .....	27
<b>3.2. Plataformas con factor laboral.....</b>	<b>27</b>
3.2.1. La economía de las plataformas en las relaciones laborales .....	28
3.2.2. Los riesgos vinculados al desarrollo de las actividades de la economía de plataformas	30
<b>4. Los trabajadores digitales en Colombia.....</b>	<b>31</b>
<b>4.1. Aspectos laborales de las plataformas digitales objeto de análisis .....</b>	<b>31</b>
4.1.1. Caso Rappi .....	33
4.1.2. Caso Uber.....	34
4.1.3. Caso Bluma App .....	36
<b>5. Propuestas regulativas para los “trabajadores” digitales en Colombia.....</b>	<b>39</b>
<b>5.1. Análisis del Proyecto de Ley 190 de 2019.....</b>	<b>40</b>
5.1.1. Reformas implementadas en el Proyecto de Ley .....	45
5.1.2. Antecedentes del Proyecto de Ley .....	47
<b>5.2. Los conceptos del Ministerio del Trabajo .....</b>	<b>47</b>

<b>6. Pronunciamientos de organizaciones internacionales .....</b>	<b>50</b>
<b>6.1. Organización Internacional del Trabajo.....</b>	<b>50</b>
<b>6.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.....</b>	<b>55</b>
<b>7. Propuestas internacionales para los trabajadores digitales .....</b>	<b>58</b>
<b>7.1. Los trabajadores digitales en España.....</b>	<b>58</b>
<b>7.2. Los trabajadores digitales en Chile .....</b>	<b>65</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>68</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>76</b>

## **Resumen**

El presente trabajo de grado tiene como objetivo el acercamiento a la realidad actual del trabajo en las plataformas digitales en Colombia. En el desarrollo de este trabajo se definirán ciertos conceptos claves, como “contrato de trabajo”, “seguridad social”, “económica colaborativa”, “trabajadores digitales”, “empresa de intermediación digital”, entre otros, para poder evidenciar los retos que deberá afrontar el ordenamiento jurídico colombiano dentro de los cuales se destacan los vacíos normativos y jurisprudenciales, que limitan regular estas nuevas formas de trabajo.

Lo anterior se hará mediante el estudio de la legislación en materia de derecho laboral y seguridad social, así como del proyecto de ley que actualmente cursa en el Congreso de la República, y los conceptos del Ministerio del Trabajo que buscan regular el fenómeno. Adicionalmente, se acudirá a las posiciones adoptadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en la materia, y a un análisis de derecho comparado de la legislación de España y Chile, toda vez que estos son países precursores de la evolución de estas nuevas formas de empleo para quienes trabajan en dichas plataformas digitales con el fin de determinar cuál es el modelo jurídico y laboral que mejor se ajusta a las exigencias económicas y laborales del siglo XXI, y que a la par proteja los derechos de los trabajadores digitales, ya que estas nuevas formas de empleo no implementan el

formalismo establecido por la ley colombiana haciendo caso omiso a los derechos y obligaciones derivados del contrato laboral.

### **Abstract**

The present degree work aims to approach the current reality of Colombian digital platforms work conditions. The foregoing will be made through the study of the Colombian legislation in force with regards to labor and social security, as well as the legislative bill currently in progress inside the Congress of the Republic, and the concepts of the Labor Ministry that seek to regulate the phenomenon. Additionally, a study of the positions adopted by the International Labor Organization and Organization for Economics Cooperation and Development in this area will be made, followed by a comparative law analysis of the legislation of Spain and Chile, since these countries are pioneers in the evolution of this new alternatives of employment and the protection of those who work on said digital platforms. The previously mentioned analysis will be made in order to determine which is the legal and labor model that best suits the economic and labor requirements of the 21st century, and that at the same time protects the rights of digital workers; since these new employment forms do not implement the formalisms established by the Colombian law and thus ignoring the rights and obligations derived from the employment contract.

### **Palabras clave**

Trabajador dependiente, prestador de servicios, seguridad social, económica colaborativa, trabajador digital.

- Trabajador dependiente: persona vinculada bajo la modalidad de contrato de trabajo, que esta bajo la continua subordinación del empleador, y que recibe una remuneración a cambio de la prestación personal del servicio.
- Prestador de servicios: persona que prestar servicios profesionales de manera independiente.
- Seguridad social: es el derecho que tiene los colombianos y en especial a los trabajadores que se les garantiza la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud, pensión y riesgos laborales.
- Economía colaborativa: actividad económica suministrada por plataformas digitales que tiene como objetivo la intermediación de los agentes (colaborador – usuario).
- Trabajador digital: persona que presta sus servicios a una plataforma digital a cambio de una remuneración.

### **Planteamiento del problema**

Los avances económicos y tecnológicos, de los cual se despliega la economía colaborativa y la economía bajo demanda, han generado una serie de retos económicos, jurídicos y sociales a nivel mundial. El Estado colombiano se encuentra con grandes desafíos jurídicos en materia Laboral y de Seguridad Social, pues la aparición de estas nuevas formas de empleo han dejado en desprotección a las personas que hoy prestan sus servicios a través de ellas, ya que no cuentan con los derechos y garantías de un trabajador tradicional conforme a la legislación colombiana que regula la materia.

Por tal motivo, surgen varios interrogantes al respecto, tales como; ¿A estos colaboradores se les puede denominar trabajadores? ¿El Sistema de Seguridad Social Integral colombiano permite que estas personas coticen? ¿El ordenamiento jurídico colombiano es aplicable a estas nuevas formas de trabajo?

## **Objetivos**

### **General**

1. Analizar los avances normativos que se han generado en el Estado colombiano con relación a los trabajadores digitales, su relación contractual con la plataforma digital y la protección al derecho fundamental de la seguridad social.

### **Específicos**

1. Estudiar la legislación y jurisprudencia colombiana con relación al trabajo en las plataformas digitales.
2. Hacer un ejercicio de derecho comparado con España y Chile como países precursores en el tema de derechos laborales y de seguridad social frente a los trabajadores de las plataformas digitales.
3. Analizar cuáles han sido los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos con relación a las nuevas formas de trabajo que plantea la economía de plataformas.



4. Analizar la relación que se configura entre el Trabajador Digital y la Plataforma Digital y los derechos y obligaciones que se derivan de la misma para ambas partes en materia de seguridad social.

## **Introducción**

La globalización, el desempleo, las nuevas generaciones de trabajo, la migración, la aparición de la cuarta revolución industrial y las nuevas relaciones comerciales, han incentivado que los individuos a nivel mundial utilicen otros medios como las plataformas digitales para generar ingresos económicos, unos como su primer factor de ingreso y otros para generar ingresos adicionales.

La economía digital mas conocida como “*gig economy*” ha generado modelos donde se viabiliza el intercambio económico de bienes y servicios, este nuevo modelo ha generado transformación organizacional en las personas, las cadenas de valor y las empresas, logrando cambios desde la interconexión, la producción, la logística y la demanda, permitiendo así nuevos servicios y formas de contratación, logrando ofrecer oportunidades a la sociedad de generar ingresos de formas más eficaz potencializando el trabajo independiente, la flexibilidad horaria y un aumento de las formas atípicas de empleo. Además, estos proceso de transformación no son inocuos para el mercado laboral, ya que las plataformas digitales han potenciado unos nuevos modelos de trabajo que no se encuentran bajo los lineamientos del contrato de trabajo tradicional consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, generando un rompimiento de la

subordinación y jornada laboral, y llevando a este a que surjan interrogantes sobre como el derecho debe aproximarse a estos nuevos modelos.

En los primeros capítulos de este trabajo se realizará un breve análisis de la definición del contrato de trabajo consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano y en varios entes internacionales, y los elementos esenciales para que se configure esta figura contractual. Luego se expondrá el sistema de seguridad social integral en Colombia, identificando los subsistemas que lo integran y las formas de cotización al mismo dependiendo de la calidad de trabajador.

Posteriormente, en el tercer capítulo se desarrollará el concepto de económica de plataformas como un nuevo modelo de negocio que ha influenciado diversos mercados, incluyendo el mercado laboral, haciendo una distinción entre la tipología de economía de plataformas “la economía colaborativa” y la “economía bajo demanda”.

En el cuarto y quinto capítulo se abordará la situación actual de los trabajadores digitales en Colombia, partiendo de un análisis en cuanto a la regulación normativa y jurisprudencial en la materia, asimismo, se efectuará un estudio de tres (3) plataformas digitales que operan en el territorio colombiano y enfatizando la situación precaria de los trabajadores digitales en cuanto a la cobertura de la seguridad social. Adicionalmente, se expondrán las propuestas regulativas por el órgano ejecutivo y legislativo colombiano para abordar estos nuevos retos.

En los capítulos subsiguientes se abordarán las posiciones adoptadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y Organización para la Comparación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE) en la materia, y se efectuará un ejercicio de

derecho comparado con la legislación de España y Chile, como países precursores de la evolución de estas nuevas formas de empleo para la protección de los derechos laborales de quienes trabajan en estas plataformas digitales, para determinar si dichos pronunciamientos y modelos son aplicables a la situación actual en Colombia.

Por ultimo, se plantearán unas conclusiones con respecto a la situación actual de los trabajadores digitales en Colombia y los retos que deberá enfrentar el ordenamiento jurídico colombiano para regular el tema del derecho laboral y de seguridad social integral de los trabajadores digitales a mediano y/o largo plazo.

## **1. El contrato de trabajo en Colombia**

El contrato de trabajo en Colombia está regulado por el Decreto 2663 de 1950 - Código Sustantivo del Trabajo (CST) en los artículos del 22 al 75, donde se definen las diferentes modalidades de contratación laboral, su duración, terminación y demás aspectos relevantes.

### **Artículo 22. Definición.**

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Decreto 2663, 1950 (CST), art. 22)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el contrato de trabajo como un “acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes”(OIT, 2020).

Por otro lado, la legislación laboral consagra expresamente cuales son los elementos constitutivos del contrato de trabajo, “sin importar como se le haya llamado en el momento de su elaboración y aceptación”(Cartilla Laboral, 2019, p. 44).

Al respecto el artículo 23 del CST establece los tres (3) elementos necesarios para que se configure una relación laboral, a saber:

- i) **Actividad Personal:** prestación personal del servicio o ejecución del trabajo por parte del trabajador contratado.
- ii) **Subordinación:** facultad que tiene el empleador de disponer de la capacidad de trabajo de su empleado, según su conveniencia y dentro de los parámetros pactados en el contrato de trabajo y la legislación laboral, en otras palabras, significa la obligación que tiene el trabajador de acatar las órdenes que le imparta el empleador.
- iii) **Remuneración:** contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de su servicio.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente la legislación laboral actual consagra diversas figuras de contratos laborales. Dichas estructuras del contrato de trabajo corresponden a la forma en que se formaliza la vinculación, y según artículo 37 del CST existen dos modalidades: verbal y escrito.

“El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no se firmó ningún documento, y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración” (Ministerio del Trabajo, 2019). Este contrato está regulado por el artículo 38 del CST.

Por su parte, el contrato de trabajo escrito está regulado por el artículo 39 del CST, dentro del cual se debe pactar, i) el lugar donde se desempeñaran las labores, ii) la naturaleza del trabajo, iii) la remuneración, iv) la forma y periodo de pago, v) duración del contrato, y demás aspectos relevantes para el normal desarrollo del mismo. Por ende, todo lo que se acuerde entre las partes debe quedar contenido en un documento, el cual no requiere formalidad alguna para su validez.

Por otra parte, “en el régimen laboral colombiano existen diferentes modalidades de contrato laboral según los requerimientos específicos que tenga el empleador para con su personal, haciendo uso de cualquiera de las siguientes modalidades de conformidad con lo establecido en el capítulo IV del CST” (Ministerio del Trabajo, 2019).

El artículo 45 del CST consagra que el contrato de trabajo puede celebrarse por: i) tiempo determinado; ii) por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada; iii) por tiempo indefinido o iv) para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término fijo como su nombre lo indica, pacta con una fecha definida la terminación del mismo, ello no impide que este sea renovado, esta modalidad está regulada por el artículo 46 del CST. Por su parte, el contrato a término indefinido se encuentra regulado en el artículo 47 del CST, y este se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación. A diferencia el contrato por obra o labor será por el tiempo necesario para culminar una obra o labor determinada y su terminación no esta dada en fecha sino en el tiempo de la labor. Por ultimo, el contrato accidental, ocasional o transitorio cobija toda labor que no tenga una duración superior a treinta (30) días y que se requiera por razones diferentes a las usuales por parte del empleador.

Finalmente, del contrato de trabajo se derivan una serie de derechos y obligaciones en cabeza de ambas partes (empleador y trabajador), sin embargo, en el presente trabajo solo se analizará el derecho que tiene el empleador a favor de su trabajador de afiliarlo y cotizar al Sistema de Seguridad Social Integral como se abordará en el siguiente capítulo.

## **2. El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia**

### **2.1.Generalidades**

La Ley 100 de 1993 creó el “Sistema de Seguridad Social Integral” el cual quedó conformado por los sistemas de pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios, acorde a lo establecido en el artículo 8 de la presente ley, no obstante, solo se abordarán los primeros tres sistemas.

Asimismo, “el sistema integral de la seguridad social tiene como objetivo garantizar las prestaciones económicas y de salud de los afiliados, y procurar la ampliación de la cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema”(Arenas, 2018, p. 99).

#### *2.1.1. El Sistema General de Pensiones*

El sistema general de pensiones fue establecido como un sistema dual, en el cual coexisten el régimen tradicional del seguro social, denominado en la ley “régimen solidario de prima media con prestación definida” – RPM (régimen público), y el régimen de capitalización “régimen de ahorro individual con solidaridad” – RAIS (régimen privado), teniendo los afiliados la libertad de escogencia del régimen. Dicho sistema reconoce la pensión de vejez, invalidez y sobreviviente acorde a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 100 de 1993.

Por otra parte, el artículo 15 de la Ley 100 estableció la obligatoriedad de la afiliación para todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores

públicos. Así mismo, para “las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten los trabajadores independientes” (Ley 100 de 1993, art. 15).

