

# EL IMPACTO Y LAS TRANSFORMACIONES SOCIO LABORALES COMO CONSECUENCIA DE LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS EN LA REVOLUCIÓN 4.0

## *Socio-Labor Impact as a Consequence of The Technological Innovations in the Revolution Industry 4.0*

Recepción: 12/08/2019

Aceptado para su publicación: 23/09/2019

JANCARLO TOBAR ORTEGA\*

**RESUMEN:** La implementación de nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones en un modelo de producción capitalista ha permitido la transformación del trabajo con el propósito de prestar servicios utilizando plataformas digitales; y es precisamente con el acceso a internet que se ha digitalizado a la sociedad debido a la permanente conexión en línea y el surgimiento de modelos de negocio diseñados en la economía digital, de ahí que la economía en la Revolución 4.0 constituya una tendencia del nuevo milenio que transformó la oferta y la demanda, es así que los particulares pueden prestar servicios personalizados mediante plataformas (apps), lo que les denomina trabajadores autónomos o los llamados “Crowdworkers” que pertenecen a plataformas como Rappi, UBER, Beat, Mercadoni, Glovo, Domicilios.com, entre otras; los cuales usan medios propios para la ejecución de su trabajo, con miras a alcanzar mejores prestaciones con bajos costos de producción y con más independencia laboral, sin embargo, en Colombia no existe una norma que regule a estos trabajadores y que analice la naturaleza del vínculo entre la persona que se suscribe a la plataforma y la plataforma en sí misma, se puede decir que bajo la excusa de que las plataformas digitales promueven una nueva dinámica de emprendimiento, se esté desmejorando al trabajador disfrazando su verdadera situación laboral, lo que ocasiona la pérdida de condiciones en cuanto a su salario, seguridad y prestaciones

---

\* Tecnólogo en Promoción de la Salud de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Nariño-Colombia. Estudiante de Pregrado, Programa de Derecho de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad del Cauca-Colombia. Investigador y Coordinador del Semillero de Investigación en Derecho laboral y Seguridad Social “SIDELSER” de la Universidad del Cauca-Sede Norte. Correo electrónico: jjtobaro@unicauca.edu.co.

sociales, ya que es el mismo trabajador quien asume los riesgos del resultado de dicha actividad.

**PALABRAS CLAVE:** Plataformas digitales, trabajadores autónomos, economía digital.

**ABSTRACT:** The adoption of new information technologies and telecommunications within a model of capitalist production has enabled the transformation of work with the purpose of providing services by using digital platforms, and it is precisely the access to the internet what has digitalized our society due to a permanent online connection and the upsurge of business models designed within the digital economy, and because of this, the economy of the Industry 4.0 constitutes a tendency in the new millennium that has transformed supply and demand. Thus, individual citizens can provide personalized services through platforms (apps), which gives them the name of autonomous workers or the so called “Crowdworkers” who belong to platforms such as Rappi, UBER, Beat, Mercadoni, Glovo, Domicilios.com, among others, all of which use their own means to fulfill their work with the aim of providing a better performance with a low cost of production and with more labor independence. Nonetheless, Colombia does not have a set of laws to regulate these workers and to analyze the nature of the bond between the user and the platform itself. It can be said that, under the excuse that the digital platforms promote a new dynamic of entrepreneurship, the worker is being impaired by disguising his true labor plight, which causes the loss of acceptable conditions in regard to salary, security and social benefits, since the worker himself takes the risk of the results of such activities.

**KEY WORDS:** Digital platforms, autonomous workers, digital economy, Industry 4.0, social protection.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS. 3. CONSIDERACIONES FINALES. 4. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

El auge de las nuevas tecnologías ha permitido una propuesta productiva de impacto en los sectores económicos de cada país, pero es conveniente hacer un análisis profundo de las diferentes convergencias que pueden aparecer con el avance de la llamada Revolución 4.0 en el crecimiento del sector económico, por el uso estratégico de plataformas digitales que permita una oferta diferencial entre países, por lo menos desde la perspectiva del trabajo en Colombia, lo referente a las plataformas digitales no es un problema nuevo, es un problema silencioso y conocido, que oculta la verdadera situación de este tipo de trabajadores digitales, en consideración a que, en principio, estos contratos se rigen por las leyes civiles o mercantiles, más no por las leyes laborales. En este contexto,

se ve afectada la relación entre el empleador y el trabajador ya que, al incorporar el esquema de las plataformas digitales para la vinculación de trabajadores, se abre un debate en materia de regulación laboral y el reconocimiento de derechos como al trabajo, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al goce de un salario acorde a la prestación del servicio e incluso a los mínimos de subsistencia.

