

**TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: UN ANÁLISIS DESDE EL
DERECHO COMPARADO HASTA LAS FALLAS EN EL ORDENAMIENTO
COLOMBIANO.**

**DIEGO ARMANDO ROJAS BERNAL
LINA PAOLA GUERRERO SERPA**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA
EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

TUTOR: JUAN CARLOS BERROCAL

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL**

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

JUNIO 2021

INTRODUCCIÓN

En la última década, en Colombia ha existido un gran auge de plataformas tecnológicas que han generado un gran impacto a nivel social, pues estas han influido notoriamente en la economía del país, y es que bien estas plataformas agilizan el proceso entre producto/servicio y consumidor final, es por ello que frecuentemente se emplea la terminología “reinventar” y de la cual surgieron estas propuestas como lo son Rappi, Uber, Ifood, InDriver, etc., plataformas que han generado un impacto innovador y que con el desarrollo de la industria tecnológica no demoran en hacerse notar. El uso de las TIC ha llegado a todos los niveles de actividad de la población por el uso masivo de internet, incluso en las zonas rurales. Al no existir una relación laboral las empresas de economía colaborativa tienen un recurso humano de bajo costo, sin condiciones laborales y operando en un entorno que no tiene una reglamentación que proteja a los trabajadores de la explotación laboral. (Giraldo. 2019). La economía nacional presenta altos y bajos, debido a la creciente tasa de desempleo, muchas personas optan por esta nueva modalidad de trabajo, convirtiéndose así en un alivio para la población desempleada con el fin de satisfacer las necesidades básicas personales o del hogar, por lo que ha hecho que las llamadas empresas digitales tenga un gran crecimiento dentro del comercio electrónico, ventaja para el mercado laboral y desarrollo económico del país, es por ello la importancia de regular esta modalidad de trabajo ya que debido al desenvolvimiento de las actividades propias de estas plataformas, se ven expuestos a situaciones en las cuales no cuentan con las respectivas garantías laborales de que trata el Código Sustantivo de Trabajo Colombiano. En efecto, el impacto de la crisis económica se ha caracterizado por una generalización de la reducción de costes en los procesos empresariales y su directa repercusión sobre los derechos de los empleados, que al igual que en los propios hábitos de consumo, encontrará trabajo antes los que resulten más baratos de “costear” (Rodríguez, 2019) Estas plataformas digitales no solo tienen un claro impacto en la economía colombiana, pues gracias a los avances tecnológicos estas empresas también tienen una gran incursión en el ámbito internacional, pues de manera fácil se han expandido a lo largo y ancho del mundo. Al amparo de todas estas aplicaciones puestas a disposición de los internautas se ha creado una industria globalizada propia que utiliza las demandas o necesidades de los usuarios y les permite intercambiar información sobre los bienes y servicios que ofertan de acuerdo a las necesidades de cada uno en un mercado laboral

mundial. No obstante, a pesar de las ventajas que hemos venido comentando, cuando nos centramos específicamente en el fenómeno de la digitalización en materia laboral, nos es posible entrever que se han venido constituyendo una serie de situaciones y realidades sociales que apuntan a la desprotección de los trabajadores, lo que desencadena necesariamente en la afección de sus condiciones y calidad de vida.

Como objetivo general de este escrito, en un primer momento es realizar un análisis comparativo en cuanto a la relación laboral entre las empresas digitales y quienes prestan el servicio (trabajador), en los países de Perú, Argentina, España y México. En un segundo momento, interpretar cuales son las falencias en el sistema colombiano frente a esta modalidad de trabajo, surgida a raíz de la poca demanda de empleabilidad y que no dignifican el trabajo teniendo que los trabajadores de las empresas digitales se encuentran en desproporción laboral en comparación a cualquier actividad laboral comúnmente conocida y consigo se busca exponer las fallas existentes en la normativa colombiana, ya que se ve un descuido del Estado al no cumplir en su totalidad como garante de los derechos laborales de los que hacen mención la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo.