Ahora bien, en cuanto a la cotización al sistema de pensiones la Ley 100 en su artículo 17 estableció la obligatoriedad de la cotización durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios (trabajadores independientes)<sup>1</sup> con base al salario o ingresos devengados mensualmente, recalcando que dicha base de cotización nunca podrá ser inferior a un SMLMV acorde a lo establecido en el artículo 18 de la presente ley. Asimismo, el monto de cotización general al sistema es del dieciséis por ciento (16%) del ingreso base, porcentaje que será asumido en diferentes partes entre el empleador y trabajador cuando se esté ante la existencia de una relación laboral, o por cuenta propia cuando se trate de trabajadores independientes.

### *2.1.2. El Sistema General de Seguridad Social en Salud*

“En el sistema general de seguridad social en salud se crearon dos regímenes, uno para la población con capacidad de cotizar llamado “régimen contributivo” y otro para los sectores de la población en situación de marginalidad denominado “régimen subsidiado” (Arenas, 2018, p. 102), sin embargo, en el presente trabajo solo se abordará el régimen contributivo.

El régimen contributivo implica la obligación de afiliación y cotización con libre escogencia de la entidad administradora – EPS, donde los afiliados acceden a un conjunto de servicios de

<sup>1</sup> Teniendo en cuenta que los trabajadores independientes podrán estar bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios o bajo cualquier otro modalidad de contrato que les de la categoría de trabajador independiente.



salud denominado “plan obligatorio de salud– POS”, con la posibilidad de contratar “planes complementarios” financiados por el afiliado (ibídem). Adicionalmente, al régimen contributivo deben estar afiliados obligatoriamente las personas vinculadas mediante contrato de trabajo y los trabajadores independientes con capacidad de pago acorde a lo prescrito en el artículo 157 de la Ley 100. Para determinar quienes tiene capacidad de pago hay que remitirse al artículo 33 de la Ley 1438 de 2011.

Por otra parte, en cuanto a la cotización al sistema de salud el artículo 204 de la Ley 100 estableció el monto de la misma en el 12.5% del ingreso o salario base de cotización percibido mensualmente, recalcando que dicha base de cotización nunca podrá ser inferior a un SMLMV, siendo la cotización asumida en diferentes porcentajes por el empleador y trabajador cuando se esté ante la existencia de una relación laboral, o por cuenta propia cuando se trate de trabajadores independientes.

### *2.1.3. El Sistema General Riesgos Profesionales*

El sistema general de riesgos profesionales, hoy sistema de riesgos laborales se previó como un sistema técnico de aseguramiento, sin embargo, la Ley 100 no desarrolló dicho sistema, sino que fue mediante el Decreto Ley 1295 de 1994 que se construyó el marco normativo de dicho sistema. El sistema estableció la obligatoriedad de la afiliación al “sistema de riesgos laborales por intermedio del empleador, escogiendo libremente el empleador la ARL a la cual estará afiliado, también se creó un régimen de cotizaciones variables en función de los riesgos potenciales de la empresa empleadora y también de su actuación en la prevención de los riesgos” (Arenas, 2018, p. 103). Asimismo, acorde a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 en su artículo

2 también deben afiliarse los contratistas de servicios y los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

Por otro lado, la cotización del sistema de riesgos laborales se caracterizan por tener un monto variable, en vez de un monto o porcentaje fijo como sucede en los sistemas de pensión y salud (ibídem). Esto ocurre porque el sistema toma en cuenta que hay actividades con mayor grado de accidentalidad y de enfermedad de origen laboral que otras, de modo que es razonable que el porcentaje de cotización tome en cuenta esas variables. Por ende, para efecto de las cotizaciones al sistema, las entidades empleadores afiliadas se clasifican por las actividades que desempeñan, en cinco clases de riesgos definidas actualmente por el Decreto 1607 de 2002, y dependiendo de la clase de riesgos el monto de la cotización varía, dicho monto se encuentra fijado en el Decreto Único Reglamentario – DUR 1072 de 2015.

## **2.2. Las cotizaciones en el Sistema Integral de Seguridad Social**

Como se mencionó anteriormente, dependiendo del tipo de vinculación que tenga el trabajador, es decir, si es trabajador dependiente (contrato de trabajo) o trabajador independiente, bien sea bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios o con contratos diferentes a los de prestación de servicios, se realizarán las cotizaciones al sistema de seguridad social de manera diferentes, a saber:

### *2.2.1. Cotización en trabajadores dependientes*

Cuando un trabajador está vinculado mediante un contrato de trabajo, la cotización al sistema de seguridad social integral, se dividirá en ciertos porcentajes entre el empleador y el trabajador.

Para el sistema de pensión el empleador deberá asumir el 12% y el trabajador el 4%, para el sistema de salud el empleador asumirá el 8.5.% y el trabajador el 4% restante y finalmente para la cotización al sistema de riesgos laborales el empleador es el encargado de asumir toda la cotización dependiendo de la clase de riesgo que le corresponda. Dicho porcentaje de cotización siempre se calculará sobre el salario mensual devengado por el trabajador, donde nunca podrá ser inferior a un salario mínimo ni mayor a veinticinco salarios mínimos acorde a lo establecido en los artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

Para mayor claridad sobre como se efectúa la cotización al sistema de seguridad social integral en los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo se expone la siguiente imagen:

**Imagen No. 1. Monto de Cotización en Trabajadores Dependientes**

Concepto/Responsable	Empleador	Trabajador	Total
Salud	8.5%	4%	12.5%
Pensión	12%	4%	16%
Arl	0.522% a 6.960%	0%	0.522% a 6.960%

Recuperado de: (Gerencie, 2019)

### *2.2.2. Cotización cuando se labora por días o a tiempo parcial*

Por otro lado, las cotizaciones a la seguridad social se deben pagar sobre una base mínima equivalente a un SMLMV, pero para el caso de trabajadores que laboran a tiempo parcial o por días, se permite pagar la seguridad social por semanas. Para que ello sea posible se debe cumplir con las siguientes condiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 – Artículo 2.2.1.6.4.2.:

- i) Que se encuentren vinculados laboralmente (contrato de trabajo).
- ii) Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que, en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.
- iii) Que el valor que resulte como remuneración en el mes sea inferior a un (1) SMLMV.

Ahora bien, el trabajador dependiente Tipo 51 "Trabajador de tiempo parcial afiliado al régimen subsidiado" es utilizado para el pago de los aportes a los sistemas general de pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar. En cuanto a salud, este tipo de trabajadores no realizan aportes al sistema general de salud, ya que deberán estar vinculados al régimen subsidiado o ser beneficiario en salud.

En cuanto a pensión y subsidio familiar se deberá pagar según el número de días trabajados en el mes acorde a la imagen No.2

**Imagen No. 2 Monto de Cotización en Trabajadores Dependientes por Días o Tiempo Parcial.**

DÍAS LABORADOS EN EL MES	MONTO DE LA COTIZACIÓN
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

Elaboración Propia

Así las cosas, el empleador es el responsable de afiliarse al trabajador al fondo de pensiones, a la ARL y a la caja de compensación familiar. Frente al pago, el empleador deberá cubrir la totalidad del pago a la ARL y a la caja de compensación familiar, y respecto a la pensión el 4% le corresponde al trabajador y el 12% restante al empleador.

### *2.2.3. Cotización en trabajadores independientes*

Finalmente, los trabajadores independiente o por cuenta propia son los encargados de asumir en su totalidad la cotización al sistema de seguridad social. La Ley 1955 de 2019 en su artículo 244 y la Resolución No. 209 del 12 de febrero de 2020 , señalan que este tipo de trabajadores los cuales obtengan ingresos netos iguales o superiores a un SMLMV deberán cotizar al sistema sobre el 40% de los ingresos devengados mensualmente.

Por lo anterior, el trabajador independiente deberá afiliarse y cotizar al sistema de pensiones y salud, y el monto de la cotización que deberá asumir será del 16% en pensión y del 12.5% en salud. Sin embargo, frente a la afiliación y cotización al sistema de riesgos laborales, esta dependerá si se está ante un afiliante obligatorio o voluntario de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012.

## **3. Economía de plataformas**

El surgimiento de la economía digital ha dado paso a ciertas plataformas digitales que generan procesos de transformación organizacional, los cuales se dan en las personas, las cadenas de valor y las empresas. Estos procesos han originado modificaciones en cómo se interconectan la

producción, la logística y la demanda, permitiendo nuevos servicios y formas de contratación, transformaciones que no son inocuas para el mercado laboral ya que las plataformas digitales ofrecen una oportunidad de generar ingresos potenciando el trabajo “independiente” y aumentando las formas atípicas de empleo.

Sin embargo, las plataformas digitales presentan un riesgo en la precarización del trabajo, lo cual genera un desafío para los ordenamientos jurídicos desde el punto de vista regulatorio, donde este medio de empleo desafía las normas laborales de protección a los trabajadores y genera grandes retos en el tema de las nuevas formas de cotización al Sistema de Seguridad Social.

Por su parte, la economía de plataformas abarca una variedad de actividades económicas y sociales que son suministradas por plataformas digitales que intermedian entre los agentes (usuario – cliente / colaborador digital). Una de las principales contribuciones que ofrece este tipo de mercado, es la reducción de costos de coordinación y transacción. Estas herramientas tecnológicas han generado cambios en la organización de las cadenas de valor, en la gestión de las organizaciones y en la realización del trabajo, virando hacia un esquema denominando como lo menciona Kilpi.E (2016) “plataformización” de las empresas y del trabajo.

Las transformaciones económicas implican cambios en los modelos de organización tradicional el cual involucra una composición bien estructurada en los procesos. Se puede decir, que se rompe con la naturaleza de las empresas y se crea un nuevo modelo donde los costos de transacción y organización son mínimos.

Las plataformas digitales surgen como un soporte en la organización empresarial. Son un espacio que busca facilitar el intercambio de información con el fin de vincular la oferta y la demanda, intermediando entre los particulares y permitiendo contratar colaboradores para realizar tareas específicas por un plazo determinado, generando una relación laboral no tradicional.

La economía de plataformas ha originado una transformación en las empresas, ya que reducen los costos de transacción, viabilizan actividades comerciales no rentables, desafían estructuras de mercados y transforman las relaciones laborales.<sup>2</sup>

Las plataformas digitales tienen según Klipi, E. (2016). “la facilidad de llegar a grandes cantidades de agentes equipados digitalmente, con una mayor eficiencia en los costos operativos a diferencia de la intermediación tradicional. Es más costoso internalizar un recurso que conectarse a él a través de una plataforma”.

Asimismo, los sistemas de pago digital han mejorado la viabilidad y la seguridad de las transacciones comerciales; las múltiples calificaciones y revisiones que tienen vinculadas a las cuentas de los usuarios permite resolver los problemas de confianza y le dan seguridad al usuario por la pronta respuesta que estos obtienen. Esto se debe a que las plataformas digitales les permiten a los usuarios construir su propio capital reputacional a partir de la valoración de los

<sup>2</sup> En ese sentido, las plataformas digitales prometen oportunidades para democratizar la generación de ingresos. Sin embargo presentan también el riesgo de la precarización del trabajo, lo que genera retos desde el punto de vista regulatorio y desafía el alcance de las normas laborales, fiscales y de protección a los trabajadores enmarcados en estos modelos. Pagina 14 texto la economía de plataformas y las nuevas modalidades de trabajo en argentina y en el mundo. *Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019).*

servicios prestados, además, no solo el usuario consumidor puede ejercer una valoración sino también el “colaborador” que presta el servicio.

Este nuevo tipo de economía que se ha ido desarrollando en los últimos años, ingresó a Colombia aproximadamente en el año 2012-2013, la cual tiene tres sectores de actividad: i) el consumo colaborativo: por medio del cual las personas crean nuevas formas de intercambio y comercialización de bienes haciendo uso de la tecnología e internet; ii) la producción contributiva: el cual busca generar alternativas para que las personas puedan realizar sus producciones; iii) crowdfunding donde se busca obtener dinero a través de pequeñas contribuciones.

Kreiczer Levy (2015) menciona que en una transacción de una plataforma se pueden evidenciar cuatro aspectos: “i) el propietario del bien o producto, ii) el usuario que desea tener acceso a dicho bien, iii) la importancia que representa el bien y iv) el efecto que genera en la comunidad” (p.46)

Esto ha permitido identificar que la tendencia de este modelo económico se da por la existencia de beneficios en la transacción, puesto que los usuarios cuentan con bienes y servicios en función a los beneficios de estas plataformas, permitiendo contactar a los oferentes con el consumidor en cuestión de segundos. En efecto esta economía tiene la capacidad de disminuir las externalidades negativas propias de la economía tradicional.

En la medida en que la economía de plataformas se va expandiendo y aumentando su mercado, se ha ido generando un nuevo modelo de negocio el cual ha desafiado en todos los



aspectos la estructura del mercado tradicional. La plataforma tecnológica genera una relación triangular entre: las plataformas, el usuario – proveedor y el usuario-consumidor. Estos mercados basados en internet y la tecnología, se enfocan en las áreas urbanas y aprovechan su escala, la cual permite ofrecer una amplia gama de servicios.

### **3.1. Tipología de la economía de plataformas**

#### *3.1.1. Las plataformas según su finalidad*

Las plataformas son modelos de intermediación por medio del cual se brindan servicios, pero se limitan a garantizar unas condiciones, con el fin de que se de una interacción de manera asertiva entre la oferta y la demanda. Estas tienen diversas variaciones, pues no son exhaustivas y pueden convivir en distintas dimensiones dentro de una misma plataforma.

##### *3.1.1.1. Economía colaborativa*

La conforman los modelos que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda entre iguales, más conocido en el sector económico como *peer to peer* (P2P). Este tipo de modelo está orientado a aprovechar los bienes y recursos existentes donde puede existir o no, una contraprestación económica entre los individuos participantes de la cadena. Los servicios que se encuentran en la economía colaborativa habitualmente no tienen un ánimo de lucro, sino que su objetivo principal es compartir gastos.

### *3.1.1.2. Economía bajo demanda*

Se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda. La prestación del servicio se origina sobre la base de las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias. Este a diferencia de la economía colaborativa tiene un ánimo de lucro y genera un beneficio para el usuario proveedor de los bienes y servicios. <sup>3</sup>

Una forma de distinguir cuando estamos interactuando en una plataforma de este tipo es: i) una actividad económica que a través de una plataforma conecta a los trabajadores o vendedores directamente con el cliente, ii) el trabajador digital labora cuando lo desea, iii) existe un pago, y iv) hay un mecanismo para facilitar la intermediación del pago del bien o servicio.

