



LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y EL FUTURO DEL TRABAJO EN COLOMBIA*

Yanitza Giraldo Restrepo**

Universidad Internacional de La Rioja (España)

SUMARIO: 1. Economía de plataformas y empleo en Colombia. –2. Regulación de la economía colaborativa. –3. Situación de los trabajadores de las plataformas digitales: derechos legales de los trabajadores. –4. El trabajador independiente. –5. Conclusiones. –6. Bibliografía.

RESUMEN

El estado colombiano ha tenido una transformación digital y una política de estado que promueve empresarios digitales en todo el país. Las empresas nacionales como internacionales ven una oportunidad de mercado para dar respuesta a una población cada vez más digital. Esto sin duda favorece un nuevo modelo económico, que demanda más trabajadores en una región que no tiene una regulación normativa que proteja los trabajadores de plataformas digitales. Estos deben someterse a las normas que establezcan las empresas, su vinculación es como trabajador independiente, quien asume todos los costos derivados de la seguridad social y los riesgos que pueda generar la prestación de los servicios. Esta modalidad de trabajo es aceptada por la población porque es una forma de salir del desempleo y obtener ingresos de forma rápida. Es necesario crear cambios normativos y sociales que protejan los nuevos tipos de trabajos, que tengan en cuenta las condiciones particulares en la prestación del servicio. De lo contrario, esto genera dificultad en el crecimiento económico y en la productividad; un empleo de calidad es fundamental para el desarrollo social de un país.

ABSTRACT

The Colombian state has had a digital transformation and a state policy that promotes digital entrepreneurs throughout the country. National and international companies see a market op-

* Recibido el 2 de octubre de 2020, aceptado el 5 de octubre de 2020.

** Profesora de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) (España).

portunity to respond to an increasingly digital population. This undoubtedly favors a new economic model, which demands more workers in a region that does not have a normative regulation that protects workers on digital platforms. These must be subject to the regulations established by the companies, their relationship is as an independent worker, who assumes all the costs derived from social security and the risks that the provision of services may generate. This type of work is accepted by the population because it is a way to get out of unemployment and obtain income quickly. It is necessary to create normative and social changes that protect the new types of jobs, that take into account the particular conditions in the provision of the service. Otherwise, this creates difficulties in economic growth and productivity; quality employment is essential for the social development of a country.

Palabras clave: plataforma digital, calidad, empleo, desarrollo.

Key words: digital platform, quality, job, developing.

1. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EMPLEO EN COLOMBIA

Con los avances en la tecnología y la digitalización de la economía, surgen nuevas formas de trabajo que suponen un reto para los Estados¹. Cambios a causa de la liberalización del mercado, la innovación, la robotización, hacen necesario mantener la protección de los derechos laborales en una era de cambios tecnológicos que generan la transformación de las organizaciones. Las nuevas tecnologías avanzan de una manera rápida y de forma que las estructuras económicas y jurídicas no logran dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. Por ello, es necesario adaptarse a los nuevos mercados, competir en los mismos, pero también, adaptar los servicios y las nuevas formas de contratación².

Las plataformas digitales llevan varios años funcionando en Colombia, pero las diferentes causas que generan la pérdida de puestos de trabajo, la falta de regularización de los nuevos empleos, la falta de empleos de calidad, y las diferentes crisis, como es el caso del COVID-19 hace que las personas busquen alternativas de subsistencia y acepten las condiciones impuestas por las empresas digitales: Uber³, eat, Ifood Colombia, Rappi, Uber, Didi, Cabify entre otras. El problema de los que trabajan a través de aplicaciones digitales es que no tienen una relación laboral, no existe la prestación de un servicio entre iguales porque estos trabajadores carecen de protección laboral. La mayoría no cotizan a la seguridad social, las condiciones laborales son precarias en comparación con los trabajadores asalariados, tienen menos ingresos y no existe una normativa que tenga en cuenta el pago de la seguridad social en función de sus ingresos; sirve para el aumento de la economía informal porque además no contempla la situación de los trabajadores migrantes⁴.

En Colombia la cotización mínima de un trabajador independiente es sobre la base del salario mínimo, lo que excluye a todos los que no llegan a este monto. Se establece que “cerca del 45% de la informalidad del país corresponda a trabajadores independientes que ganan

¹ MALO, MIGUEL ÁNGEL. “Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales”. *Papeles de economía española*, n.º 156, 2018.

BUENADICHA, CESAR; CAÑIGERAL, ALBERT; DE LEÓN, IGNACIO. *Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, junio 2017.

² MADARIAGA JAVIER, et al. *Economía de plataforma y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT, 2019.