Este trabajo se justifica porque permite que la sociedad tenga un concepto claro sobre la nueva modalidad de generación de empleo, que algunos tratadistas denominan “economía colaborativa”, y las condiciones laborales a las que se enfrentan todos aquellos que prestan el servicio, además que contribuye potencialmente a la academia.

En este escrito se tendrá como metodología la histórico hermenéutico ya que se buscara hacer una interpretación sobre las distintas posturas en otros países con relación a las plataformas digitales y la de analizar las falencias del sistemas laboral colombiano frente al tema, el enfoque corresponde al cualitativo debido a que se busca tener una amplia comprensión sobre las plataformas digitales como creadoras de empleo, se aplicara el método inductivo, ya que parte desde lo más puntal a lo más generalizado, el escrito tornara descriptivo puesto que se pretende de manera acertada describir aquellas falencias de la normativa colombiana frente este nuevo fenómeno, la población, muestra y la técnica será la de análisis de textos que refrenden la comprensión de este.

Como principal conclusión tenemos que las plataformas han modificado la forma de organizar el trabajo, y de proveer servicios transversalmente, en todo tipo de sectores y ocupaciones, entre ellos, aquéllos más cualificados.

DESARROLLO

Plataformas Digitales, en la Republica del Perú, la República de Argentina, España y México

Como hemos venido estudiando, las plataformas digitales han tenido una incidencia notoria en la economía global, pues el uso de las nuevas tecnologías ha permitido un acercamiento en el proceso entre producto/servicio y consumidor final lo que significa que estas plataformas son fuentes generadoras de empleo. Desde la perspectiva laboral estricta, existen dos formas de trabajo típicas: el “crowdwork”, el trabajo colaborativo on line, y el “work on-demand vía apps”, el trabajo bajo demanda vía aplicaciones de móviles” (Rodríguez, 2019).

Sin duda alguna, la constante innovación en ámbito digital ha contribuido en las distintas formas de trabajo, que en entre otras cosas resultan ser atípicas, ya que los dueños de estas plataformas digitales desvirtúan su posición frente a la relación laboral que en ultimas y bajo una exegética interpretación, vendrían siendo sin duda alguna empleadores. Por lo anterior, entraremos analizar las diferentes posturas frente a las plataformas digitales y la incidencia dentro de las garantías laborales para con las personas que prestan el servicio en los países de Perú, Argentina, España y México.

Plataformas Digitales en el Perú.

En el Perú gracias a la innovación y la reinención de la tecnología, dos servicios se han vuelto tendencia en generar empleo por medio de plataformas digitales, esto es el servicio de transporte y el servicio de domicilios. El primero, han ingresado distintas plataformas digitales como Uber, Cabify entre otras, que ofrecen transporte y que, a diferencia del transporte tradicional, su valor agregado radica en la “seguridad” ya que la aplicación permite ver la información del conductor como el nombre, vehículo, placas del mismo, recorrido etc. Con relación a las plataformas que prestan el servicio de domicilios, existen varias plataformas como Globo, Rappi, el cual permiten, por ejemplo, pedir medicina, comida o incluso la compra del mercado el cual será transportados por domiciliarios que van por todas las ciudades del país ya sea en una bicicleta o en una moto.

En lo expuesto anteriormente, podemos identificar que existe entre los dos servicios un común denominador y es concretamente las personas que prestan el servicio ya sea de transportes o de domicilio. Si bien estas plataformas digitales ofrecen el servicio, quienes lo prestan son personas interesadas en tener un medio de sustento para el las necesidades básicas personales o de la familia, es decir, un tercero con precarias condiciones económicas ve la posibilidad de empleo una plataforma digital creada por algún empresario quien se supone vendría siendo el empleador, pero que no le brinda protección laboral que la norma establece. Precisamente esta característica es algo particular del contexto peruano, la cual ha permitido una expansión de la oferta del servicio. En adición, también significó una oportunidad para que personas en sus ratos libre o que no contaran con un trabajo fijo, a través de estas aplicaciones tengan una nueva fuente de ingreso económico (Valga, 2020).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través del cuarto informe mensual Perú ¿Y cómo vamos?, señaló que la tasa de desempleo juvenil supera cuatro veces a la de los adultos. En consecuencia, muchos jóvenes residentes en el Perú, acceden a través de un Smartphone con internet a diferentes aplicaciones móviles entre ellas las que se rigen por la economía colaborativa, encontrando en estas una manera de tener un trabajo flexible que se adapta a sus necesidades inmediatas (Valga, 2020). Así la cosas, utilizar estas aplicaciones por parte de los jóvenes de manera deliberada generaba una serie de beneficios a la de hora de trabajar, además del dinero, una de las ventajas es que quien prestaba el servicio es su propio jefe y por ende maneja a su antojo los horarios de labor.