Indudablemente dentro de una misma plataforma pueden convivir actividades que se ajusten a la economía colaborativa y a la economía bajo demanda. La diferencia entre estos es que entre los usuarios existe una relación comercial con ánimo de lucro ya que son plataformas donde hay lugar a la prestación de un servicio por parte de particulares o profesionales.

<sup>3</sup> La economía bajo demanda, en cambio, se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda, habitualmente de profesional a consumidor (B2C). La prestación de servicios se origina sobre la base de las necesidades del usuario que demanda y se adapta a sus preferencias. Normalmente tiene ánimos de lucro y genera un beneficio para el usuario-proveedor de bienes y servicios. *Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019).*

### 3.1.2. *Las plataformas según los factores de trabajo y capital*

EL trabajador digital o colaborador provisiona la mano de obra y/o sus habilidades. Tanto en la economía colaborativa como en la economía bajo demanda se encuentran plataformas que se pueden distinguir basándose en las intensidades del factor productivo involucrado.

#### 3.1.2.1. *Plataformas con factor capital*

Estas conectan a los clientes con individuos que intercambian activos o productos “*peer to peer*”, de la cual puede haber o no una prestación monetaria, el factor intensivo aquí es el capital. Un ejemplo de esta modalidad es Airbnb.

Dentro de este tipo de plataforma se encuentran las plataformas de financiación colectiva a través de las cuales es posible intercambiar fondos privados entre pares para financiar proyectos.

## **3.2. Plataformas con factor laboral**

Son conocidas como “*gig economy*” conectan a los clientes con trabajadores que realizan tareas o proyectos de mano de obra. La externalización del trabajo hace necesario que el trabajador posea como mínimo un *smartphone*, conectividad y en algunos casos es necesario contar con vehículos o inmuebles. Un ejemplo de este tipo de plataformas en Colombia son Uber (2009), Rappi (2015) y Bluma App (2017).

### 3.2.1. *La economía de las plataformas en las relaciones laborales*

El nuevo modelo de negocio que han generado las plataformas, ha transformado las relaciones laborales evidenciando la necesidad de modificar los contratos de trabajo que hoy conocemos.

Por un lado, si el contrato de trabajo tradicional al que estamos acostumbrados se adecuara a los términos y condiciones que las plataformas exigen para que los colaboradores digitales puedan registrarse y operar en ellas, se reduce la posibilidad de negociación efectiva implícita en cualquier vínculo empleador-empleado o contratista-cliente.<sup>4</sup> Además el usuario asume un status de prosumidor<sup>5</sup>, con el fin de que este ejecute actividades que tradicionalmente estaban a cargo de una organización empresarial (Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. ,2019, 15).

Incluso el modelo de gestión de recursos humanos se ve modificado. En especial, las funciones de organización y supervisión de trabajo que se realizan a través de algoritmos. Se puede evidenciar que las plataformas digitales tienen la capacidad de reducir costos de coordinación y transacción, como también limitar la desproporción informativa entre los individuos involucrados en la cadena.

4...el contrato de trabajo tradicional se transforma y se adecua a los términos y condiciones que las plataformas exigen para registrarse y operar a través de ellas, lo que reduce la posibilidad de negociación efectiva implícita en cualquier vínculo empleador-empleado o contratista-cliente. A su vez, el usuario asume un status de prosumidor dentro de la plataforma, ejecutando tareas que tradicionalmente estaban a cargo de la empresa contratante, como asignar tareas, generar información o evaluar desempeño. *Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019).*

5. el *prosumidor* se entiende como aquel usuario consumidor de cualquier bien o servicio que además produce o participa en su producción. Recuperado de: <https://www.eia.edu.co/que-es-prosumidor>

La proximidad física entre el empleador y el trabajador, se disuelve por medio del uso de la tecnología ya que esta ha permitido la prestación de servicios a distancia y una supervisión constante del trabajo realizado. Este modelo, ha sacudido las instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la medida en que las garantías se ven afectadas, ya que estas solo se aplican y tienen lugar en el supuesto de que la relación del trabajador es laboral. Pero hay indicios que permiten apreciar un carácter laboral de la relación que surge entre la plataforma digital con los colaboradores, como por ejemplo, el proceso de selección de los colaboradores, el carácter personalísimo de la prestación, la obligación de seguir las indicaciones de la plataforma, la fijación de los precios y servicios, el ejercicio del poder disciplinario con el que cuentan las plataformas a través de la desactivación del colaborador y la canalización que se tiene entre la relación del cliente por medio de la aplicación.

Una de las cuestiones que más atención ha percibido en los ordenamientos jurídicos es la determinación de la naturaleza jurídica de la posible relación contractual que se establece entre una plataforma digital y la persona “colaborador o trabajador digital” generando nuevos interrogantes: ¿Surge una nueva categoría de trabajador? ¿Estos cumplen con la definición que se tiene de “trabajador” por la Organización Internacional de Trabajo? ¿Son aportantes al Sistema de Seguridad Social?

Siendo la economía de plataformas un entorno productivo en el cual las características clásicas de las normas laborales y de la Seguridad Social, pueden no verse encajadas y sufrir tensiones que amenazan el marco jurídico, ya que estas relaciones se caracterizan por: la flexibilidad, la individualización de relaciones con la plataforma y las relaciones del trabajador digital con el empleador, la cual es casi nula.

### 3.2.2. *Los riesgos vinculados al desarrollo de las actividades de la economía de plataformas*

Al estar en un nuevo entorno productivo el conflicto entre el trabajo y capital, presupuesto de nacimiento y consolidación del Derecho del Trabajo. Esta nueva modalidad económica ha desarrollado unos riesgos los cuales generan inseguridad y desprotección laboral para los trabajadores digitales, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

- La incertidumbre de los ingresos percibidos por los trabajadores digitales como consecuencia de la demanda del servicio.
- La inestabilidad profesional.
- La no afiliación al sistema de seguridad social integral en Colombia, y la inexistencia de la cobertura en materia de salud, pensión y riesgos laborales.
- Las pocas garantías que ofrece la plataforma digital al colaborador o trabajador digital.
- El déficit de requerimientos para la vinculación a las plataformas y acceder a estas nuevas tipologías de empleo.
- El control y supervisión de manera estricta por parte de la plataforma.
- El uso abusivo del poder disciplinario de la plataforma, por medio del mecanismo de desactivación.
- La competitividad entre los trabajadores digitales dentro de una multitud.

Así mismo, al ser un modo de “empleo” de mayor facilidad de acceso, las personas optan por vincular a estas plataformas para poder percibir ingresos sin considerar la renuncia a ciertas garantías. Todos estos riesgos generan en conjunto una situación de precariedad, los cuales se

maximiza debido a que estos colaboradores o trabajadores digitales están en constante movimiento (traslado de un lugar a otro) para la prestación del servicio, situación que deberá ser analizada en función del tratamiento que vayan a ofrecer los ordenamientos jurídicos.

#### **4. Los trabajadores digitales en Colombia**

En las plataformas digitales prevalece la modalidad de trabajo “independiente” o “informal” para definir la relación entre la plataforma y los colaboradores digitales que presentan servicios en ella. Las prácticas de las plataformas para gestionar el trabajo son importantes para caracterizar el vínculo “laboral” que se sostiene con los colaboradores digitales que la utilizan, las cuales pueden depender del servicio que preste a través de la plataforma.

##### **4.1. Aspectos laborales de las plataformas digitales objeto de análisis**

Los colaboradores ingresan a estas plataformas si cumplen con los términos y condiciones contenidas en cada una de ellas, por medio de las cuales se puede analizar las dimensiones de gestión relacionadas con los grados de dependencia técnica que deban tener los colaboradores.

De las plataformas objeto de análisis, estas manifiestan que los colaboradores que presentan un servicio a través de sus aplicaciones son independientes, una excepción a esto se da en Bluma App, pues esta consagra la posibilidad de vincular a sus colaboradores mediante un contrato de trabajo respetando todas las garantías y derechos en materia laboral.

Las plataformas tienen impactos diferentes sobre los mercados de trabajo, de acuerdo al sector económico en el cual operen. Cuando operan en sectores tradicionales (sector primario) donde predomina el trabajo independiente o incluso informal, las plataformas lo que buscan es ofrecer posibilidades de mejorar la productividad del trabajo, con el fin de alcanzar más y mejores oportunidades de acceso a los clientes. En cambio, cuando operan en aquellos sectores como el secundario y el terciario, los cuales están regulados y prevalece la relación laboral de trabajo dependiente, se evidencia un aumento por parte de las plataformas de la precariedad en las obligaciones laborales y/o competencia desleal.

Es habitual que exista intermediación de la plataforma en los pagos que realizan los clientes y las redistribuciones que reciben los colaboradores. A través de los medios de pago de las aplicaciones, la plataforma cobra al cliente el valor del servicio, y después realiza el pago al “colaborador”. La mayoría de las plataformas que operan en Colombia, cobran un porcentaje de dinero por el servicio prestado a los “colaboradores” dependiendo de cada plataforma digital el porcentaje a cobrar, en algunas plataformas este cobro se conoce como “comisiones”.

Ahora bien, para un mayor entendimiento de la economía de plataformas en el aspecto laboral, se analizarán tres (3) plataformas que operan hoy en Colombia, a saber: i) Rappi, ii) Uber y iii) Bluma App, plataformas que han generado una revolución y grandes debates en el país y con relación al ordenamiento jurídico.



#### *4.1.1. Caso Rappi*

Rappi es una sociedad constituida en el año 2015 conforme a las leyes colombianas, la cual tiene como naturaleza jurídica una relación contractual de carácter comercial que une a los consumidores que acceden a la plataforma y al operador.

Actualmente, Rappi cuenta con una cobertura en Colombia, México, Brasil Argentina, Chile y Uruguay, en donde buscan como empresa brindar una mejor calidad de vida a sus consumidores, pues su lema se basa en que a cada uno de sus usuarios les regala tiempo, pues por medio de la aplicación el consumidor puede adquirir cualquier tipo de producto o servicios sin la necesidad de desplazarse.

Esta plataforma, vincula a sus “Rappitenderos” por medio de un contrato de mandato remunerado, el cual es celebrado por medios electrónicos. Esta plataforma asegura que no existe una relación laboral con sus colaboradores/operadores, pues afirma Sebastián Ruales Director Comercial de Rappi Latam, que el Rappitendero decide voluntariamente si acepta o no una orden, es decir, no hay lugar a una subordinación bajo ninguna circunstancia y la plataforma no cuentan con medidas sancionatorias hacia el Rappitendero. Adicionalmente, Rappi manifiesta que esta plataforma no es la única fuente de ingresos de los colaboradores, sino que estos la utilizan como una fuente complementaria para sus ingresos.

Ahora bien, en cuanto a los avances y logros que han conseguido los Rappitenderos, es la obtención de protección por parte de una Administradora de Riesgos Laborales - ARL, pues la plataforma contrató los servicios de esta, con el objetivo de cubrir los accidentes que puedan

sufrir sus colaboradores. Esta cobertura se logró en el año 2019 a raíz de las mesas de negociación que sostuvieron los fundadores de la plataforma Rappi con el Gobierno Nacional, en especial con el Ministerio del Trabajo, debido a las diversas manifestaciones presentadas por los Rappitenderos para obtener mejores condiciones y seguridad a la hora de prestar sus servicios.

Rappi hoy en Colombia es una de las empresas que más genera empleo, pero el problema radica en la informalidad que se desata de la relación laboral del Rappitendero, pues desde el año 2019, estos han exigido más garantías laborales, sin embargo, vale aclarar que Rappi obra acorde a las leyes civiles y comerciales, pues de la relación derivada entre la plataforma y el colaboradores no se puede predicar una relación laboral acorde a la legislación laboral colombiana vigente, por ende, la empresa no esta obligada a cumplir con las obligaciones laborales consagrada en el ordenamiento jurídico colombiano y que los Rappitenderos han exigido.

#### *4.1.2. Caso Uber*

Es una empresa estadounidense, que se fundó en marzo de 2009. Es una aplicación tecnológica que tiene como finalidad conectar a los pasajeros con los transportadores. Esta aplicación llegó a Colombia en el año 2015, siendo la más posesionada en el mercado, a pesar de que existen otras plataformas como Didi, Beat, Cabify, InDriver, entre otras que prestan el mismo servicio. Es una APP que permite a través del GPS controlar el recorrido, hacer un seguimiento y cobrarle al pasajero a través de la misma. Adicionalmente, es una plataforma, que ha logrado suplir en Colombia los servicios de taxi y transporte de personas.

La vinculación a esta plataforma se hace de manera digital, lo más importante para vincularse como conductor es tener un carro pero esté no necesariamente debe estar a nombre de la persona. El carro vinculado debe ser modelo 2006 en adelante, debe tener cuatro puertas y contar con excelentes condiciones estéticas y mecánicas. Además el conductor debe ser mayor de edad y contar con licencia de conducción vigente, SOAT, tarjeta de propiedad del vehículo y diligenciar el registro de antecedentes solicitado por la plataforma. Con respecto al registro de antecedentes Uber se toma entre 2 y 3 días para realizar un proceso de verificación de la información enviada, con la cual definen la elegibilidad para ser conductor de Uber.

Las ganancias que el conductor genera con Uber, varían según cuándo, donde y que tan seguido conduzca el socio conductor. Esta plataforma tiene diversas tarifas: i) tarifa básica; ii) tarifa dinámica; iii) ganancia mínima por viaje; iv) tasa en el servicio y v) tarifa de cancelación. Cada una de estas tarifas tiene incentivos para el socio conductor, y adicionalmente Uber, incentiva a sus socios conductores mediante metas de viajes, las cuales generan ganancias adicionales si se completa un número determinado de viajes en un periodo de tiempo determinado.

Uber ha manifestado que es una plataforma tecnológica que presta intermediación entre quienes tienen la necesidad de movilizarse en la ciudad y una persona que puede prestar el servicio, y afirma que los socios conductores son personas independientes, que encuentran en Uber una opción de autoempleo o acceso a ingresos adicionales, flexibles, sin horario, ni jefe directo. Pablo Perlata, abogado senior de Asuntos Laborales Uber de Latinoamérica, aseguró que no surge una relación laboral con el socio conductor pues es un contratista independiente.