Por tal razón, surge la necesidad de darle real importancia y contribución al principio de protección social, que se fundamenta en ser la base del Derecho del Trabajo, manifestado en la optimización de la dignidad humana de los trabajadores de estas plataformas digitales y el cumplimiento de las garantías laborales mínimas consignadas en la Constitución Política Colombiana como son los servicios de salud, pensiones, riesgos laborales y servicios complementarios, ya que las empresas aseguran que no existe una relación laboral directa con ellos y por eso no están obligadas a garantizar estos derechos ocasionando una disminución de las condiciones laborales de estos trabajadores, la pregunta radica en si el uso de estas aplicaciones móviles dinamizan la economía del país o por el contrario están impulsando la informalidad laboral, es por eso que es necesario impulsar una política idónea que permita dignificar el trabajo y evite la explotación, la precarización y el empobrecimiento de todo tipo de trabajadores formales e informales.

## 2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

### 2.1. Aproximación al concepto de trabajador autónomo

La modernización del Derecho Laboral como consecuencia de la Revolución 4.0 debe ser un elemento indispensable para confrontar los nuevos retos normativos del siglo XXI y la búsqueda de una seguridad jurídica para todo tipo de trabajadores, incluyendo a los empleadores y sus empresas. Hoy en día encontramos diferentes nociones sobre los trabajadores autónomos; siendo este término de gran incidencia desde el punto de vista jurídico, social y global. Para Berj: “La población ocupada a través de plataformas digitales bajo demanda sin vínculo laboral alguno, supera más de 20.000 personas en el mundo”<sup>1</sup>, es decir; cada vez son

<sup>1</sup> Berg, Janine, “La seguridad de ingreso en la economía bajo demanda: conclusiones y lecciones políticas de una encuesta sobre trabajadores online”, ILO, Documento de

más las personas que laboran mediante plataformas, existe una tendencia expansiva de trabajadores autónomos.

El surgimiento de nuevas tecnologías ha desencadenado una serie de transformaciones de la realidad social, económica y productiva en el entendido de que hay una reducción de la mano de obra humana. Para Davis: “Esto hace que las empresas opten por una reducción de costos, decidiendo por la contratación de personas que les prestan servicios, pero sin vínculo laboral, haciendo además que eviten el pago de ciertos cargos de seguridad o de trabajo”.<sup>2</sup> En ese sentido la propuesta por Sagardoy de Simón, abogado y profesor titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Francisco de Vitoria es determinar que:

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos son independientes, y no empleados de la empresa que proporciona la tecnología. En teoría, el autónomo es libre de llevar a cabo o no el trabajo o servicio en cuestión, puede ir y venir según su voluntad, y aporta él mismo su propio equipo, los materiales, etc.<sup>3</sup>

Por su lado Caurín hace referencia a los dos tipos de trabajadores: trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia, el primero suele recibir de forma estable en cantidades iguales o parecidas las mensualidades de su salario, y éste suele tener una cuantía fija. Por el contrario, el trabajador autónomo no recibe una cuantía fija por su trabajo, hay meses en los que cobra mayores cuantías o por el contrario meses donde recibe menor cuantía que en otros.