Con el pasar del tiempo el asentamiento cada vez más fuerte de estas plataformas digitales, se generaron una serie de controversias con relación a la a las condiciones en que se encuentran los prestadores del servicio que en última terminan siendo precarias ya que muchos de los jóvenes no cuentan ningún beneficio en materia laboral, siendo el más preocupante el seguro contra accidentes, y aunque la mayoría de los prestadores del servicio lo hacen mediante un vehículo ya sea moto o carro, y que el SOAT cubre parte de los gastos de accidente queda a la intemperie la suerte de los que trabajan en una bicicleta, esto debido a que no existe una relación laboral directa entre la plataforma y quien presta el servicio los comercios solo deben pagarle una comisión a la plataforma, ahorrándose los gastos de contratación, sueldo, gratificaciones y el otorgamiento de vacaciones.

En consecuencia, en el Perú, a través de dos Proyectos de Ley, en el que se había si debía existir o no una relación laboral entre las plataformas digitales y los conductores o repartidores, para lo cual ambos proyectos se encuentran a la espera de la aprobación de la comisión de trabajo del Congreso. Lo que significa que ya se están tomando las medidas correspondientes al tema de relación laboral entre las plataformas digitales y los conductores o repartidores que prestan el servicio a fin de garantizar los derechos que como empleados tienen además de su seguridad laboral.

Plataformas Digitales en Argentina.

En primera medida, en argentina gracias a veloz expansión de los beneficios de la economía bajo demanda permite la flexibilización del trabajo y en ese contexto los trabajadores ofrecen sus trabajos y son retribuidos solo en los momentos en los que son requeridos, es decir, trabajan a destajo. Los jóvenes trabajadores de las plataformas de envíos a domicilio, que recorren las ciudades argentinas en bicicleta y en moto, son trabajadores formalmente considerados como autónomos, a quienes no se les reconoce relación de dependencia. Con la misma argumentación de la pionera Uber, también Rappi y Glovo se autodefinen como “empresas de tecnología”. En ambos casos, las plataformas postulan que son meramente proveedoras de una herramienta informática (Del Bono, 2019).

En ese sentido, lo que existe es una base de datos que sirve para hacer una conexión directa entre el cliente y los conductores de las distintas plataformas pues no se reconoce las actividades que realizan los repartidores como trabajo lo que a la final significa que existe un encubrimiento de la relación laboral, esto es, para encubrir cualquier relación de dependencia y sortear el cumplimiento de las protecciones propias de la legislación laboral. En este contexto, en Argentina se presenta un retroceso de las relaciones laborales tradicionales, en el que las propias plataformas digitales actúan como intermediarios del mercado laboral y no como empleadores.

El Poder Judicial emitió un fallo donde prohibía la operación de todas las aplicaciones que brindaran servicios de delivery, exigiendo que los repartidores cumplan con medidas de seguridad exigidas por el Código de Tránsito y Transporte de la Ciudad pues, de 400

repartidores el 77% circulaba con el portaobjetos cargado en la espalda, el 70% desempeñaba tareas sin seguro alguno y el 67% circulaba sin casco (García, 2019).

Plataformas Digitales en España.