³ OROZCO, SARA.; VELÁSQUEZ, MANUELA. “Uber: la plataforma tecnológica que rompe con los esquemas tradicionales de la regulación en la materia de transporte individual de pasajeros en Colombia”. *Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, n.º 14, julio-diciembre, pp. 1-36, 2015.

⁴ FERNÁNDEZ, CRISTINA; BENAVIDES, JUAN. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. FEDESARROLLO, 2020.

*menos de un salario mínimo mensual*⁵. Es importante tener en cuenta los diferentes tipos de trabajadores que existen y sus condiciones, promoviendo la flexibilización en la cotización, para aumentar la formalización de los trabajadores independientes y el aumento de la informalidad laboral.

Uno de los grandes obstáculos para el crecimiento económico es el alto índice de trabajo informal. De acuerdo con los estudios, Colombia es uno de los países latinoamericanos con mayor número de desempleados y una alta tasa de subempleo. Los trabajadores independientes son muy vulnerables porque no tienen ningún tipo de protección social; hace falta una regulación normativa que tenga en cuenta las actividades que ejercen y su relación con las empresas que prestan los servicios para evitar falsos trabajadores independientes⁶.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas de Colombia, *la proporción de ocupados informales en las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 46,1%. Para el total de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 46,8%. Estas mismas proporciones en mayo de 2019 fueron 46,7% y 47,9%, respectivamente*⁷.

Los trabajadores de la economía informal no tienen los ingresos suficientes para tener una vida digna y en el futuro no tendrán acceso a una pensión, serán personas mayores sin recursos para subsistir, lo que conlleva al aumento de la pobreza y la exclusión social de la población.

Estas empresas muevan la economía, los bajos costos de producción y distribución les permite obtener mayores recursos, porque no reconocen a los prestadores de servicio como trabajadores, con lo cual, no asumen ninguna responsabilidad laboral; se consigue un ahorro de costes en condiciones de trabajo más precarias. Ahora bien, las empresas prestan unos servicios concretos, por ello les interesa que sus trabajadores cumplan con su trabajo, porque de lo contrario serán mal evaluados. Así que ejercen un control sobre sus trabajadores igual que lo harían con un trabajador contratado a tiempo completo y con contrato de trabajo.

La forma de controlar a quienes prestan sus servicios en las plataformas digitales es por medio de la calificación del servicio y para obtener una buena calificación es esencial el tiempo invertido en el reparto de los pedidos. Entre más rápido mejor y la disponibilidad se convierte en un elemento imprescindible. Sin duda esta dependencia genera una relación laboral encubierta, sin importar el tipo de calificación que se otorgue a este nuevo tipo de trabajadores⁸.

Hasta que no haya una regulación de las plataformas digitales y reconozcan los derechos de los trabajadores, estos no podrán hacer parte del progreso económico, del reconocimiento de sus derechos, asumiendo todos los gastos y riesgos de la prestación de los servicios. Todo esto contribuye a un déficit de trabajo decente, trabajos informales, aumento de trabajadores con baja remuneración, escasa participación sindical; en definitiva, el aumento de la discriminación y la violación de los derechos fundamentales.

La OIT lleva a cabo acciones en Colombia teniendo en cuenta los planes nacionales de desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para mejorar la formalidad laboral y ampliar la

⁵ FERNÁNDEZ, CRISTINA; BENAVIDES, JUAN. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*, p. 7.

⁶ CASTRO, OMAR ERNESTO. "Informalidad y trabajo decente en Colombia, análisis desde la perspectiva de género". *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 2, n.º 3, pp. 1-17, 2014.

Ver el impacto que tiene el empleo informal en la economía: RUBIO, MARÍA. "El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina". *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, v. 7, n.º 13, enero-junio. 2014.

⁷ Para consultar las estadísticas ver: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

⁸ RANZ, RUBÉN. El trabajo en las plataformas digitales de reparto. Servicio de estudios de la Confederación de UGT, n.º 1, 6 de septiembre de 2019, p. 31.

cobertura social. Brinda asesoría técnica a las micro y pequeñas empresas para la promoción del empleo decente y hace especial énfasis en la prevención del uso abusivo de las formas de contratación. Impulsa el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral como una forma de cumplir las normas, la seguridad y la salud en el trabajo⁹.

Hay que tener en cuenta que *“la aparición de un nuevo mercado de trabajo exige la creación de un nuevo sistema de derechos y necesidades de las personas trabajadoras”*¹⁰. El trabajo digno y decente debe cubrir todas las necesidades de los trabajadores, tener una remuneración que le permita mantener unas condiciones de vida adecuadas para los trabajadores y sus familias y la protección en la vejez¹¹.