Recientemente Uber en Colombia, modificó el contrato dejando a un lado el contrato de mandato y opto por un contrato de arriendo de vehículo, en el que su papel como aplicación migra para ser un proveedor de tecnología que le busca carros en arrendamiento con conductor a los usuarios de su plataforma. En este nuevo contrato señala que el usuario del servicio es el arrendatario, el cual esta autorizado por Uber para obtener, de parte del arrendador, un vehículo en arrendamiento según los términos y condiciones del contrato de arrendamiento del vehículo que suscriben las partes. Al firmar el contrato, el arrendador del vehículo reconoce y acepta que la provisión de la App y los servicios de Uber crean una relación comercial legal y directa entre las partes. Cabe resaltar que el contrato consagra:

“El arrendatario tendrá el control operativo del vehículo y de su operación. Las referencias a usuario durante la ejecución de este contrato serán entendidas como referencia al arrendatario” (Contrato de arriendo, la sorpresa con la que Uber reta a Mintransporte, El Tiempo, 20 febrero 2020).

#### *4.1.3. Caso Bluma App*

Esta aplicación colombiana fue creada en el año 2017, cuyo objeto es poner a disposición de las personas que en ella se registren (usuarios) un espacio virtual que les permita contratar un servicio de belleza, ya sea manicure o pedicure, conectando a los usuarios con los profesionales que ofrecen dichos servicios.

Bluma establece que funciona única y exclusivamente como un enlace o intermediario entre los profesionales y los usuarios, por lo cual no debe considerarse como una empresa que presta

servicios de belleza ni como una agencia de belleza. Esta aplicación, le ofrece a las Blumanicuristas (colaboradoras) la posibilidad de ganar más de dos millones de pesos mensuales, obtener la calidad de independiente, flexibilidad laboral, no contar con un jefe inmediato y libertad de escogencia para su horario de trabajo. Además, les brinda a aquellas que se vinculen a la plataforma descuentos con marcas de la industria, acceso a muchos clientes, una seguridad en el pago (pago electrónico), un apoyo en la apertura de cuentas bancarias, entrenamiento y las incentiva por medio de puntos que estas acumulan.

Bluma App, es una de las pocas plataformas que hoy opera en Colombia que cuenta con un contrato de corretaje y mandato para aquellas manicuristas que desean optar por una flexibilidad, y también les brinda la posibilidad de vincularse por medio de un contrato laboral. Es decisión de la manicurista cual opción tomar. De acuerdo a la CEO Camila Giraldo, aquellas que se vinculan por un contrato de trabajo, devengan un SMLMV más prestaciones, mientras que aquellas que se vinculan por el contrato de corretaje y mandato llegan a devengar mensualmente hasta tres millones de pesos. Algo que es importante mencionar, es que aquellas que están bajo un contrato de mandato y corretaje no adquieren los derechos laborales, y su acceso a la SSSI es en su calidad de independientes, por el contrario, aquellas vinculadas por medio del contrato de trabajo si cuentan con estas garantías.

Camila Giraldo, manifestó que lo que se les ofrece es una posibilidad de encontrar los clientes, ellos operan como un canal que logra contactar al usuario y a la manicurista, por lo tanto, Bluma App no es parte en la relación contractual que surge entre la colaboradora y el usuario. Esta hace énfasis en el hecho, de que las persona que se vincula a la plataforma por medio del contrato de

mandato y de corretaje se consideran como independiente, pues en ningún momento se concreta una subordinación.

Finalmente, es importante evidenciar las formas operativas de estas tres (3) plataformas en Colombia, las cuales han generado una alerta para el ordenamiento jurídico colombiano, respecto a la relación “laboral” que supuestamente se configura entre el colaborador y la plataforma. Es por esto, que resulta pertinente efectuar un cuadro comparativo con las semejanzas y/o diferencias que se presentan en las plataformas objeto de análisis.

**Imagen No. 3 - Cuadro Comparativo de las Plataformas Digitales Objeto de Análisis**

	<b>Rappi</b>	<b>Uber</b>	<b>Bluma App</b>
<b>Actividad desarrollada</b>	Conectar consumidores con agentes por medio de una plataforma virtual, compuesta por una página web y aplicación móvil.	Es una plataforma tecnológica que actúa como intermediario entre los conductores que hayan decidido ser parte del sistema y los usuarios, con el fin de obtener un servicio de transporte privado.	Es una aplicación que pone a disposición de las personas (que se registran), un espacio virtual que les permite contratar un servicio de manicure y pedicure a domicilio, contactándolas con profesionales que prestan el servicio.
<b>Tipo de contratación / vinculación</b>	Contrato de mandato	Contrato de arrendamiento para el usuario.	- Contrato de trabajo - Contrato de prestación de servicios - Contrato de corretaje
<b>Régimen aplicable</b>	Civil y comercial	Civil y comercial	Laboral, civil y comercial
<b>Cumplimiento del SSSI</b>	N/A	N/A	En esta plataforma el cumplimiento de afiliación y cotización al SSSI es <b>obligatorio</b> para las profesionales que están vinculadas mediante un contrato de trabajo.  Para las vinculadas mediante contrato de prestación de servicio o de corretaje, dependerá de su capacidad económica si se convierte en cotizantes obligatorios en calidad independientes al SSSI.

<b>Avances</b>	En el año 2019 la plataforma vinculó a sus Rappitenderos a ARL, con el fin de garantizarles protección y seguridad al momento de brindar el servicio.	N/A	N/A
<b>Origen</b>	Colombiana	Estadounidense	Colombiana
<b>Lugar de Operación</b>	Colombia, México, Brasil Argentina, Chile y Uruguay.	Tiene operación en más de 80 países entre ellos Colombia, México, y Europa.	Colombia

Elaboración Propia

## 5. Propuestas regulativas para los “trabajadores” digitales en Colombia

Frente a este nuevo escenario conviene hacer adaptaciones a los mecanismos de equilibrio y redistribución de las instituciones del Estado, en particular a las instituciones del derecho laboral y de la seguridad social, partiendo de los condicionantes derivados de una modalidad de trabajo diferente, donde es necesario adaptar los mecanismos de estos, a los avances de la tecnología y las nuevas formas de empleo. Asimismo, es importante resaltar que es necesario resolver los interrogantes surgidos de la relación existente entre la plataforma digital y sus colaboradores, para determinar frente a que tipo de “trabajador” se está y a que derechos podrían acceder.

Colombia, no es ajeno a esta problemática, ya que, su ordenamiento jurídico no cuenta con una regulación vigente y apta para este nuevo modelo económico y de empleo. Por tal razón, el Gobierno Nacional se ha visto en la necesidad de promover leyes que encajen en esta figura y vayan de la mano con la evolución tecnológica que se ha venido presentado en los últimos años a nivel mundial.

Por ende, el Gobierno ha enunciado y presentado diversos proyectos para regularizar el vacío normativo preexistente. Por un lado, el poder legislativo ha presentado diversos proyectos de ley con relación a las plataformas digitales y los colaboradores, con el fin de determinar si se está ante una nueva categoría de trabajador y como deberían efectuarse las cotizaciones al SSSI de estos agentes. Y por el otro, se encuentra el poder ejecutivo, principalmente en cabeza del Ministerio del Trabajo el cual ha realizado fuertes pronunciamientos sobre las posibles soluciones que podría adoptar el Estado colombiano para enfrentar esta problemática y normalizar la situación laboral y de seguridad social de los trabajadores digitales, sin dejar a un lado las futuras reformas laborales y pensionales que afrontará el país.

### **5.1. Análisis del Proyecto de Ley 190 de 2019**

El Proyecto de Ley – PL 190 de 2019 “por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia”, presentado por el senador de la República Rodrigo Lara Restrepo, tiene como objeto regular esta nueva modalidad de ocupación laboral, con el fin de garantizar la protección de las garantías básicas para quienes prestan esta clase de servicios teniendo en cuenta el desarrollo de este nuevo modelo económico.

El PL está compuesto por los siguientes capítulos: i) Del régimen general del trabajo digital económicamente dependiente realizado a través del uso de plataformas digitales, ii) Del régimen de seguridad social del trabajador autónomo económicamente dependiente y iii) De las garantías de asociación del trabajador autónomo económicamente dependiente. No obstante, en el presente trabajo solo se analizarán los primeros dos capítulos.



El primer capítulo “del régimen general del trabajo digital económicamente dependiente realizado a través del uso de plataformas digitales”, se ocupa de definir los sujetos involucrados en este modelo, a saber:

En el artículo primero el legislador define al trabajador digital económicamente dependiente como el sujeto dependiente que provee un servicio a un cliente final por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica, el cual tiene un ámbito de aplicación de trabajo autónomo digital a través de las plataformas, para extenderse a aquellas empresas cuyo modelo de negocio sea aceptado por la ley colombiana.

Por otro lado, el artículo segundo define el sujeto que el legislador caracterizó como Empresas de Intermediación Digital - EID -, las cuales prestan sus servicios a través de plataformas digitales y son aquellas personas jurídicas legalmente establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano, cuyo objeto social sea realizado por un conducto de aplicación móvil o plataforma digital, y a través de personas naturales.

El artículo tercero establece las características que debe cumplir un sujeto para ser considerado un Trabajador Digital Económicamente Dependiente – TDED. Dichas características son: i) ser una persona natural, ii) prestar un servicio de manera autónoma, personal, directa, por cuenta propia y con recursos materiales propios, iii) prestar el servicio por medio de una o varias plataformas tecnológicas a un consumidor final (clientes) y iv) prestar el servicio a tiempo completo u ocasional.

Ahora bien, el artículo cuarto establece los principios de la relación sustantiva que existe entre la EID y el TDED, el cual consagra:

**Artículo 4o. Principios de la Relación Sustantiva.**

La relación sustantiva que existe entre la Empresa de Intermediación Digital que presta servicios colaborativos a través de plataformas digitales y el trabajador autónomo económicamente dependiente se denominará “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”. Esta relación puede ser constante u ocasional, siempre a discreción del trabajador digital económicamente dependiente. (Proyecto de Ley 190 de 2019, art. 4)

Es importante resaltar que el legislador en el párrafo segundo del artículo cuarto, enfatiza que la relación derivada de este modelo, es decir, entre la EID y el TDED no se configura en ninguna de las modalidades de contratación consagradas en el ordenamiento jurídico colombiano, en especial, no se conforma una relación civil de prestación de servicios profesionales y mucho menos una relación de origen laboral. Como evidencia del análisis efectuado por el legislador, este realizó un cuadro donde se pueden apreciar las diferencias entre las diversas figuras consagradas en el ordenamiento jurídico colombiano. Asimismo, el artículo sexto define los roles de las Empresas de Intermediación Digital, sin perjuicio de que otras que no estén contempladas en la ley no puedan ser ceñidas en este modelo.

**Imagen No. 4 Diferencias con las Demás Figuras del Ordenamiento Jurídico Colombiano**

El trabajador Código Sustantivo del Trabajo	El contratista independiente Código Civil	El Trabajador Autónomo económicamente dependiente (TAED) (Proyecto de Ley)
Subordinación Laboral y dependencia económica del empleador	Independencia técnica	Independencia jurídica y, al tiempo, dependencia económica frente a la Empresa de Intermediación Digital
Prestaciones sociales y vacaciones	N/A	N/A
Horarios fijos	N/A	No hay horarios fijos ni control sobre los mismos por parte de la Empresa de Intermediación Digital.
<i>ius variandi</i>	N/A	N/A
Pensiones, Salud y ARL a prorrata entre empleador y Trabajador	Pensiones, Salud y ARL a cargo del contratista independiente	N/A
Salario	Honorarios pactados fijos	Control del porcentaje y tarifa del servicio a discreción de la Empresa de Intermediación Digital
Estabilidad laboral reforzada	N/A	N/A
Indemnización por despido sin justa causa	N/A	N/A
Hace parte integral –como pieza fundamental– del objeto misional del empleador	N/A	Hace parte integral –como pieza fundamental– del objeto misional de la Empresa de Intermediación Digital

Recuperado de: (Proyecto de Le 190 de 2019)

El segundo capítulo “del régimen de seguridad social del trabajador autónomo económicamente dependiente” se encarga de regular los derechos del TDED en el régimen de la Seguridad Social, haciendo una diferenciación de acuerdo a los ingresos percibidos mensualmente por los trabajadores digitales, consagrando en el artículo séptimo lo siguiente:

**Artículo 7°. Seguridad Social para el Trabajador Digital Económicamente Dependiente.**

El trabajador autónomo económicamente dependiente cuyos ingresos sean inferiores a 1 SMLV, realizará los aportes al sistema de seguridad social sobre el salario mínimo, corresponderá al empleador y al trabajador, en partes proporcionales, completar el aporte mínimo.

El Trabajador Digital Económicamente Dependiente cuyos ingresos sean superiores o iguales a 1 SMLMV, realizará los aportes al sistema de seguridad social sobre la base del 40% de los ingresos percibidos mes vencido. (Proyecto de Ley 190 de 2019, art. 7)

[...]

El artículo en mención hace una gran diferenciación en como deben efectuarse los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral partiendo de los ingresos de los TDED. Por una parte, el trabajador que perciba ingresos inferiores a 1 SMLMV deberá realizar los aportes del Sistema sobre el SMLMV, donde le corresponderá al TDED y EID completar el aporte mínimo restante en partes proporcionales. En cambio, el trabajador que perciba ingresos iguales o superior a 1 SMLMV realizará los aportes al SSSI sobre la base del 40% de los ingresos percibidos, siempre respetando el aporte de 1 SMLMV, y dividiendo el aporte en partes iguales entre TDED y EID, tal y como se evidencia en la imagen No. 5.

**Imagen No. 5 Comparativo Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral**

Aportantes		Salud	Pensión	ARL
Relación Laboral	Empresa	8.50%	12%	100%
	Empleado	4%	4%	-
Contratista Independiente	Empresa	-	-	-
	Contratista	12.50%	16%	100%
Trabajador Digital	Empresa de Intermediación Digital	6.25%	8.0%	50%
	Trabajador Digital	6.25%	8.0%	50%

Recuperado de: (Proyecto de Le 190 de 2019)

Frente a lo dispuesto para los trabajadores con ingresos iguales o superior a 1 SMLMV se evidencia que el tratamiento que le da el legislador es similar a la regulación de cotización de los trabajadores independientes desarrollado en el capítulo tercero numeral 3.3. del presente trabajo.

Asimismo, en los artículos 8, 9 y 10, el legislador busca reglamentar los requisitos de la afiliación del trabajador al Sistema, los aspectos inherentes a los riesgos laborales y las sanciones a las que estas empresas estarán sujetas en caso de incumplir con las cotizaciones al Sistema.