De acuerdo con la naturaleza jurídica del servicio prestado por las plataformas digitales en España y su operatividad legal, hablando concretamente en la empresa Uber, únicamente actúa como intermediario entre los conductores y los clientes de la plataforma virtual, pero realmente sus facultades exceden de las de mero intermediario, es decir, que solo se ofrecían servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados. Ante esta situación, se presentó un escrito el 20 de octubre de 2014²⁸ por los representantes legales de tres organizaciones sindicales de taxistas de Barcelona ante la Inspección de Trabajo de Cataluña contra la empresa (Aragüez, 2017). La denuncia consistió principalmente en el incumplimiento de las obligaciones provenientes de una relación laboral como lo es, afiliación y cotización en el régimen general de la Seguridad Social y, subsidiariamente, el incumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización en el régimen especial de trabajadores autónomos. Así las cosas, el objetivo de la denuncia es perseguir la protección de los conductores de la App, con independencia de que sean considerados autónomos o no.

Según Aragüez, lo más recomendable para regularización de las plataformas digitales es, que a pesar de la posibilidad de encajar este tipo de prestación de servicios en el modelo tradicional de trabajo, nos podemos encontrar con una serie de problemas al respecto, ya que el modelo de trabajo concebido como tradicional, no se asemeja en absoluto a muchos aspectos que hoy en día los modelos emergentes presentan. Con ello, a pesar de que un juez dictamine que la relación existente se entiende como laboral, posiblemente sea necesaria una readaptación de los modelos tradicionales para mantener la esencia de estos modelos de negocio y de estas nuevas relaciones de trabajo. Esta readaptación debe siempre primar por proteger a todas las personas que prestan el servicio cuya autonomía de la voluntad se encuentre restringida por la pirámide del poder, con independencia de si existe o no subordinación o dependencia.

El Estado decidió suspender el permiso de operación de la compañía Uber, aludiendo a que se estaban vulnerando los derechos de los taxistas por la competencia desleal. La compañía apeló y se estableció que, para su operación, los usuarios debían realizar la solicitud de servicio con 20 minutos de anticipación, frente a ello Uber señaló que se afectaba al dinamismo del propio modelo de negocio (Libre mercado, 2019).

Plataformas Digitales en México.

Al igual que los estudios de los países anteriores, México se vio en la obligación de regular el funcionamiento de las empresas digitales para con la relación laboral de las personas que prestan el servicio, pues este es el primer país en Latinoamérica en tomar mano frente a la problemática establecida.

Las autoridades de la Ciudad de México, a través de un decreto crearon una nueva categoría “Servicios de transporte privado solicitados a través de plataformas tecnológicas” estableciendo así que los operadores de este servicio deben aportar 1,5% de cada servicio a un fondo especial que busca mejorar el servicio de taxis, así como seguir una serie de requisitos respecto al vehículo que operará. Lo que se buscó fue crear un equilibrio en el mercado, dado que el dinero recaudo se reinvertirá en infraestructura vial y el mejoramiento del espacio público (Semana, 2015).

Naturaleza Jurídica del Derecho al Trabajo en Colombia.

El derecho al trabajo tiene un abordaje internacional en su protección y su incluso al ordenamiento colombiano donde podemos encontrar la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, cuyo artículo 23 previene que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo y el artículo 24 pregonar que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

El estado Colombia en la Constitución Política se describe como un Estado Social de Derecho, lo que significa que debe ser garante de los derechos fundamentales de sus habitantes, así las cosas, Villar (2007) señala que hablar de estado de derecho: “implica la necesidad de proteger derechos como el del empleo, educación, salud, el de la mujer y la juventud, el de seguridad social, minorías con opciones sexuales diferentes, etc.”. (p. 83).

La Corte Constitucional ha sostenido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado como principio rector del Estado social de derecho y como objetivo primordial de la organización política. Al ser fundamental el derecho al trabajo debe ser reconocido como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno (Sentencia T-611/01). En ese sentido desde el punto de vista Constitucional, el derecho al trabajo lo vemos refrendado en los artículos 25 y 26, en el cual desde la dimensión individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas.