La economía colaborativa permite poner a disposición bienes y servicios de propietarios a través de plataformas digitales, llega a un mayor número de usuarios y cubre las necesidades de diferentes colectivos y sectores de la economía¹². Además, disminuye los costos de producción y puede ser útil para la reducción de la contaminación ambiental.

Esta relación entre propietarios y consumidores genera un beneficio para las partes implicadas, por eso es fundamental conocer en qué mercado participan los trabajadores de las plataformas digitales. Se debe analizar si los ciudadanos prestan un servicio ocasional, cuál es la función de la plataforma, si es la de un intermediario entre productores y consumidores. Con toda esta información se puede establecer qué aplicación normativa debe darse a esa relación entre la plataforma digital y los trabajadores¹³.

Actualmente en Colombia no hay una normativa que regule las nuevas formas de trabajo, ni tampoco que delimite cuáles son las obligaciones de las empresas digitales y los trabajadores que prestan el servicio. Este tipo de prestación de servicios plantea dudas respecto a cómo será la protección de los puestos de trabajo, la calidad del empleo y lo que se considera un buen trabajo. Estamos frente a una transformación del empleo tradicional, el cual va más rápido que la adaptación de marcos regulatorios de los Estados que puedan dar respuesta a la evolución del Derecho¹⁴.

2. REGULACIÓN DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA

El uso de las plataformas digitales es abierto y puede ser usada por cualquier persona. Según la Ley de TIC 1341 de 2009 en el artículo 18, el objetivo es promover la utilización de

⁹ OIT. Colombia Programa de acción 2018-2019, agosto 2018. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_639728.pdf

¹⁰ CAÑIGUERAL, ALBERT. *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, Trabajadores, Derechos y Worker-Tech*. COTEC, 2017, p. 8.

¹¹ PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. “Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas”. Disponible en:

[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

¹² GIL, JAVIER. “¿Qué son las economías colaborativas?”. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio social*, n.º 141. 2018.

¹³ COLOMBIA. Vicepresidencia de Regulación. *Una visión estratégica de la economía digital para Colombia*. 2017, p. 10.

Disponible en: <http://tigo-une.com/documentos/economia-digital/economiadigital.pdf>

¹⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL. “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, *Temas laborales*, n.º 138, pp. 125-161. 2017.

Sobre la calidad del empleo en las diferentes ciudades de Colombia, consultar: FARNÉ, STEFANO; RODRÍGUEZ, DAVID; CARVAJAL, CLAUDIA YOHANA. “La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas”. *Boletín del Observatorio de Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, Bogotá, n.º 14, p. 29, diciembre 2013.

este servicio, siempre en coordinación con las autoridades competentes, así como la regulación del trabajo virtual remunerado, el cual representa un medio importante de empleo para las empresas y una oportunidad de generación de ingresos de los ciudadanos de cualquier nivel social. En materia de protección laboral, no existe una ley que garantice los derechos de los trabajadores que prestan servicios a través de las plataformas digitales; lo que hay es un Proyecto de Ley para regular el Trabajo Digital en Colombia, presentado en el año 2018.

Es necesario mejorar las condiciones de los trabajadores creando nuevas políticas laborales dedicadas a la formalización de los mismos, para que se ejerza un mayor control sobre los empleadores y de esta manera, ofrezcan oportunidades para los trabajadores del sector informal¹⁵. Cualquier persona puede prestar sus servicios en las plataformas digitales sin estar afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, porque no existe la obligación de las empresas de verificar el registro, la inscripción y cotización. De acuerdo con el sistema de trabajo por medio de la economía colaborativa, no existe una subordinación o dependencia del trabajador¹⁶ respecto del empleador, ni horario que permita a éste exigirle el cumplimiento de las órdenes establecidas en el art. 23 del Código Sustantivo de Trabajo.

Esta relación es bajo demanda y diferente al concepto tradicional de trabajador fijo comprometido con una empresa. Las características que presenta son: menor dependencia, economías de escala, negocio global, son más que una base de datos, se realiza el trabajo de forma virtual, sin espacio físico. Ahora bien, todas las plataformas exigen un alto nivel de cumplimiento de los prestadores de servicio, la dedicación de unas horas establecidas y la calificación del servicio.

De manera que en la práctica sí existen diferentes tipos de control de los trabajadores de plataformas digitales, aunque no se les reconozca como tal. El problema radica en que no está claro cuándo se dictan instrucciones para controlar el servicio y cuando no; sigue existiendo una relación desigual porque la empresa es la que determina qué instrucciones seguir¹⁷.