Para la afiliación se requerirá el diligenciamiento de un formulario electrónico o físico acorde a la normatividad vigente para la materia. Frente a los riesgos laborales, la actividad prestada se clasificará según la Ley 1562 de 2012 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, y las EID que permitan la prestación del servicio a los Trabajadores Digitales sin tener un control de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral serán sancionadas acorde a lo establecido en el artículo 271<sup>6</sup> de la Ley 100 de 1993.

#### *5.1.1. Reformas implementadas en el Proyecto de Ley*

El presente Proyecto de Ley pretende introducir una nueva categoría jurídica al ordenamiento jurídico colombiano, con la finalidad de abarcar el vacío normativo existente frente a las

<sup>6</sup> Artículo 271. El empleador, y en general cualquier persona natural o jurídica que impida o atente en cualquier forma contra el derecho del trabajador a su afiliación y selección de organismos e instituciones del Sistema de Seguridad Social Integral se hará acreedor, en cada caso y por cada afiliado, a una multa impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Ministerio de Salud en cada caso, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo de Solidaridad Pensional o a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema General de Seguridad Social en Salud, respectivamente. La afiliación respectiva quedará sin efecto y podrá realizarse nuevamente en forma libre y espontánea por parte del trabajador. El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos para el control del pago de cotizaciones de los trabajadores migrantes o estacionales, con contrato a término fijo o con contrato por prestación de servicios. (Ley 100 de 1993, art. 271)

relaciones sustantivas entre las EID y los Trabajadores Digitales. Es de presente que existen nuevas modalidades de trabajo que no se ajustan al modelo tradicional del trabajo subordinado como tampoco en la modalidad de la prestaciones de servicios.

Al ser el trabajo un principio, un valor y un derecho protegido por la Constitución Política de Colombia, la rama legislativa evidenció la necesidad de crear una categoría funcional que cuente con las garantías mínimas para los TDED en este nuevo tipo de relación jurídica, integrando elementos del contrato de prestación de servicios y ciertas garantías derivadas del contrato laboral, con el fin de otorgarle los derechos a estos sujetos que actualmente se encuentran en estado de vulnerabilidad.

Sin embargo, el PL presenta una relación jurídica donde los sujetos participantes son la EID y los TDED. Dicha relación dista de la relación de trabajo contemplado en los artículos 22 y 23 del CST, sin perjuicio de la aplicabilidad del principio de la realidad sobre las formas o del contrato realidad.

Al ser una nueva relación de trabajo que pretende ser introducida en el ordenamiento jurídico colombiano, es importante garantizar que los TDED tengan derecho al acceso del Sistema General de Seguridad Social, exigiendo que el aporte a cada uno de los sistemas se haga de forma equivalente entre la EID y el Trabajador, tal y como se expresa en la imagen No. 5. Adicionalmente, esto busca mejorar la informalidad del mercado laboral, ya que los Trabajadores Digitales se verían en mejores condiciones para realizar su cotización e ingresar al sistema contributivo.

### *5.1.2. Antecedentes del Proyecto de Ley*

El proyecto ha sido radicado en diversas oportunidades, en primer lugar, se radicó en la legislatura del año 2016, el cual fue aprobado en primera debate pero en el segundo no consiguió las mayorías requeridas para ser aprobado y continuar con su trámite, esto se debió a que algunos sectores políticos no estuvieron de acuerdo con las disposiciones. En el año 2018 se radicó por segunda vez, se designaron ponentes los cuales solicitaron la realización de una audiencia pública en la cual participaron diversos sectores interesados en la regulación de este modelo, pese a que se radicó ponencia para el primer debate esta no fue llevada a cabo.

En vista de las diversas mesas de trabajo realizadas entre los sectores interesados, en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022 se incluyó en el artículo 348 una disposición con el fin de que el Gobierno Nacional y los Ministerios de Hacienda, Salud y TIC formularan una política pública para la prestación de servicios a través de plataformas tecnológicas, con el fin de dotar de seguridad social a los trabajadores y otorgarles algunas garantías laborales.

Finalmente, el proyecto objeto de análisis fue radicado el pasado 12 de septiembre de 2019 ante la comisión séptima del Senado de la República y su estado actual se encuentra pendiente para discutir la ponencia para el primer debate ante el Senado.

## **5.2. Los conceptos del Ministerio del Trabajo**

Desde el año 2019, la ex Ministra del Trabajo Alicia Arango Olmos efectuó diversos pronunciamientos frente a la modalidad de contratación y regulación de las empresas que prestan

sus servicios a través de plataformas digitales, con el fin de garantizar la protección y derechos de los sujetos más vulnerables en este modelo de contratación que son principalmente los trabajadores digitales que devengan menos de (1) SMLMV. Tanto así que se sostuvieron reuniones con directivos de Rappi e integrantes del Gobierno Nacional, con el fin de establecer una mesa de trabajo que tiene como objetivo que la plataforma digital Rappi mejore las condiciones laborales de los “Rappitenderos”.

“Desde el Gobierno apoyamos el emprendimiento, pero no podemos pasar por alto los derechos de los trabajadores. Tenemos la mejor voluntad de ayudar. No queremos competir o discutir con el tipo de trabajo que brinda Rappi, por el contrario, queremos encontrar soluciones que beneficien a los rappitenderos y también a la empresa”(Ministerio del Trabajo, 2019).

Cabe resaltar, que las discusiones que se han presentado en torno a esta problemática se sustentan en las exigencias solicitadas por los Rappitenderos en cuanto a sus garantías y derechos laborales. No obstante cualquier solución que surja tanto a nivel ejecutivo como legislativo, cobijará a todos los colaboradores digitales y plataformas digitales.

Estas discusiones también tiene gran relación con la situación actual de desempleo que se vive en Colombia. En el 2019 la tasa se ubicó en 10,5% y para enero de 2020 en un 13% según el informe del mercado laboral presentado por el DANE, lo que evidencia que cada día menos personas en Colombia pueden ingresar al mercado laboral. Ante estas situaciones es que empiezan aparecer las propuestas de la necesidad de una reforma laboral integral que flexibilice las condiciones de contratación, donde exista la contratación por horas y una salario mínimo por



regiones o sectores, basado en la productividad y competitividad, cotizaciones por horas al sistema de Seguridad Social, entre otros aspectos. Por lo tanto, la ex ministra del trabajo expresó:

“Aclaro que la flexibilidad laboral es para garantizar los derechos de aquellos que hoy no los tienen y tenemos que acomodarnos a una nueva realidad laboral. Vamos a proteger los derechos de los trabajadores” (Revista Semana, E. 1953, 2019, pp. 52-53).

Por otra parte, cabe preguntarse ¿es viable la flexibilización laboral en Colombia en el marco de las plataformas digitales? , o ¿de que sirve flexibilizarnos? Para responder a estos interrogantes es necesario analizar que en el país hay un cierto consenso ante las nuevas tecnologías, realidades laborales y tendencias generacionales donde las normas laborales tradicionales no son aplicables y no se ajustan a las plataformas tecnológicas como lo son Uber y Rappi. Tanto así, que en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 quedó abierta la posibilidad de que personas que devenguen un monto inferior al mínimo puedan integrarse al SSSI con una cotización por horas trabajadas, abriéndole la posibilidad a personas que están en la informalidad a una atención en salud y pensión (el sistema actual no brinda esta posibilidad). Sin embargo, la aplicación a estas necesidades no es nada sencilla, pues se deben definir temas como: a cuantas semanas equivalen las cotizaciones por horas, que tantos derechos pensionales o de salud aplican, o como aplicarlos y controlarlos.

Por otro lado, el actual Ministro del Trabajo Ángel Custodio Cabrera, posesionado el 27 febrero de 2020, tendrá como objetivos principales tramitar la reforma laboral y pensional, y atacar el desempleo en Colombia. Sin embargo, hay que esperar propuestas más concretas, tanto para los temas de flexibilización laboral, cotización por horas al sistema, reforma laboral y

pensional, pues por ahora el Gobierno Nacional solo ha planteado ideas y no hay textos definitivos.

## **6. Pronunciamientos de organizaciones internacionales**

### **6.1. Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), elaboró un informe denominado “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo - Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*” en el año 2019, mediante el cual se encuestaron en los años 2015 y 2017 a 3.500 trabajadores de 75 países que trabajaban en cinco plataformas digitales (AMT, CrowdFlower, Clickworker, Microworkers y Prolific) destinadas a la asignación de microtareas. Las encuestas se centraron en este tipo de plataformas, las cuales brindan a empresas y a otros clientes acceso a una fuerza de trabajo extensa y flexible (*o crowd*), para llevar a cabo tareas cortas, sencillas y administrativas, y cuyo pago se basa en la tarea asignada y terminada.

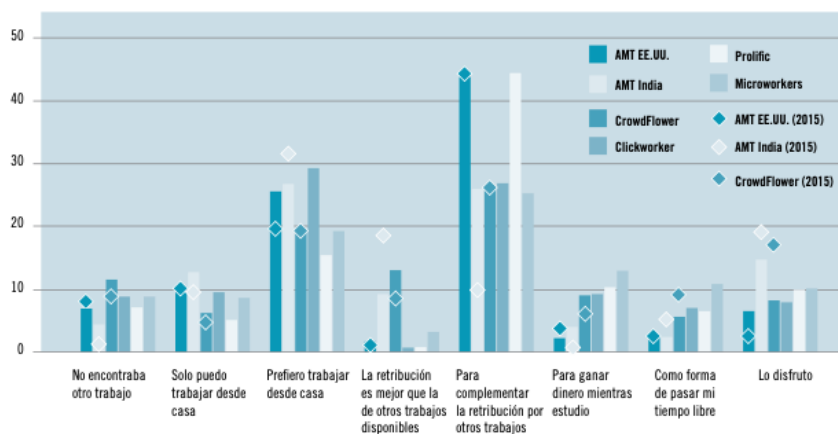
El informe incluye uno de los primeros estudios comparativos sobre las condiciones de trabajo en las plataformas digitales y se centra en aspectos como la cobertura de la protección social. Asimismo, las plataformas seleccionadas en el informe y al igual que la gran mayoría de plataformas digitales que operan actualmente, consideran que sus trabajadores son independientes, privándolos de ciertas protecciones consagradas en la legislación laboral y en materia de seguridad social.

Dentro de las preguntas realizadas, se les consultó a los trabajadores el por qué decidían trabajar en las plataformas digitales, y el motivo principal por el que se dedicaban al trabajo en

estas plataformas era para “complementar el pago obtenido en otros trabajos”, tal y como se expresa en la imagen No. 6.

### Imagen No. 6 Motivo principal para trabajar en plataformas digitales

Gráfico 3.8 Motivo principal para trabajar en plataformas digitales, por plataforma (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1 y E2) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales.

Recuperado de: (OIT, 2019)

Por otro lado, en el capítulo cuarto del informe, la OIT se preguntó por ¿cuál es la situación de los trabajadores de las plataformas digitales?, profundizando en una serie de condiciones de trabajo, tales como ingresos, cobertura de protección social, tiempo y disponibilidad en el trabajo.

Tanto así que:

... las plataformas digitales intentan contratar a trabajadores prometiéndoles independencia y flexibilidad con respecto a la cantidad de trabajo, el horario de trabajo y la ubicación. Sin embargo, al calificar a los trabajadores como “contratistas independientes”, las plataformas están tratando de eximirse de toda responsabilidad legal

y social para con dichos trabajadores, incluso respecto del salario mínimo. (OIT, 2019, p. 51) De Stefano, 2016; Johnston y Land-Kazlauskas, 2018))

Adicionalmente, en el informe se evidenció que la remuneración de estos trabajadores por lo general es bastante baja y en la mayoría de los países no llega al salario mínimo local. Sin embargo, pese a la baja remuneración, las personas optan por trabajar en estas plataformas por varias razones, conforme a lo indicado en las encuestas, pero sigue siendo un tema de especial preocupación ya que muchos trabajadores dependen del ingreso obtenido del trabajo en la plataforma para subsistir.

Ahora bien, en cuanto al acceso a beneficios de protección social los resultados arrojados son contundentes, pues la falta de protección social fue evidente. En líneas generales, solo seis de cada diez encuestados tenían cobertura del seguro de salud, solo el 35 por ciento contaba con un plan de jubilación o retiro, el 37 por ciento gozaba de una especie de seguro social y el 29 por ciento recibía ayuda estatal (tabla 4.2). Además, en la mayoría de los casos, esta cobertura provenía del trabajo principal de los encuestados o de miembros de su familia (OIT, 2019, p. 63).

**Imagen No 7. Tabla 4.2 – Acceso a Varias Formas de Prestaciones de Seguridad Social**

**Tabla 4.2** Acceso a varias formas de prestaciones de seguridad social, por fuente principal de ingresos, en 2017 (porcentaje cubierto)

	Trabajo en plataformas digitales como fuente principal de ingresos	Trabajo en plataformas digitales como fuente secundaria de ingresos	Total
<b>Salud</b>	52,1	65,6	61,3
<b>Plan de jubilación o pensión</b>	15,6	44,2	35,1
<b>Otros seguros sociales</b>	31,9	39,4	37,0
De desempleo	9,7	19,1	16,1
De accidentes de trabajo / enfermedades profesionales	15,5	23,1	20,6
Prestaciones por discapacidad	11,2	14,5	13,5
Otros	4,2	3,1	3,5
<b>Asistencia social y otros programas gubernamentales</b>	33,4	27,0	29,0
Alimentaria	13,6	6,4	8,7
Para vivienda	6,3	5,0	5,4
Para hijos	8,4	8,8	8,7
Por discapacidad	7,7	5,3	6,1
Ayuda general a los ingresos	6,6	6,1	6,3
Ampliación de créditos por impuesto a las ganancias	3,1	3,7	3,5
Otros	3,1	1,9	2,3

Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2017 a trabajadores de plataformas digitales.

Recuperado de: (OIT, 2019, p. 65)

La encuesta mostró que la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital: es más probable que los trabajadores que dependen principalmente del trabajo en plataformas digitales estén desprotegido (ibídem).

En el informe se presentan dieciocho (18) propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo, con miras a adaptar los sistemas existentes de protección social a la situación actual de los trabajadores digitales y con la finalidad de conseguir el logro del derecho humano de todos a la seguridad social.