Lo cual nos indica que el derecho al trabajo que está amparado por la constitución Política Colombiana, es una garantía fundamental inherente al ser humano que lo dignifica, es decir, el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En este sentido, el Estado colombiano debe tomar las medidas correspondientes con relación a las plataformas digitales que hoy en día generan empleo y que contribuyen a la economía del país (economía colaborativa), a fin de que las personas que prestan su servicio como conductores o domiciliarios obtengan condiciones laborales que sean justas y que además lo dignifiquen como persona ya que sin el ejercicio del derecho en condiciones adecuadas el ser humano no podrá vivir dignamente entendiendo que este es el medio por el cual suple necesidades propias o del hogar para su subsistencia.

El marco legal del Derecho al Trabajo en Colombia desde la óptica Código Sustantivo del Trabajo, encontramos a su tenor literario el artículo 5° define el trabajo así: Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo, por su parte el artículo 9° del mismo Código, establece que “el trabajo goza de especial protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes”, de igual manera el artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley, también establece un mínimo de Derechos y garantías consagradas a favor de los trabajadores.

En este sentido una vez iniciada la relación laboral de trabajo, tanto el trabajador como el empleador tienen unas obligaciones y unos derechos en donde el primero tiene el cumplimiento de las instituciones que les imparten y la disposición para la labor, mientras que el segundo le corresponde obligaciones de protección y seguridad del trabajador, esto implica principalmente que empleador, por ejemplo, debe hacer los aportes al Sistemas de Seguridad Social Integral (Salud, Pensión, ARL).

Es aquí precisamente donde el estado colombiano debe tener mano dura con la modalidad de economía colaborativa, es decir, optar medidas que le garanticen al conductor o domiciliario quien presta sus servicios a las plataformas digitales con relación a la protección de los riesgos que estas personas se enfrentan a fin de buscar un medio de subsistencia. Tenemos un caso ejemplar y es el de México, como ya le hemos estudiado, es el primer país en Latinoamérica que regulo de manera eficaz la modalidad de empleo de las plataformas digitales, lo cual indica que Colombia puede seguir ese camino.

Naturaleza Normativa de las Plataformas digitales en Colombia.

La normatividad con respecto a la regulación del funcionamiento de las plataformas digitales en Colombia han sido casi que nula, es decir, escasas y las que actualmente se encuentran vigentes no dan una respuesta concreta a las necesidades de los trabajadores que prestan sus servicios por medio de las plataformas digitales, pues se encuentra a la libre disposición de cualquier persona amparado por la ley de TIC 1341 de 2009, en el artículo 15

establece lo siguiente: “Promover, en coordinación con las autoridades competentes, la regulación del trabajo virtual remunerado, como alternativa de empleo para las empresas y oportunidad de generación de ingresos de los ciudadanos de todos los estratos sociales”. sin embargo, a la fecha no existe una ley que proteja las personas 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.

Plataformas Digitales en Colombia.

En Colombia la economía ha experimentado un alza significativa en los últimos años pues gracias a la creación de empresas digitales el cual han tenido un gran impacto dentro del mercado laboral, y es que ha contribuido de manera notoria en la disminución de la tasa de desempleo. Pero de la misma manera en que se ha vuelto un alivio para la economía, también ha generado diferentes controversias ya que se ha vuelto un problema difícil de resolver dentro del mercado laboral y desde el punto de vista normativo; el acceso al trabajo por medio de las plataformas digitales no tiene control del Estado, ni hay una regulación que proteja a los trabajadores que prestan servicios, lo que ha ocasionado el aumento de la informalidad y la precariedad.