En la legislación colombiana se puede encontrar también definiciones de estos trabajadores independientes, según el Decreto reglamentario 1406 de 1999, art. 16c, los clasifica y define: *Se clasifica como trabajador independiente a aquel que no se encuentre vinculado laboralmente a un empleador, mediante contrato de trabajo o a través de una relación legal y reglamentaria.*

Esta economía informal responde a una estructura incipiente de la organización productiva, donde los trabajadores no tienen prestaciones sociales, pueden quedarse sin empleo en cualquier momento y no reciben ningún tipo de subsidio por desempleo. Además, sus ingresos son bajos e irregulares, en su mayoría se observa que estos trabajadores cuentan con un nivel de capacitación inferior, que no les permite poder cambiar de empleo. De no mejorar este desequilibrio educacional esto podría ser una dificultad en el crecimiento no solo económico sino también en la productividad y lo que podría impedir a la economía crecer y mejorar la calidad del empleo¹⁸. En consecuencia, la mayoría de las personas de este sector laboral no tienen estudios y pocas posibilidades de cambiar a un empleo formal¹⁹.

¹⁵ ARIAS, DANIELA. *Modelo de Proyección de Empleo para Colombia*. Lima: OIT, 2013, p. 10.

¹⁶ GIL, LIDIA. "El trabajo 4.0 y la delimitación entre trabajador asalariado y trabajador autónomo", p. 7. Disponible en:

https://forelab.com/wp-content/uploads/el_trabajo_4-0_y_la_delimitacion_entre_trabajador_asalariado_y_trabajador_autonomo-lidia_gil_otero.pdf

¹⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL. "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", *Temas laborales*, n.º 138, 2017.

¹⁸ ARIAS, DANIELA. *Modelo de Proyección de Empleo para Colombia*. Lima: OIT, 2013. BERTRANOU, FABIO (Coord.). *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. OIT, 2009.

¹⁹ CASTRO, OMAR ERNESTO. "Informalidad y trabajo decente en Colombia, análisis desde la perspectiva de género". *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 2, n.º 3. 2014.

La OIT en 2002, amplió la definición del concepto de economía informal a todas las actividades económicas de

Hay un aspecto importante de destacar, en la economía colaborativa el problema no va a ser el aumento de personas desempleadas, sino que los trabajadores no tienen cómo generar unos recursos adecuados que les permita subsistir. Para poder llegar a un nivel de ingresos aceptable, tendrán que trabajar más horas de las establecidas en la jornada laboral, asumiendo los riesgos que esto supone a la salud, seguridad y a su situación familiar. Por tanto, las plataformas *pueden limitar el derecho al trabajo de múltiples formas con las condiciones que imponen a los prestadores de servicios que las utilizarán*²⁰. Un ejemplo de lo anterior es aceptar de forma obligatoria tareas que suponen un riesgo a la salud, para evitar que puedan prescindir de sus servicios y la obligación de permanecer en este tipo de trabajos, asumiendo todo tipo de actos contrarios al derecho por temor a no conseguir otra fuente de ingresos²¹.

El crecimiento de la economía digital y los diferentes modelos de economías colaborativas, suponen un reto para las autoridades de competencia porque las plataformas conectan directamente con los usuarios y crean mercados más complejos²². Esto es un mercado en donde la demanda de los consumidores depende de la demanda de otros grupos. La plataforma define los precios, el volumen que va a sacar al mercado, la forma de distribuir, lo que puede llevar a prácticas anticompetitivas que afectan a las empresas que no estén en la misma situación. *Las autoridades de competencia deben replantearse si la actual normativa y las herramientas que ésta provee son suficientes para fomentar un entorno promotor de libre competencia económica que respete, simultáneamente, los derechos de los consumidores sin frenar la innovación*²³.

Debe existir una definición del mercado, la evaluación del poder del mercado, análisis de la competencia, efectos y posibles exclusiones arbitrarias que pueden incurrir las empresas; generando una competencia desleal. Esta además de disminuir la rentabilidad de las empresas, ocasiona la pérdida de empleos a causa de la baja producción y la incapacidad de las empresas de competir en un mercado no regulado. En definitiva, es necesario analizar todas las conductas excluyentes o precios por debajo del mercado, los cuales deben ser revisados por las autoridades competentes para evaluar los efectos que trae sobre los costos de los competidores; se debe proponer un entorno regulatorio que promueva la competencia en los sectores donde se ofrecen los productos a través de las plataformas digitales y las respectivas sanciones ante el incumplimiento de las normas²⁴.

Las empresas de economía colaborativa no están exentas de generar conflictos porque no hay un mercado que las regule. Tienen la capacidad de dominar el mercado, estableciendo los precios más bajos y con ello eliminando la competencia; compensan sus pérdidas con los ingresos que obtienen en otros países en actividades similares. Sus competidores no tienen como hacer frente a esta competencia desleal porque no tienen la capacidad económica, ni logística para asumir precios por debajo del mercado. Las plataformas deben ofrecer buenos servicios a los consumidores reduciendo los costos de transacción sin que ello suponga la utilización de prácticas que excluyan la competencia²⁵.

los trabajadores y las empresas que de manera legal o en la práctica no tienen la cobertura o están parcialmente cubiertos de conformidad con la ley. Consultar sobre esto: FERREIRA, MARÍA TERESA. "Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia". *Revista Le Bret*, n.º 6. 2014.

²⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO MIGUEL. "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", *Temas laborales*, n.º 138, 2017, p. 152.

²¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO MIGUEL. "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social", *Temas laborales*, n.º 138, 2017.

²² DIAZ-FONCEA, MILLÁN; MARCUELLO, CARMEN; MONREAL, MANUEL. *Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades*, p. 28. Disponible en: <https://www.mincotur.gov.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/402/D%20C3%8DAZ%20FONCEA,%20MARCUELLO%20Y%20MONREAL.pdf>

²³ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Regulación y Competencia en Economías Colaborativas. N.º 19, Abril, 2018, p. 14.

²⁴ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Regulación y Competencia en Economías Colaborativas, p. 18.

²⁵ SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Regulación y Competencia en Economías Colaborativas, p. 26.

3. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: DERECHOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores de plataformas digitales no tienen ninguna protección laboral porque en Colombia no se ha regulado este tipo de trabajo y los derechos que tienen los mismos. Es necesario que la normativa laboral tenga una adaptación a las nuevas formas de trabajo y a la realidad digital. La flexibilidad laboral no puede generar informalidad, sino que debe ser una oportunidad para generar empleo con todas las garantías a los trabajadores. Es indudable que la digitalización conlleva a una transformación de las relaciones laborales, porque introduce nuevas figuras y mecanismos, aspectos positivos como la flexibilidad y la posibilidad de conciliación en la vida laboral y familiar.

Sin embargo, hay un aumento de la segmentación del trabajo, porque unos gozan de estabilidad laboral y promoción en el empleo, frente a otros que no tienen un contrato, estabilidad o desarrollan actividades como trabajadores independientes. Las plataformas digitales son una opción para las personas mayores salir del desempleo y aquellos que pierden sus empleos tener una forma de obtener ingresos; el problema es que en la mayoría de los casos no alcanzan a devengar un salario mínimo. El aumento de la contratación por medio de plataformas digitales fragmenta, divide el proceso de trabajo, externaliza la producción y aumenta los trabajadores independientes; sirve como una vía para la evasión de impuestos y una menor protección laboral²⁶.

Los prestadores de servicios lo hacen en la modalidad de trabajadores independientes. Estos contratos son legales según la normativa. Quienes prestan el servicio asumen el pago de la salud, la pensión y todo lo necesario para el cumplimiento legal. Sin embargo, en la práctica, no alcanzan a devengar un salario mínimo y no pueden asumir estos pagos, quedando excluidos del sistema y asumiendo todos los costos derivados. Frente a esta situación, se ha propuesto una regulación que permita cotizar por horas, porque en la actualidad solo se puede cotizar la pensión por semanas o meses.

Por otra parte, los trabajadores independientes no están obligados a realizar el pago al Mecanismo de Protección al Trabajador cesante. Este sistema permite que un trabajador del sector público y privado paguen a las Cajas de Compensación Familiar y en caso de quedar desempleados puedan mantener el acceso a la salud, el ahorro a pensiones, un subsidio familiar y el acceso a servicios de capacitación familiar; además, si ha realizado la cotización mínima puede acceder a un subsidio por desempleo durante tres meses²⁷. Así pues, los independientes quedan excluidos del sistema porque sus ingresos no les alcanzan para asumir todas estas obligaciones.

Los trabajadores independientes representan más del 40% de la población ocupada. El aumento tiene un lugar importante en la economía del país. Esta situación ha sido permanente y supone una preocupación en términos de política pública de cómo proteger a nivel social a estas personas. Estos no van a gozar de una pensión y protección en la vejez, porque el sistema de cobertura funciona a través de esquemas contributivos, pero no tiene en cuenta pensiones no contributivas²⁸. La economía colaborativa genera riqueza con sus servicios, mueve la economía, aumenta las riquezas de las empresas sin que estas asuman sus obligaciones frente a los trabajadores ni el Estado.

²⁶ MOLINA, ÓSCAR; PASTOR, ALBERT. "La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo". En FAUSTO MIGUÉLEZ (coord.). *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. 2018, p. 318.

²⁷ Véase los mecanismos de protección al desempleado:

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/mecanismo-de-proteccion-al-cesante#:~:text=El%20Mecanismo%20de%20Protecci%C3%B3n%20al%20Trabajador%20Cesante%2C%20impulsado%20por%20el,el%20ahorro%20para%20su%20pensi%C3%B3n.>

²⁸ BERTRANOU, FABIO (Coord.). *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. OIT, 2009, pp. 8-9.

4. EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE

La figura del trabajador independiente ha generado diferentes postulados en pro y en contra de la misma. Algunos manifiestan que el empleado tiene la opción de elegir y participar en el mercado deseado, adquieren distintas habilidades empresariales que les ofrecen la oportunidad de obtener un mejor salario. La posibilidad de generar unos ingresos mínimos en un periodo de pérdida del empleo y la preparación para una mejor oferta laboral. De acuerdo con esta teórica, el trabajo independiente genera mayor productividad y mejora las capacidades directivas de un trabajador independiente.

No obstante, no todos los trabajadores independientes tienen la misma formación, la capacidad económica para asumir los riesgos que conlleva este tipo de empleo y la compensación de las pérdidas que pueda tener en periodos de baja demanda de sus servicios²⁹. Es importante la protección de todos los trabajadores sin importar el tipo de vinculación, porque el sistema de protección social debe ser por igual para todos, en función de su capacidad económica y de aportación.

Uno de los problemas estructurales, es que, aunque exista un sistema de seguridad social, tiene unas particularidades que excluyen al trabajador independiente que tiene menor capacidad de pago y por tanto, no le alcanza para pagar el mínimo de los aportes. Para solucionar esta situación, se puede recurrir al régimen de monotributo destinado a los trabajadores independientes con menor capacidad de pago, donde pueda ser compartido entre el trabajador y el Estado a través de subsidios a las cotizaciones. El objetivo debe ser adecuarse a las necesidades de distintos grupos de trabajadores independientes para que aumente las tasas de cotización y afiliación³⁰.

Las estadísticas de las instituciones públicas sitúan el porcentaje de trabajadores independientes en el 47%. No obstante, las diferentes ONG señalan que esta cifra llega al 61,3% de trabajadores independientes en el sector informal; la tasa de empleo informal más alta del mundo³¹. No hay que olvidar que la gran mayoría de trabajadores independientes se encuentran dentro de las cifras de trabajadores informales porque sus ingresos no son suficientes para hacer frente a la seguridad social. Algo que sin duda se ha agravado con la crisis causada por el COVID-19, una larga cuarentena, el cierre de establecimientos públicos, la destrucción del empleo y la falta de ayudas sociales para las personas sin recursos.

Según la normativa, existen diferentes tipos de trabajadores y el trabajador independiente se encuentra dentro del ámbito laboral, donde existen seis grupos de trabajadores: asalariados; empleadores; trabajadores por cuenta propia; miembros de cooperativas de productores; trabajadores familiares auxiliares, y trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo³².

La clasificación de los trabajadores tiene en cuenta un conjunto de criterios que diferencia en dos grupos de trabajadores: los asalariados y los independientes. En este sentido, la Corte tiene en cuenta que la protección del trabajador está respaldada en el artículo 25 de la Constitución Política. Esta no solo surge de la actividad laboral subordinada, sino que se extiende a otras modalidades, como es el caso de los trabajadores independientes, que son *“aquellos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos”*³³; el fin de la norma es proteger los derechos del trabajador y su dignidad humana.

²⁹ FERNÁNDEZ, CRISTINA; BENAVIDES, JUAN. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. FEDESARROLLO, 2020, p. 4.

³⁰ BERTRANOU, FABIO (Coord.). *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. OIT, 2009, pp. 9-10.

³¹ Consultar en: <https://ayudaenaccion.org/ong/proyectos/america/trabajo-informal-colombia/>

³² Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia C- 645 DE 2011.

³³ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia C- 645 DE 2011, p. 2.

La Corte Constitucional analiza sobre los derechos de los trabajadores y la obligación de protección:

“El ordenamiento constitucional colombiano consagra el trabajo en general, tanto el subordinado o dependiente como el independiente, como uno de los valores y propósitos del Estado (preámbulo) y uno de los principios fundantes del mismo, junto con el respeto de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general (art. 1.º)”³⁴.

La Constitución de Colombia protege a los trabajadores en general sin importar qué tipo de contratación o relación laboral tienen. Lo fundamental es garantizar el derecho al trabajo y proteger los derechos conexos al mismo. La corte establece que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza “en todas sus modalidades” de la especial protección del Estado (Art. 25), la cual ostenta una mayor entidad o un mayor grado en relación con el trabajo subordinado o dependiente, por causa de la estructura desigual de la relación entre el empleador y el trabajador”*³⁵. De tal manera que todas las políticas del Estado deben ir encaminadas a garantizar los derechos y a proteger a todos los trabajadores.