Adicionalmente, se incluyen tres (3) recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social de manera que los trabajadores de las plataformas digitales estén cubiertos, a saber:

- 1. Adaptar los mecanismos de seguridad social para que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato:** Si bien el estatus legal de algunos trabajadores es incierto, en la actualidad la mayoría de las plataformas digitales los clasifican como trabajadores independientes, requiriendo la adaptación y elaboración de marcos normativos que brinden la cobertura a estos trabajadores y políticas que ayuden a esclarecer la naturaleza de su relación contractual, y se puedan definir sus derechos y responsabilidades de las partes (trabajador, plataforma digital y usuarios).
  
- 2. Hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios:** “Simplificar o racionalizar los requisitos y procedimientos administrativos y financieros puede facilitar la cobertura de los trabajadores de plataformas digitales. Por ejemplo, introducir mecanismos simplificados para el pago de impuestos y aportes” (OIT, 2019, p. 121), al igual que la facilidad en el acceso en el registro, consultas y pagos de aportes al sistema de protección social.
  
- 3. Crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos:** Asimismo, debería prestarse más atención a reforzar los mecanismos de protección social financiados por impuestos para garantizar cuando menos un nivel básico de protección para todos, es decir, un piso de protección social (OIT, 2019, p. 121)OIT, 2017)).

Finalmente, es indispensable resaltar que se trata de iniciativas optimistas propuestas por la OIT, pero que a la vez no son vinculantes ni de obligatorio cumplimiento para el Estado colombiano; asimismo, no se debe subestimar la escala del desafío que supone regular esta nueva modalidad de trabajo existente en todo el mundo, y ante la inexistencia normatividad estatal en materia de las nuevas relaciones de empleo, las plataformas digitales establecen sus propias condiciones de trabajo en sus términos de servicio o de referencia, quedando desprotegidos los trabajadores en diversos aspectos.

## **6.2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en el análisis que realizó sobre las perspectivas de la economía digital en el 2017, evidenció que los países miembros centraron sus esfuerzos en las consecuencias de la transformación digital sobre las políticas públicas, para así mejorar y crear un marco de políticas integrado y lograr un enfoque de gobierno completo.

El sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es un propulsor de la innovación, el cual representa el mayor porcentaje de gastos en investigación de desarrollo de las empresas en la OCDE. De este sector se ha evidenciado que ha disminuido el valor agregado en los servicios de telecomunicaciones, la fabricación de computadores y componentes electrónicos, pero ha aumentado en el sector TIC los servicios de tecnología de la información y de las comunicaciones y la edición de programas informáticos.

De acuerdo a la OCDE la innovación impulsada por los datos, los nuevos modelos de negocio y las aplicaciones digitales, están cambiando el funcionamiento de la ciencia, de las personas, las ciudades y gobiernos. Algunos entes gubernamentales han incrementado su apoyo a la innovación digital centrándose en el fortalecimiento en las redes de innovación, el acceso a las finanzas y la utilización de datos. Cabe resaltar, que uno de los efectos de la transformación digital, se ha dado en la destrucción y creación de empleos en distintos sectores, en el surgimiento de nuevas formas de trabajo y en la reconfiguración del paisaje comercial, en especial del rubro de servicios. En respuesta, muchos gobiernos están revisando sus leyes laborales y acuerdos comerciales.

La OCDE establece en su artículo perspectivas sobre la economía digital (2017) “Estos nuevos modelos de negocio y economía, han logrado una flexibilización laboral y una reducción significativa en los costos de las transacciones, facilitando así la rendición de cuentas y permitiendo la ejecución garantizada mediante contratos inteligentes”. El potencial que pueden traer estos mercados para la OCDE, son las estrategias y soluciones para resolver los obstáculos y desafíos de política pública que hoy en día se presentan.

A su vez, la OCDE hace unas observaciones relevantes en el Estudio Económico sobre Colombia de 2019, en el cual se hace mención que la productividad laboral del país es baja, en comparación con otros países de América Latina, el cual solo alcanza un tercio del nivel promedio de la OCDE. La alta informalidad que tiene el país es una de las causas como consecuencia de la baja productividad, pues el 60% de los trabajadores en Colombia son informales. Cabe resaltar que la Organización no hace una análisis frente a las nuevas economías



colaborativas que han surgido en territorio colombiano, pero hace énfasis en que es necesario alejarse de los motores tradicionales del crecimiento, es decir de las industrias de capital, pues estas ya han alcanzado sus límites en Colombia.

Por otro lado, en las recomendaciones que se presentan en el estudio económico de la OCDE sobre Colombia (2019), se hace hincapié en la necesidad de mejorar la política social y la calidad de empleo, con el fin de asegurar que el crecimiento sea para todos los colombianos, por lo que es necesario realizar reformas normativas que fomenten la creación de empleos formales. Para llevar a cabo esto, es necesario la reducción de costos laborales no salariales; mejorar la calidad y la pertinencia de la educación y la capacitación; reducir la contratación atípica; mejorar el funcionamiento del sistema de prestaciones por desempleo y adoptar medidas para integrar a un mayor número de mujeres en el mercado de trabajo. Las reformas para orientar el gasto social hacia los más necesitados, así como la activación y el fortalecimiento del sistema de pensiones son igualmente cruciales para reducir las desigualdades.

Como se ha mostrado, es necesario que Colombia realice reformas normativas para poder afrontar las problemáticas actuales del país, con respecto, al alto desempleo, la informalidad laboral y las nuevas economías colaborativas que han surgido.

Ha modo de conclusión, hoy se puede decir que aquellos colaboradores digitales hacen parte de la informalidad laboral de Colombia ya que estos no cuentan con garantías ni derechos laborales, pues dentro de los lineamientos normativos del ámbito laboral estos no están acobijados y carecen de garantías.

## **7. Propuestas internacionales para los trabajadores digitales**

La economía ha venido sufriendo una transformación como consecuencia de lo que hoy conocemos como la cuarta revolución industrial, la cual ha condicionado el futuro del trabajo, ya que apunta a intensificar el proceso de automatización de la actividad económica, aparejando la sustitución de puestos de trabajo por máquinas. Además, esta ha generado una ruptura en la relación directa que hay entre el empleador y el trabajador, a través del uso de plataformas tecnológicas, las cuales permiten la prestación de un servicio a distancia y sin la necesidad de una estricta supervisión del trabajo.

El crecimiento de la economía de plataformas, ha logrado que las instituciones del Derecho Laboral y Seguridad Social no puedan ser abarcadas en esta modalidad, debido a la inexistencia de los elementos constitutivos del vínculo laboral tradicional.

Por lo anterior, se procederán a analizar las propuestas regulativas planteadas en España y Chile, para evidenciar en que condiciones se encuentran los trabajadores o colaboradores digitales en estos países y determinar si algunas de sus propuestas pueden llegar a ser compatibles y/o aplicables con el ordenamiento jurídico colombiano.

### **7.1. Los trabajadores digitales en España**

En España lo que ha sido denominado economía colaborativa es un fenómeno que está ligado a la generalización del uso de teléfonos inteligentes, donde se concreta un trabajo a demanda por vía de plataformas digitales.

La cuestión que más ha estudiado la doctrina española es la determinación jurídica de la relación contractual que se establece entre la plataforma digital y la persona colaboradora. De acuerdo a la doctrina española, este nuevo entorno productivo amenaza la caracterización clásica de las instituciones laborales ya que deriva una alta flexibilidad y una individualidad en la relación con la plataforma.

Como lo menciona Suárez (2018), “en España, han establecido que este nuevo tipo de actividades económicas acarrearán: “i) la insuficiencia de ingresos para los colaboradores; ii) la inestabilidad profesional; iii) el ejercicio del control; iv) la estricta supervisión por parte de la plataforma” (p. 45)

El marco normativo español ofrece tres posibles calificaciones de la relación establecida entre la plataforma y el colaborador, en función de las circunstancias concretas en las que se desarrolla la prestación del servicio.

La primera hace mención a que la relación contractual es protagonizada por un trabajador autónomo en los términos del artículo 1.1., de la Ley 20 de 2007, del Estatuto del Trabajo autónomo, el cual implica que la prestación del servicio se realiza por una persona física a título lucrativo de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de plataforma digital. Esta clasificación, se encuentra de forma condicionada por la

regulación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, ya que exige la habitualidad.

Como segunda variante, se ha establecido que el colaborador es un “trabajador autónomo” económicamente dependiente (TRADE)<sup>7</sup>, siempre que este reúna los requisitos que exige la figura. Es necesario en esta figura que el reconocimiento de TRADE surge de la formalización de un contrato con el cliente principal a través de una comunicación que de lugar a la formalización del contrato como tal.

La última clasificación, sería el reconocimiento de la laboralidad de la relación contractual, entendiendo que se trata de un trabajador asalariado en los términos previstos del artículo 1.1. ET, con el refuerzo de la presunción que supone el artículo 8.1 ET, el cual hace mención a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos.

En España, la actuación de los colaboradores de las plataformas digitales, se han caracterizado como trabajadores autónomos, pero en vista de que en el ordenamiento jurídico español la clasificación jurídica de la relación contractual no se rige por un principio dispositivo, sino que se determina por las características concretas de la relación y de la concurrencia o no de los rasgos configurados de la relación laboral. Pero cuando se hace el análisis, esta relación que surge entre el colaborador y la plataforma no indica la calificación de un trabajador autónomo. De acuerdo a la doctrina española, es una figura que se asimila a los requisitos que caracterizan la figura de

<sup>7</sup> TRADE: es un trabajador autónomo económicamente dependiente, el cual realiza su actividad profesional o económica para un cliente o una empresa de la que percibe al menos 75% de sus ingresos.

TRADE: hay flexibilidad, menores costes para la plataforma digital y mínimas garantías profesionales para los prestadores del servicio.

Asimismo, se ha considerado un serio riesgo frente a que el colaborador se clasifique como TRADER, pues es considerada una solución intermedia para la problemática que afronta la figura del colaborador en el Derecho de Trabajo y adicionalmente, según Suárez (2018) “esta figura puede llegar a ser utilizada para encubrir verdaderas relaciones laborales, generando una desprotección social más grave” (p. 49 ).

Suárez (2018), establece que las actividades desarrolladas por las plataformas que operan en España, dan indicios de la falta de concurrencia de los rasgos que definen la relación laboral que regula el ordenamiento jurídico español. Se evidencian rasgos de independencia en la capacidad del colaborador para fijar sus horas de disponibilidad sin jornadas y horarios preestablecidos; la capacidad para rechazar el servicio y la no exigencia de exclusividad. Pero hace énfasis, que estas plataformas cuentan con un rasgo de dependencia y por tanto, de la laboralidad ya que existe un proceso de selección de los colaboradores; el carácter personalísimo de la prestación; la obligación de seguir el desempeño del encargo en los indicadores de la plataforma; la fijación de los precios de los servicios y el ejercicio del poder disciplinario a través de la desactivación de la plataforma.

El debate acerca de la laboralidad o no de los colaboradores de plataformas digitales omite la ductilidad, es decir, que la búsqueda de un grado de flexibilidad razonable como condición necesaria para el desarrollo de estas nuevas actividades puede lograrse en buena medida dentro de la esfera de lo laboral. No es una solución muy atractiva desde la perspectiva empresarial,

pues centra la maximización de los beneficios, pero es la opción más respetuosa con los derechos de los trabajadores.

En la sentencia C-434 de 2015 el Tribunal hace alusión que a la hora de calificar la actividad desarrollada por Uber (plataforma digital) como un servicio de transporte y no como un servicio de la sociedad, y enjuicia la laboralidad de la relación contractual. El Tribunal describe dos situaciones que muestran una subordinación por parte de los colaboradores que operan a través de Uber.

“La primera, hace alusión a la prestación que se realiza dentro de la organización y dirección de Uber, en la medida en que esta establece múltiples requisitos para el acceso a la actividad y su desarrollo, incluido el comportamiento de los conductores al realizar la prestación del servicio, pues el carro debe cumplir con determinadas condiciones que exige la plataforma, el conductor debe contar con la licencia y carecer de antecedentes penales. Una segunda muestra de la subordinación, es el control que la plataforma ejerce en calidad de la prestación del servicio de transporte, a través de una función de evaluación del transporte por los pasajeros. Y tercero, la regulación de la prestación del servicio respecto del tiempo de trabajo, Uber tiene la capacidad de adaptar su oferta a la fluctuación de la demanda, a través de diversos instrumentos como la recompensa económica por realizar un determinado número de trayectos o la indicación de los periodos más favorables” (C- 434 de 2015, Juzgado Mercantil No 3 de Barcelona).

La doctrina española, ha manifestado que es necesaria la creación de una nueva relación especial de trabajo para los prestadores de servicios a través de plataformas digitales. Con el fin de que la relación contractual se mantenga dentro del ámbito laboral, sujeta a una regulación

singular que refleje las especificidades propias de la actividad. Esta regulación tiene que reformar la flexibilidad característica de este tipo de actividades la cual se acople a los derechos de los trabajadores. Para otro sector de la doctrina, es pertinente adaptar la normativa laboral ordinaria a las características concretas de las nuevas actividades que así lo exijan con el fin de limitar de esta forma las previsiones que se separan de la regulación común y proponen aplicar la figura contenida en el artículo 13 ET relativo al trabajo a distancia.

Respecto a la seguridad social, la protección social de los colaboradores varía en función del encuadramiento que les corresponda, en su caso el Sistema de Seguridad Social, se determina por las características propias de la actividad desempeñada. Tres son las posibilidades existentes:

- i) Si se reconoce la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital, como empleadora y el colaborador que presta el servicio, surge la obligación por parte de la plataforma de afiliarlo al Régimen General de la Seguridad Social, sin importar la duración de la jornada.
- ii) Si se reconoce al colaborador como un trabajador por cuenta propia, de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 305.1 LGGSS, lo cual llevaría al encuadramiento obligatorio en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- iii) Si se reconoce al colaborador como un TRADE, y que la labor se realice a tiempo parcial. En este caso se debe incluir en el RETA. Figura que no cuenta con la obligación de cotizar y no cuenta con la protección del Sistema de Seguridad Social.

Cabe resaltar, que el Gobierno español tiene la facultad de excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o su retribución, si estas se consideran marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida. Es importante resaltar que en este ordenamiento jurídico, la cotización de trabajador a tiempo parcial se realiza en función del número de horas, pero no se adapta a todas las actividades, se acopla más fácil a actividades típicas.

El progresivo crecimiento de este tipo de economía amenaza con limitar la recaudación por cotizaciones en España, a medida que las nuevas actividades no dan siempre lugar a encuadramiento en la Seguridad Social o llevan a niveles de cotización más bajos a los habituales por el número de horas trabajadas y las bajas remuneraciones.