Gracias a la tecnología vivimos en una nueva era marcada por el comercio electrónico en modalidad de empresas digitales, en Colombia tenemos un caso en concreto como lo es Imaginamos, incubadora de Rappi. IMAGINAMOS es una empresa encargada de construir futuro a través de modelos de negocios digitales disruptivos, siendo Rappi el primer unicornio del país que a través de su súper aplicación (APP) permite a sus usuarios recuperar el tiempo integrando múltiples productos y servicios que se entregan a través de un modelo colaborativo de delivery (Imaginamos, 2020)

Según José Bonilla, CEO de Rappi, IMAGINAMOS lleva alrededor de 10 años en el mercado empresarial, 10 años de experiencia en los que 350 expertos digitales se han dedicado a trabajar en conjunto hasta lograr posicionarse como una grandiosa compañía líder en innovación, es de ahí de donde surge Rappi como una aplicación por medio de la cual los usuarios pueden pedir todo tipo de domicilios, incluso hasta dinero en efectivo. Desde su inicio, Rappi fue una de las primeras empresas digitales que permitieron realizar pagos con

dinero en efectivo, modalidad que permitió el acceso a cientos de miles de personas que no habían podido participar del comercio electrónico. (Rappi, 2018)

Los trabajadores digitales han sido considerados en otros países, como hemos estudiado, como aquellos trabajadores independientes que solo prestan sus servicios a las plataformas independientemente de la ubicación en que se encuentren; su finalidad es proveer los bienes y servicios que la sociedad demanda. Pero ante esta prerrogativa es importante determinar las condiciones en que los conductores y domiciliarios se encuentran, determinar si las condiciones en que prestan el servicio son dignas y justas o si tienen alguna protección laboral en dado caso de presentarse alguna contingencia, accidente o incidente. En ese sentido, según Benítez citado por Giraldo, 2019 “cuando la plataforma determine las características del bien o del servicio y el precio, tendrá la obligación social con esos trabajadores independientes. Dentro de las obligaciones está: la de contratar un seguro para accidentes de trabajo según las normas de la seguridad social, y la obligación de la formación profesional a estos trabajadores” (p. 16).

No se puede desconocer que esta modalidad de empleo es una realidad que con el pasar del tiempo va aumentando cada vez más, luego entonces se hace necesario implementar medidas que regulen el funcionamiento de estas plataformas, organizarlas para que ofrezcan un valor a todos sus participantes y partes interesadas sin que las personas que prestan el servicio sean explotados debido a un desequilibrio de poder, crear condiciones dinámicas de una economía justa y hacerlo mediante procesos claros y transparentes con la inclusión de los actores interesados.

En Colombia se pretende hacer una modernización del ámbito laboral con relación a la naturaleza del actuar de las plataformas digitales, así las cosas, en Colombia se ha intentado regular esta actividad digital, en el año 2018 se presentó un proyecto de ley que introduce las nociones de economía digital, empresas de intermediación digital, trabajador digital y trabajo digital económicamente dependiente. La propuesta pretende crear una figura novedosa correspondiéndose con la postura que califica al vínculo entre el prestador del servicio y la plataforma digital, como una figura híbrida e intermedia entre el trabajador autónomo y el trabajador dependiente. Por ello se hace referencia al “trabajo digital económicamente dependiente” y al “trabajador digital”.

A tales efectos, se considera un trabajador digital a toda persona natural que realice de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y en el ámbito de dirección y organización de una empresa de intermediación digital, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador digital un ingreso mensual de por lo menos dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Además, se indica que dicha actividad podrá realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial (Rosenbaum, 2020). La propuesta establece que en ningún caso se entenderá de manera exegética como un contrato de trabajo bajo la luz del artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo o una relación civil de prestación del servicio, pero en lo que si hace énfasis es en un régimen de seguridad social para dichos trabajadores, cierta protección mediante un seguro de vida, garantías para la asociación de los trabajadores digitales.

En cuanto a las especialidades que deben ser incluidas en esta nueva regulación, nos encontramos como primer problema la libertad de horarios y de jornada., los trabajadores son los propios gobernantes de su trabajo y de su tiempo; por ello, resultaría de gran importancia para modelos de trabajo, que se respete la idea de que el trabajador tenga libertad a la hora de ejecutar su trabajo. Por otro lado, también es importante que las plataformas virtuales instruyan al trabajador sobre cómo efectuar el trabajo o establezca limitaciones respecto al mismo, es supuesto es claro: no estaríamos ante una relación laboral de carácter especial, sino ante un trabajador tradicional.