De acuerdo con la Corte Constitucional, es fundamental la protección general de los trabajadores, los cuales tienen los mismos derechos en el Sistema General de Pensiones sin importar qué tipo de contrato tienen. La cobertura se basa en el principio de la Universalidad y Solidaridad. El principio de la solidaridad en el sistema jurídico está contemplado en la Constitución, vinculando a todos los particulares como también al Estado, quien debe garantizar los derechos de los coasociados. Tiene la obligación de prestar el apoyo que requieran las personas para alcanzar la efectividad de sus derechos y la garantía de la dignidad humana³⁶.

5. CONCLUSIONES

Los cambios en la forma de trabajo que surgen con las diferentes iniciativas relacionadas en la economía colaborativa en todos los sectores de la sociedad conllevan un importante desarrollo institucional, para crear diferentes escenarios que permitan la coordinación entre las plataformas digitales y la autoridad nacional en materia de competencia. Es imprescindible fortalecer la normativa y los mecanismos de control, para asegurar la actividad de estas empresas y todas las conductas que puedan ser constitutivas de una competencia desleal.

En el momento no existe una regulación que proteja los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas digitales. Cada vez son más las personas que por falta de oportunidades laborales, desempleados, personas migrantes que no tienen como sobrevivir, se ven obligadas a prestar los servicios a través de estas plataformas, sin ningún tipo de protección social y asumiendo todos los riesgos laborales. Existen obstáculos normativos y estructurales para que los trabajadores independientes puedan formalizar su trabajo. Como causa de los bajos ingresos que generan, a los trabajos por horas, los empleos parciales, no les es posible cotizar a la seguridad social; además la cotización mínima para los trabajadores independientes es de un salario mínimo.

Por otra parte, incluso los que prestan servicios a tiempo completo no siempre tienen los ingresos suficientes para poder formalizar su situación puesto que los costos de la seguridad social son muy altos; esto es lo que se denomina trabajadores pobres. Como se ha mencionado, más del 40% de la población ocupada en las principales ciudades del país son trabajadores informales.

³⁴ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia C-397 de 2006, p. 12.

³⁵ Sentencia Corte Constitucional de Colombia C 397/2006, p. 12.

³⁶ Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia C-760/04.

Es una obligación del Estado la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de la Constitución, que no hace distinción en el tipo de vinculación que tenga un trabajador; este mantiene unos derechos fundamentales mínimos que protejan su bienestar. La promoción del trabajo digno y decente debe ser una prioridad. Pero no cualquier tipo de empleo productivo sino el que se ajuste a ciertas condiciones de calidad, en donde mujeres y hombres tengan oportunidades de empleo e ingresos, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección y diálogo social.

Así pues, el trabajo debe garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y de sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como: la enfermedad o los accidentes laborales, la maternidad, la muerte, la vejez, el desempleo y la invalidez. Algo que en la actualidad no gozan los trabajadores independientes.

Es preciso una regulación normativa que promueva el desarrollo de la tecnología, la innovación y las nuevas formas de trabajo, sin que esto suponga un aumento del trabajo informal, de la violación de los derechos de los trabajadores; para evitar que a mediano plazo haya una destrucción del trabajo formal y un aumento de la informalidad de las distintas actividades económicas asociadas con las Economías Colaborativas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS, DANIELA. *Modelo de Proyección de Empleo para Colombia*. Lima: OIT, 2013.
- BERTRANOU, FABIO (Coord.). *Trabajadores independientes y protección social en América Latina*. OIT, 2009.
- BUENADICHA, CESAR; CAÑIGERAL, ALBERT; DE LEÓN, IGNACIO. *Retos y posibilidades de la economía colaborativa en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo, junio 2017.
- CAÑIGUERAL, ALBERT. *El mercado laboral digital a debate. Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkerTech*. COTEC, 2017.
- CASTRO, OMAR ERNESTO. "Informalidad y trabajo decente en Colombia, análisis desde la perspectiva de género". *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, v. 2, n.º 3, p. 1-17, 2014.
- DÍAZ-FONCEA, MILLÁN; MARCUELLO, CARMEN; MONREAL, MANUEL. "Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades". Disponible en: <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/402/D%C3%8DAZ%20FONCEA,%20MARCUELLO%20Y%20MONREAL.pdf> (fecha de consulta: 21 de julio de 2019).
- FARNÉ, STEFANO; RODRÍGUEZ, DAVID; CARVAJAL, CLAUDIA YOHANA. "La calidad del empleo en 23 ciudades colombianas". *Boletín del Observatorio de Mercado de Trabajo y la Seguridad Social*, Bogotá, n.º 14, p. 29, diciembre 2013.
- FERNÁNDEZ, CRISTINA; BENAVIDES, JUAN. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. FEDESARROLLO, 2020.
- FERREIRA, MARÍA TERESA. "Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia". *Revista Lebre*, n.º 6. 2014.
- GIL, JAVIER. "¿Qué son las economías colaborativas?". *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio social*, n.º 141. 2018.
- GIL, LIDIA. "El trabajo 4.0 y la delimitación entre trabajador asalariado y trabajador autónomo". Disponible en: https://forelab.com/wp-content/uploads/el_trabajo_4_0_y_la_delimitacion_entre_trabajador_asalariado_y_trabajador_autonomo-lidia_gil_otero.pdf (Fecha de consulta: 21 de julio de 2019).
- MADARIAGA, JAVIER, et al. *Economía de plataforma y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT, 2019.
- MALO, MIGUEL ÁNGEL. "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales". *Papeles de economía española*, n.º 156, pp. 146-158, 2018.