Los propios tribunales españoles han recriminado al legislador la ausencia de un proyecto legislativo que actualice la norma y aporte luz frente a estas nuevas realidades. En una de las múltiples sentencias judiciales formuladas a este aspecto, el tribunal afeaba al regulador de forma demoledora afirmando que “del legislador nacional habitualmente dispuesto a procrastinar soluciones ante los nuevos retos que proporciona la realidad social y más cuando se trata de regular las relaciones laborales, no se tiene noticia”; y añadía que “quizá lo más recomendable es que este nuevo modo de trabajar venciera la pereza legislativa configurando [...] una nueva relación laboral especial” (Sentencia Nº 53/19 del Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid, del 11 de febrero de 2019).

Se hace necesario una reforma de la Ley 20 de 2007 que califique expresamente a estos usuarios proveedores de servicios como trabajadores autónomos, y que corrobore que su



enquadramiento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) es correcto. Esto con el fin de que los modelos de plataformas permitan ofrecer a estos trabajadores autónomos una mayor protección social.

Finalmente, el mercado de plataformas ha crecido de forma acelerada, multiplicándose de forma exponencial tanto el número de usuarios que consumen a través de las mismas, como el número de comercios y de personas que deciden colaborar con ellas a nivel profesional. Es por esto que en este país se necesita como en todos los demás ordenamientos jurídicos, una regulación que acredite los derechos y garantías a los colaboradores. Ningún ordenamiento jurídico estaba preparado para estas nuevas economías y formas de empleo, pero es hora de que se adecúen estas figuras a su regulación laboral vigente.

## **7.2. Los trabajadores digitales en Chile**

En mayo del 2019 el Gobierno Chileno presentó la reforma laboral conocida como *Proyecto de Ley de Modernización Laboral*, que dentro de los temas a regular se encuentra la situación de los trabajadores de plataformas digitales, en especial para los repartidores de empresas como Glovo o Rappi (plataformas que se dedican al domicilio de comida y cosas). El proyecto de reforma propone diferentes formas de incorporar al seguro social a estos trabajadores que están en constante riesgo de accidentes, desempleo, cobertura en salud y pensión, pues consideran que este tipo de trabajadores deben contar con ciertas garantías mínimas asociadas a la seguridad social.

Por su parte, el ministro de Hacienda, Felipe Larraín, manifestó que:

La tecnología nos da enormes oportunidades, pero también tremendos desafíos. Lo que estamos tratando de hacer es responder al desafío que nos lleva el avance tecnológico y que está amenazando numerosos trabajos. Por eso es importante que la economía chilena pueda adaptarse y los trabajadores puedan aprovechar las enormes oportunidades que tiene este cambio tecnológico. (Latam Outsource, 2019)

Asimismo, el subsecretario del trabajo, Fernando Arba, aseguró que el gobierno está trabajando en la posibilidad de dar acceso a la seguridad social a trabajadores de aplicaciones de delivery como Glovo, Rappi, Cornershop y Uber Eats, entre otras (Tele13, 2019).

Por otro lado, en la Cámara de Diputados de Chile cursa el Boletín No.12475-13, proyecto de ley por medio del cual se pretende regular el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. El proyecto define los conceptos de:

i) plataformas digitales de servicios (PDS), las cuales son personas jurídicas que ofrecen sus prestaciones a través de una infraestructura digital cuyo propósito es organizar y controlar, por medio de algoritmos, la realización de los servicios conectando a los trabajadores con los clientes que los solicitan y ii) de los trabajadores, que para efectos de la ley, serán aquellas personas que suscriban un contrato de trabajo con alguna de estas plataformas. (Boletín No. 12475-13, 2019)

Por otro lado, se hace necesario distinguir los tipos de trabajo que puede requerir una plataforma, pues estas empresas no solo requieren de trabajadores que son los encargados de realizar el servicio que la plataforma ofrece, sino que también requieren de un segundo tipo de

personal, como lo es el personal administrativo. Siendo la gran diferencia entre ambos tipos de trabajadores, que el segundo no requiere de una nueva regulación dado que encaja en el modelo del Código del Trabajo chileno, en cambio, el primero, no encajan en el modelo tradicional de la legislación laboral chilena y por eso amerita de una nueva regulación.

Por su parte, el proyecto consagra siete (7) derechos para los trabajadores digitales, los cuales consisten en:

- i) Jornada autónoma: los trabajadores tendrán libertad para escoger sus horarios y cantidad de trabajo, es decir, tendrán la autonomía de decidir en que momento y cuantas horas se conectan a la plataforma.
- ii) Seguridad laboral: Los trabajadores de las Plataformas de Servicios deberán estar afiliados y cotizar según las normas de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, las Plataformas de Servicios deberán disponer de un seguro de daños con los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del trabajador (ibídem).
- iii) Transparencia de la toma de decisiones y control de la arbitrariedad: al momento de la celebración del contrato, la plataforma deberá informar de manera completa y clara todos los términos y condiciones de la prestación del servicio al trabajador.
- iv) Jornada pasiva: la remuneración por las horas de la jornada pasiva no podrá ser inferior al salario mínimo aprobado por ley. Por jornada pasiva se entiende el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición de la PDS (conectado), pero sin realizar labores.
- v) De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo: consagra que el despido de los trabajadores deberá ser notificado mínimo con 30 días de anticipación y consagra ciertas reglas para efectuar la respectiva indemnización.

- vi) Derecho a sindicalización: los trabajadores tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sujetándose a la ley, y gozaran de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en el Código del Trabajo.
- vii) De la tutela de derechos fundamentales: tendrán derecho a accionar por despidos injustos, auto despidos y tutela de derechos fundamentales, conforme a los artículos 168, 171 y 485 y siguientes del Código del Trabajo.

El presente proyecto da apertura para interpretar que se pretende crear una nueva categoría de trabajador, el cual tendría cobertura al sistema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales conforme a lo establecido en la Ley N° 16.744, pero no hace alusión a la protección en el sistema de pensiones y salud. Adicionalmente, de la lectura del mismo también es posible inferir que el legislador pretender darle la categorización de “contrato de trabajo” al contrato que suscriba el trabajador con la plataforma digital de servicios, generando dudas en si efectivamente sería un contrato de trabajo tal y como lo concibe el código del trabajo chileno, o si efectivamente se estaría ante un nuevo concepto.

## **8. Conclusiones**

La economía de plataformas ha generado una prestación del servicio diferente a la tradicionalmente concebida, la cual se concreta a través de plataformas digitales. Este nuevo modelo económico, es un mercado que se caracteriza por la flexibilidad del trabajo y las facilidades para prestar un servicio determinado, pero que a su vez genera grandes amenazas para

las garantías laborales y de seguridad social de quienes prestan sus servicios a través de plataformas digitales.

Ante la creciente de las nuevas formas de trabajo atípico (entre las que están ligadas a la economía de plataformas) el sistema de la seguridad social colombiano se encuentra enfrentando una lucha constante, ya que muchas personas que hoy en día laboran por medio de estas plataformas, no están cotizando al sistema y no cuentan con una cobertura para afrontar futuras y posibles contingencias en materia de salud, pensión y riesgos laborales.

En el presente trabajo se analizaron varias de las problemáticas en el ámbito jurídico que la economía de plataformas ha generando a nivel local y mundial; y lo que deberá afrontar el ordenamiento jurídico colombiano para dar una solución pronta y eficaz a este modelo económico. Cabe resaltar que:

1. La definición con la que contamos del contrato de trabajo en Colombia esta vigente desde 1950, sin embargo, dicha definición no se ajusta a las nuevas formas de empleo que se presentan actualmente. Asimismo, se evidencia que tenemos un derecho cambiante con normas muy antiguas, y con la necesidad de una reforma laboral, pues hoy la economía y las nuevas formas de empleo nos exige más que un contrato donde una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra, bajo su continua subordinación y a cambio de una remuneración fija.
2. Es necesario resolver las dificultades que ha generado la clasificación legal de la relación establecida entre las plataformas digitales y los colaboradores. Lo cual exige la realización

de unos análisis y reformas en el marco jurídico laboral, con el fin de que se pueda acoplar esta figura en la normatividad laboral colombiana e identificar los casos que verdaderamente configuran una relación laboral.

3. Cualquier tipo de prestación personal del servicio, ya sea mediante un contrato de trabajo, un contrato de prestación de servicios o en calidad de independiente, y acorde a los lineamientos consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano da lugar al nacimiento de la obligaciones de cotización al SSSI. Sin embargo, en el caso de los colaboradores, es necesario una reforma profunda para esclarecer su situación y que se genere la obligación de cotizar al sistema basándose en los ingresos percibidos mensualmente.
4. Es necesario adaptar el Sistema de Seguridad Social colombiano, a un entorno donde se tenga en cuenta la modernización que caracteriza al siglo XXI como son los nuevos modelos económicos y formas de empleo. Debiendo garantizar un sistema, que permita una mayor cobertura para la población laboralmente activa (aunque se encuentre en el mundo de la informalidad), que sea más eficaz y que rompa con el modelo de cotización tradicional que se tiene desde el año 1993.
5. Otra preocupación que se genera es que ante la eventual reforma pensional sobre la cotización por horas al Sistema de Seguridad Social Integral, dichas cotizaciones si serían compatibles con lo consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política. Pues, queda en duda si sería posible otorgar pensiones inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, o si en su defecto se deberá reformar la Constitución para darle cabida a esta nueva forma de cotización. Asimismo, queda el interrogante de a cuantas semanas equivale la

cotización por horas, que tantos derechos pensionales o de salud aplican, o como aplicarlos y controlarlos.

6. Hoy se puede decir que los colaboradores o trabajadores digitales en Colombia, hacen parte de la informalidad laboral que afronta el país. Ya que estos no cuentan con las garantías y derechos laborales de un trabajador habitual, pues dentro de los lineamientos normativos se logra evidenciar una desprotección jurídica debido a la ineficiencia del legislador y el Gobierno Nacional de regular estas nuevas formas de empleo.
7. Ante la eventual aprobación del Proyecto de Ley 190 de 2019, queda la duda si sería viable la distribución del 50% entre el trabajador digital y la plataforma digital para los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, o por lo contrario, esa carga de cotización que se le incrementa al trabajador en efecto fomentaría más el empleo informal.
8. Colombia debe implementar programas o mecanismos estratégicos que fomenten a los ciudadanos la importancia de la Seguridad Social, pues actualmente es un sistema que cuenta con pocos cotizantes activos, debido a la falta de información y comprensión de su importancia por parte de los ciudadanos.
9. El trabajo en las plataformas digitales es uno de los mayores desafíos a los que se debe enfrentar el Derecho Laboral y la Seguridad Social a mediano y largo plazo. Pues este nuevo modelo económico y de trabajo se separa de la definición tradicional de relación laboral, también genera mayores riesgos para los colaboradores, utiliza la tecnología para conectar a las personas y prestar servicios e incentiva la flexibilización laboral, lo cual da lugar a la independencia. Sin embargo todos estos avances no pueden desconocer la

protección de la seguridad social para las personas que prestan sus servicios a través de estas plataformas.

10. Se incurre en el error por parte de los ordenamientos jurídicos de denominar economía colaborativa estos nuevos modelos económicos que han surgido en el siglo XXI, pues su correcta denominación es economía de plataformas (genero), por medio de la cual surge unas actividades a través de las economías colaborativas o las economías bajo demanda, las cuales no son excluyentes entre sí.
11. La economía de plataformas es un sistema mediante el cual una persona le permite el acceso a bienes y/o servicios a una persona que lo necesita, todo ello a través de una plataforma digital garantizándole ahorro en el tiempo y facilidades al consumidor final.
12. Los “colaboradores” deben de cumplir con los términos y condiciones establecidos por las plataformas digitales para poder ingresar a éstas. Esto da lugar e identifica un grado de dependencia por parte de los “colaboradores” respecto de las plataformas, lo cual evidencia una subordinación. Algunas de estas plataformas en Colombia, con el fin de esconder la realidad sobre las formas utilizan diferentes tecnicismos legales para evitar los derechos y obligaciones que se derivan de una relación laboral.
13. Uno de los mayores retos que afrontan los legisladores y gobiernos a nivel mundial será la aparición de un nuevo modelo que se adecúe a las nuevas formas de empleo.



14. Las mesas de negociación que ha sostenido el Gobierno Nacional con la plataforma digital Rappi solo se ha centrado en abarcar las problemáticas y exigencias que han efectuado los Rappitenderos, dejando a un lado a los demás colaboradores o trabajadores digitales que prestan sus servicios en diversas plataformas digitales que operan en el país.
  
15. Un avance de la mesa de negociación entre el Gobierno Nacional y la App Rappi, ha sido la cobertura de riesgos laborales para los “Rappitenderos”.
  
16. El ordenamiento jurídico colombiano en la actualidad no cuenta con ninguna regulación que solucione de manera concreta las problemáticas y retos a los que se enfrenta el derecho laboral y la seguridad social con relación a los trabajadores digitales, ya que ni el congreso, ni los jueces ni el Gobierno Nacional han podido realizarlo de manera clara y concreta.
  
17. Es evidente que los ordenamientos jurídicos de España y Chile, no han consolidado una regulación para estas nuevas modalidades de empleo, pues los proyectos de regulación que se encuentran en estos momentos pendientes de aprobación no abarcan todos los derechos y obligaciones en materia laboral y seguridad social, sino que se da de manera parcializada. En el caso de España, no se ha visto la necesidad por parte del legislador de entrar a regular una nueva figura normativa para los colaboradores, ya que considera que la figura de TRADER se puede acoplar a estas modalidades de empleo, dejando así una alta desprotección en materia de Seguridad Social a los colaboradores. Por otro lado, Chile

apenas esta intentado introducir nuevas alternativas en su ordenamiento jurídico, pues lo analizado en el presente trabajo son solamente proyectos de ley.

18. En el primer trimestre del año 2020, Colombia sufre las afectaciones tanto económicas como de salubridad de la pandemia COVID-19, lo cual lleva a declarar mediante el Decreto 417 de 2020 un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario. Adicionalmente, los decretos emitidos por el Gobierno Nacional ante esta emergencia le han dado un reconocimiento a las plataformas digitales como prestadores de servicios esenciales ante la contingencia para abastecer a los colombianos. Un de los casos específicos es la plataforma “Rappi”, ya que sus “Rappitenderos” a pesar de la cuarenta nacional decretada por el Decreto 475 de 2020, se encuentran dentro de las exclusiones para poder movilizarse y ser una alternativa para que la población pueda acceder a los bienes y servicios que requiera.