CONCLUSIONES

Como primera medida tenemos que las plataformas han modificado la forma de organizar el trabajo, y de proveer servicios transversalmente, en todo tipo de sectores y ocupaciones, entre ellos, aquéllos más cualificados.

Las abundantes innovaciones en las formas de trabajo atípico unidas a la proliferación de plataformas digitales que prefieren huir su verdadera condición de empleadores, reaviva el debate que se ha venido planteando sobre la necesidad de delimitar conceptos como “relación laboral por cuenta ajena” o el de “trabajador”, a efectos de la aplicación del Derecho Laboral

En otros países y atendiendo a las políticas de mercado y las condiciones laborales existentes, algunos tribunales han considerado a los conductores y domiciliarios como trabajadores por cuenta ajena; otros, sin embargo, entendían que deberían ser calificados como autónomos; y en otras ocasiones, aunque minoritarias, no se ha admitido la existencia de relación laboral alguna acudiendo al intercambio “colaborativo” como justificación.

La regulación normativa de las plataformas digitales debe tener el objetivo de incluir la economía colaborativa digital en el ordenamiento legal, que se realiza por medio de las nuevas tecnologías y plataformas digitales. A través de toda actividad económica donde se intercambian bienes y servicios por medio de plataformas digitales que ponen en contacto a cliente y proveedor; el servicio se presta a cambio de una remuneración de forma individual. Las relaciones laborales que produce esta economía colaborativa, se regirán por las normas y legislación en materia laboral vigente.

Proponer la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente. Todas las personas naturales que presten servicios de forma habitual, personal, directa y sin subordinación, en el ámbito de dirección y organización de una plataforma de economía colaborativa, una actividad económica o profesional a título lucrativo y que represente para el trabajador un ingreso que lo dignifique y sea justo. Esta actividad se prestará de forma independiente y sin que exista subordinación, puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, exceptuando las profesiones liberales.

Por último, podemos interpretar que la falencia del ordenamiento colombiano radica en que no cuenta con normativa que brinde respuesta a las necesidades de los trabajadores que prestan sus servicios por medio de las plataformas digitales, por ende, hace que las garantías constitucionales y sustantivas del derecho al trabajo se protejan a medias, ya que, aunque se genera empleo no es seguro lo cual lo hace digno, pero no justo.

Referente Bibliográfico.

Aragüez, L. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/458

Decreto-Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Recuperado de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/120280>

Giraldo, Y (2019). La economía colaborativa en Colombia: una nueva vía de informalidad en las relaciones laborales. Recuperado de <https://www.rel.uniceub.br/RBPP/article/view/6137>

García, G. (10 de abril de 2019). Fallo polémico: prohíben a Rappi, Glovo y Pedidos Ya hacer delivery en bicicleta. Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Libre mercado. (5 de mayo de 2019). Glovo se lamenta: "España es el único país que ha judicializado el modelo de nuestros repartidores". Madrid, Madrid, España.

Ley 1341 de 2009 <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36913>

Rodríguez, E (2019). La Transcendencia de la Disponibilidad Horaria del Trabajador en el Contexto de las Plataformas Digitales. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610>

Rosenbaum, F. (2020). El Trabajo Mediante Plataformas Digitales y sus Problemas de Calificación Jurídica. Recuperado de

Semana. (8 de mayo de 2015). *Semana*. Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/tecnologia/articulo/como-hizo-mexico-para-regular-uber/437532-3>

Sentencia T-611/01 Magistrado Ponente Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-611-01.htm>

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/trabajoEmpleo/Paginas/legislacionColombia.aspx>, Régimen laboral colombiano, Legis S.A

<https://blog.rappi.com/como-nacio-rappi/>

Valga, A (2020). ¿Políticas para la economía del futuro? La economía colaborativa y las Plataformas digitales en el Perú: un análisis de la respuesta del Congreso de la República (2014-2019). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16790>

Villar, L. (2007). Estado de Derecho y Estado Social de Derecho. Revista Derecho del Estado, (20), pp. 73-96. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3400539.pdf>