- MOLINA, ÓSCAR; 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 Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- OROZCO, SARA.; VELÁSQUEZ, MANUELA. “Uber: la plataforma tecnológica que rompe con los esquemas tradicionales de la regulación en la materia de transporte individual de pasajeros en Colombia”. *Revista de Derecho Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, n.º 14, julio-diciembre, pp. 1-36, 2015.
- RANZ, RUBÉN. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. Servicio de estudios de la Confederación de UGT, n.º 1, 6 de septiembre de 2019.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL. “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, *Temas laborales*, n.º 138, pp. 125-161. 2017.
- RUBIO, MARÍA. “El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina”. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, v. 7, n.º 13, pp. 23-40, enero-junio. 2014.
- TANGARIFE, CARMEN LUCÍA (coord.). *X Informe de Trabajo Decente Colombia 2007-2016*, Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical, 2018.

Documentos e informes

- BANCO DE LA REPÚBLICA. La informalidad en el mercado laboral colombiano. Disponible en: <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7907/8287> (fecha de consulta: 18 de mayo de 2019).
- CESE. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La economía colaborativa y la autorregulación». Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016AE0933> (fecha de consulta: 13 de mayo de 2019).
- COLOMBIA. VICEPRESIDENCIA DE REGULACIÓN. Una visión estratégica de la economía digital para Colombia. 2017.
- DANE. Diseño DSO. Dirección de Metodología y Producción Estadística DIMPE, abril 2016. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_metodologica_GEIH-01_V10.pdf (fecha de consulta: 12 de mayo de 2019).
- OIT. Colombia programa de acción 2018-2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_639728.pdf
- PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Disponible en: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)
- SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO. Regulación y Competencia en Economías Colaborativas. No. 19 Abril, 2018.

Sentencias de la Corte Constitucional

- Sentencia de la Corte Constitucional colombiana C-397/2006, 24 de mayo de 2006. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-397-06.htm>
- Sentencia de la Corte Constitucional colombiana C-645/2011, 31 de agosto de 2011. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-645-11.htm> (fecha de consulta: 14 de mayo de 2019).
- Sentencia de la Corte Constitucional colombiana C-760/04, 10 de agosto de 2004. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-760-04.htm>



LOS NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO BASADOS EN EL USO DE PLATAFORMAS DIGITALES: UN NUEVO RETO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO*

M.^a Rosa Martín Muñoz**

Universidad de Granada (España)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Un intento de aproximación a un fenómeno complejo. –3. La calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. –4. El trabajo en plataformas ante los tribunales. –5. Propuestas formuladas por la doctrina para alcanzar la necesaria protección en el nuevo entorno digital. –6. Conclusiones y propuestas de *lege ferenda*. –7. Referencias bibliográficas.

RESUMEN

La revolución digital ha propiciado que, en los últimos años, haya adquirido un notable desarrollo determinados sistemas de prestación de servicios que se enmarcan dentro de la denominada “economía de las plataformas”. Se caracterizan por el uso de plataformas virtuales que permiten poner en contacto a quienes demandan un bien o servicio y quienes pretenden facilitárselo. La irrupción de esta nueva realidad productiva ha planteado serias dudas acerca de la calificación jurídica que corresponde a los prestadores de servicios de tales plataformas virtuales. En este sentido, el presente trabajo analiza si la definición legal de trabajador asalariado permite dar cabida a las nuevas formas de organización del trabajo y si se hace necesaria alguna regulación específica al respecto.

ABSTRACT

The digital revolution has led to a notable development in recent years in certain service delivery systems that fall within the so-called “platform economy”. They are characterized by the use of virtual platforms that allow to put in contact those who demand a good or service and those who intend to facilitate it. The irruption of this new productive reality has raised serious

* Recibido el 4 de marzo de 2020, aceptado el 24 de junio de 2020.

** Licenciada en Derecho y Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Actualmente, Becaria FPU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (España).