19. Debido a la situación económica generada por el COVID – 19, y a que el Gobierno Nacional permitió la continuidad en la prestación del servicio por parte de algunas plataformas digitales que operan en Colombia, se generó un incremento en el trabajo de los colaboradores de estas plataformas y presentándose a la par un incremento de la vinculación para ser colaboradores en las plataformas, a pesar de ser un empleo informal con el fin de obtener un sustento económico. Lo cual acarrea una alza en los riesgos a los que estos colaboradores están expuestos diariamente, ya que se encuentran propensos a contagiarse y volverse transmisores del virus, esto sumado a que la mayoría no cuentan con una cobertura en materia de salud y ARL.

20. Finalmente, a lo que debe apuntar el derecho, es a potenciar y no a limitar todas las posibilidades y beneficios que ha traído consigo la cuarta revolución industrial. Maximizando el bienestar de la sociedad y garantizando el acceso a estas nuevas formas de empleo, de las cuales si se logra una protección en materia laboral y de seguridad social, reduciría la informalidad y alto desempleo que actualmente tiene Colombia, abarcando a un mayor número de población cotizante al Sistema de Seguridad Social Integral.

## Referencias

Actualícese. “Trabajo a través de Plataformas Digitales sería Regulado”. (29 de octubre de 2018). Recuperado de: <https://actualicese.com/actualidad/2018/10/29/trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales-seria-regulado/>

Ámbito Jurídico. “IMPORTANTE: Así se regularía el trabajo en plataformas digitales”. (25 de septiembre de 2019). Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/tecnologia/laboral-y-seguridad-social/importante-asi-se-regularia-el-trabajo-en>

Ámbito Jurídico. “Trabajadores de plataformas digitales: ¿nuevo estatus jurídico?”. (08 de noviembre de 2018). Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/laboral-y-seguridad-social/trabajadores-de-plataformas-digitales-nuevo>

América Económica. “Gig Economy: el fenómeno que está transformando el mercado laboral”. (11 de junio de 2019). Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/gig-economy-el-fenomeno-que-esta-transformando-el-mercado-laboral>

Arenas, G. (2018). El derecho colombiano de la seguridad social (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Legis.

Asuntos Legales. “Nueva ley de trabajo digital se discutirá en audiencia pública de la Cámara de Representantes”. (02 de abril de 2019). Recuperado de:

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/nueva-ley-de-trabajo-digital-se-discutira-en-audiencia-publica-de-la-camara-de-representantes-2846528>

Autónomo CEA. “Economía GIG, el nuevo modelo de empleo”. (20 de febrero de 2019). Recuperado de: <https://masautonomo.com/economia-gig-nuevo-modelo-empleo>

BBVA. ¿Qué es la GIG economy?. (05 de julio de 2018). Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>

Berg J. (Abril de 2019). La nueva informalidad: Las plataformas digitales de trabajo (Presentación) OIT. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403\\_3.bergplataformas\\_digitales.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_3.bergplataformas_digitales.pdf)

Bluradio: “Cotizar pensión por horas, Gobierno analiza el caso de plataformas como Rappi”. (08 de julio de 2019). Recuperado de: <https://www.bluradio.com/nacion/cotizar-pension-por-horas-gobierno-analiza-el-caso-de-plataformas-como-rappi-219670-ie435>

Borja, Suarez, C. (2018). La Gran Transición: La Economía de Plataformas Digitales y su Proyección en el Ámbito Laboral y de la Seguridad Social. Temas Laborales, Universidad Autónoma de Madrid, N° 14, 37-66.

Cámara de Diputados y Diputadas de Chile. (2019, marzo 14). Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios. Recuperado 10 de marzo de 2020, de <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13004&prmBoletin=12475-13>

Código Sustantivo del Trabajo. (05 de agosto de 1950). [Decreto 2663 de 1950]. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)

Congreso de Colombia. (23 de diciembre de 1993). [Ley 100 de 1993]. DO: 41.148. Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html#15](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html#15)

Congreso de Colombia. (2019). Proyecto de Ley No. 190 de 2019. “Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación que hacen uso de plataformas digitales en Colombia”. Recuperado de: <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2019%20-%202020/PL.%20190-19%20Trabajo%20digital.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const.](1991), Recuperado de: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Dinero. “Plataformas tecnológicas y el contrato de trabajo”. (19 de junio de 2018). Recuperado de: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/plataformas-tecnologicas-y-contrato-de-trabajo-por-carolina-porras/259414>

El Economista. “Monopsonio, Gig Economy o trabajo atípico: los conceptos que amenazan con dominar el mercado laboral”. (10 de mayo de 2019). Recuperado de: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9860496/05/19/Monopsonio-gig-economy-o-trabajo-atipico-los-conceptos-que-amenazan-con-dominar-el-mercado-laboral.html>

El Tiempo: “Aventones y mandados. Quizá lo que se castiga sea, simplemente, el lucro”. (24 de julio de 2019). Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/thierry-ways/aventones-y-mandados-columna-de-thierry-ways-392542>

El Tiempo, T. (2020, 20 febrero). Contrato de arriendo, la sorpresa con la que Uber reta a Mintransporte. Recuperado 1 marzo, 2020, de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/contrato-de-arriendo-la-sorpresa-con-la-uber-reto-al-gobierno-464232>

EMIS University. “Economía colaborativa digital ¿qué regular?”. (29 de junio de 2019). Recuperado de: <https://www-emis-com.ez.urosario.edu.co/php/search/doc?dcid=654516967&ebsco=1?>

EMIS University. “Formalización del empleo Vs. nuevas formas de trabajo”. (14 de mayo de 2019). Recuperado de: <https://www-emis-com.ez.urosario.edu.co/php/search/doc?dcid=650624729&ebsco=1?>

Ferrer, M. (2018). Revista de Estudios de Juventud. Presente y futuro de las plataformas digitales. N<sup>a</sup> 118, 63-74. Recuperado de: [http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-\\_presente\\_y\\_futuro\\_de\\_las\\_plataformas\\_digitales.pdf](http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-_presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf).

Gerencie. (2019a). Cartilla Laboral 2019 (Cuarta ed.). Bogotá , Colombia: ECOE Ediciones.

Gerencie. (2019b, marzo 18). Aportes a seguridad social . Recuperado 5 de diciembre de 2019, de <https://www.gerencie.com/aportes-a-seguridad-social.html>

Gerencie. (2019c, mayo 1). Aportes a seguridad social en trabajadores que trabajan por días. Recuperado 5 de diciembre de 2019, de <https://www.gerencie.com/aportes-a-seguridad-social-en-los-trabajadores-que-trabajan-por-dias.html>

Gestión. “Nueva reforma laboral en Chile permitirá jornada laboral de 4 días semanales”. (02 de mayo de 2019).

Grupo de Estudios Económicos (2018). Regulación y competencia en economías colaborativas. Estudios Sectoriales, N<sup>o</sup> 19. Superintendencia de Industria y Comercio.

Graham, M. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer, Vol. 23 (2), 135-162. Recuperado de:

[https://pdfs.semanticscholar.org/ad1a/b4b1f4e4e595300f33372abb1b9f55ff7cf9.pdf?\\_ga=2.49176998.1620947404.1572363005-1512181113.1572363005](https://pdfs.semanticscholar.org/ad1a/b4b1f4e4e595300f33372abb1b9f55ff7cf9.pdf?_ga=2.49176998.1620947404.1572363005-1512181113.1572363005).

Graham, M. and Anwar, M. A. (2018) Labour, in Ash, Kitchin and Leszczynski (eds) 'Digital geographies', Sage: London. Recuperado de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2991099](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2991099).

Jaramillo Jassir I. Una mirada al futuro del trabajo. Observatorio Laboral Universidad el Rosario. Recuperado de: [https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/LaboUR\\_Una\\_mirada\\_al\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_29\\_04\\_2019.pdf](https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/LaboUR_Una_mirada_al_futuro_del_trabajo_29_04_2019.pdf)

Juzgado de lo Social de Barcelona, Sección 24ª. (29 de mayo de 2019) Sentencia Social Nº 205/2019. [MP. María Pía Casajuna Palet]. Recuperado de: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-205-2019-jso-barcelona-sec-24-rec-144-2018-29-05-2019-47993296>.

Juzgado de lo Social Nº 33 de Madrid. (11 de febrero de 2019). Sentencia Nº 53/19. [MP. José Pablo Aramendi Sánchez]. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>

Juzgado de lo Social de Salamanca, Sección 1ª. (21 de junio de 2019). Sentencia Social Nº 215/2019. [MP. Redondo Granado, Ines]. Recuperado de: [https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-215-2019-jso-salamanca-sec-1-rec-133-2019-14-06-2019\\_47992694?page\\_number=4&tribunal%5B0%5D=Juzgado+de+lo+Social+-+Salamanca&noIndex](https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-215-2019-jso-salamanca-sec-1-rec-133-2019-14-06-2019_47992694?page_number=4&tribunal%5B0%5D=Juzgado+de+lo+Social+-+Salamanca&noIndex).

Kilpi, E. (2016). A New Growth Theory. Recuperado de <https://medium.com/@EskoKilpi/one-theory-to-rule-them-all-c942486e4b30/>

La República. (2019, marzo 4). Reforma laboral en Chile incluirá seguridad social para trabajadores de Cornershop, Glovo, Rappi y otros. Recuperado 23 de enero de 2020, de



<https://www.larepublica.co/globoeconomia/reforma-laboral-en-chile-incluirea-seguridad-social-para-trabajadores-de-cornershop-glovo-rappi-y-otros-2835411>

La República. “En Colombia, necesitamos más ‘Rappis’ que ayuden a generar mayor empleo”. (12 de julio de 2019). Recuperado de: <https://amp.larepublica.co/empresas/en-colombia-necesitamos-mas-rappis-que-ayuden-a-generar-mayor-empleo-2883744>

Latam Outsource. “Chile: Reforma Laboral Propone Seguridad Social Para Trabajadores De Plataformas Digitales”. (04 de mayo de 2019). Recuperado de: <https://latam-outsource.com/es/2019/05/04/chile-reforma-laboral-propone-seguridad-social-para-trabajadores-de-plataformas-digitales/>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>

López Balaguer, M. (2018). Labour & Law Issues. Trabajo en plataformas digitales: primeras sentencias y primeras discrepancias. Vol. 4 N° 2, 53-78. Recuperado de: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8799/8552>.

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, CIPPEC-BID - OIT. Buenos Aires, 2019. Recuperado de: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf>.

Martínez Azuar, J., Martínez Serrano, A. (2018). Revista del Ministerio y Asuntos Sociales. Las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea. Vol. 34, 169-192. Recuperado de: [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/34/estudios\\_5.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/34/estudios_5.pdf).

Melo, Campos, A. (2018). Regulación de las Nuevas Formas de Empleo que surgen por medio de las Plataformas Digitales. (Trabajo de Tesis).

Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/190328>.

Ministerio del Trabajo. (2019a, julio 26). MinTrabajo y Rappi avanzan en diálogo para mejorar condiciones de rappitenderos. Recuperado 3 de marzo de 2020, de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/mintrabajo-y-rappi-avanzan-en-dialogo-para-mejorar-condiciones-de-rappitenderos>

Ministerio del Trabajo. (2019b, octubre 1). Radicado No. 02EE2019410600000049833. Recuperado 5 de diciembre de 2019, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE2019410600000049833+Empleada+De+Servicio+Dom%C3%A9stico+Tipo+De+Contrato+-+Liquidaci%C3%B3n+De+Prestaciones+A+Afiliaci%C3%B3n+A+Sgssi.pdf>

Molina, Oscar; Pastor, Albert (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el

Obando, J. M. (2015). Derecho Laboral (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Temis.

OECD (2017), OECD Digital Economy Outlook 2017, OECD.

OCDE, & OCDE. (Octubre, 2019). Presentación del Estudio Económico de la OCDE sobre Colombia 2019. Recuperado 8 de abril de 2020, Recuperado de: <https://www.oecd.org/about/secretary-general/economic-survey-of-colombia-october-2019-sp.htm>

OIT. (2019, abril 9). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Recuperado 1 de febrero de 2020, de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_684183/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm).

OIT. (2020, enero 1). Contrato de trabajo. Recuperado 10 de marzo de 2020, de <https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3157>

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., (2018) Platform Workers in Europe, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157. Recuperado de: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf)

Portafolio. “La propuesta de Rappi a MinTrabajo sobre cotización de Rappitenderos”. (26 de julio de 2019). Recuperado de: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/la-propuesta-de-rappi-a-mintrabajo-sobre-cotizacion-de-rappitenderos-531957>

Rodríguez Fernández, M. L. (2017) “Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital”, contribución a la Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”, Madrid, 28 de marzo de 2017. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf).

Rodríguez, Piñero, M. (2017). Temas Laborales. La Agenda reguladora de la Economía Colaborativa: Aspectos Laborales y de Seguridad. Num. 138/2017, 125-161. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es › descarga › articulo>.

Sastre-Centeno, J.M. & Inglada-Galiana, M.E. (2018): “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/ciriecespana/article/view/12109/12752>.

S, B. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>

Tele13. (2019, marzo 4). Reforma Laboral: Gobierno Incluirá Seguridad Social Para Trabajadores De Apps De Delivery. Recuperado 3 de marzo de 2020, de <https://www.t13.cl/noticia/negocios/reforma-laboral-gobierno-incluire-seguridad-social-trabajadores-apps-delivery-glovo-rappi-uber-eats>

Tribunal de Justicia Gran Sala. (20 de Diciembre de 2017). Sentencia N° C-434/15. Recuperado de: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=es&jur=C,T,F&num=C-434/15&td=ALL>

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales a la Protección Social. [Resolución 2019 de 2020]. Recuperado de: [https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra\\_unidad/Resolucion-209-de-2020.pdf](https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra_unidad/Resolucion-209-de-2020.pdf)

Wood, A. (2019). Sociology. Networked but Commodified: The (Dis) Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. N°. 1-20. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0038038519828906>.

Wradio. “Es una locura lo que estamos viviendo con Rappi: Mintrabajo”. (08 de julio de 2019). Recuperado de: <https://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/es-una-locura-lo-que-estamos-viviendo-con-rappi-mintrabajo/20190708/nota/3924208.aspx>