Cuando es la empresa la que recibe la utilidad del trabajo y el trabajador sólo una retribución por el mismo estamos hablando de un trabajador por cuenta ajena. En el caso del autónomo, es él quien asume el riesgo económico del negocio y, por tanto, revierten en el mismo tanto las pérdidas como las ganancias, por lo que los ingresos no suelen ser

---

trabajo núm. 74, Ginebra, 2016, OIT, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)

<sup>2</sup> Davis, Henry, “Trabajo autónomo”, Enciclopedia jurídica y las ciencias sociales, 2018, <https://leyderecho.org/trabajo-autonomo/>

<sup>3</sup> Sagardoy de Simón, Iñigo, “Los autónomos y las gig economy”, *El país*, Columna de opinión, par.3, 2018, [https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533035393\\_775690.html](https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533035393_775690.html)

tan estables.<sup>4</sup> Por otro lado, es el trabajador por cuenta ajena quien se encuentra sujeto a la organización de la empresa, que es la que determina en qué momento se prestan los servicios. Esta empresa establecerá para el trabajador, por ejemplo, los horarios y cuando son sus vacaciones. En el caso del trabajador autónomo, es él quien se organiza y determina en el momento en que desarrolla su trabajo. Por otra parte, los servicios que realiza el trabajador por cuenta ajena suelen prestarse en el domicilio de la empresa o en otro diferente designado por esta, utilizando los elementos que la misma pone a su disposición. En el caso del trabajador autónomo, éste es quien planifica donde prestará el servicio y suele utilizar sus propias herramientas de trabajo.

La legislación española es modelo clave al aprobar la ley N° 20/2007 del 11 de Julio instituyendo el Estatuto del Trabajador Autónomo, donde la norma lo conceptualiza como aquel trabajador que realiza una actividad económica, de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, de quien depende económicamente por percibir de ella al menos el 75% de sus ingresos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.<sup>5</sup> Además, con esta ley se intenta resolver el problema de protección social para estos trabajadores. Pero para Colombia la realidad es otra; existe un ausentismo normativo por parte del Estado, por lo que los trabajadores autónomos no están regulados, se encuentran desprotegidos y en situaciones de desventaja frente a su empleador y frente al contexto de la era tecnológica, entrañándose de esta manera a la desigualdad y la precarización laboral.

## 2.2. Países de la OCDE con más número de trabajadores autónomos

Colombia ostenta un nuevo primer lugar en el mundo y es el de contar con la mayor cantidad de trabajadores por cuenta propia, un indicador que la OIT en el año 2018 estima ya en 61,3% del total de la fuerza laboral. La información ha sido destacada en W Radio, que cita como fuentes a la Revista Forbes y la Organización Internacional del Trabajo. “Los datos más recientes publicados por la OCDE (Organización para la Coope-

<sup>4</sup> Caurin, Juan, “El trabajador autónomo”, 2009, <https://www.serautonomo.net/j-que-es-un-trabajador-autonomo.html>

<sup>5</sup> *Idem.*

ración y el Desarrollo Económico) muestran que el 61% de la fuerza de trabajo de Colombia trabaja por cuenta propia con informalidad laboral, desigualdad de ingresos y contratos no regulares generalizados en todo el país”<sup>6</sup>. Además, según informe de la OCDE:

Para 2016, Colombia contaba la tasa de trabajadores por cuenta propia más alta del mundo, que llegaba para ese momento a 51,3% del total de trabajadores del país. El ranking, que se elaboró con países seleccionados, contó en el top cinco con naciones como Grecia, que tuvo 34,1% de trabajadores independientes; Brasil con 32,9%; Turquía con 32,4% y México con 31,5%. Según Montes.

La OCDE incluyó en su análisis las horas regulares de trabajo de los trabajadores a tiempo completo, parcial y anual, las horas extraordinarias remuneradas y no remuneradas, y las horas trabajadas en empleos adicionales. Es entonces que de acuerdo con los datos de 2016 (el último) en el empleo informal, la desigualdad de ingresos y no contratos regulares publicadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la mitad de los trabajadores de Colombia son autónomos.<sup>7</sup>

Esto lleva a determinar que los países cuyos ciudadanos tienen menos ingresos per cápita son aquellos que tienen un mayor número de autónomos. Tal vez porque para las personas representa una oportunidad para generar mayores ingresos y mejorar sus condiciones sociales. Esta es una de las principales conclusiones del último informe de la OCDE sobre el estado del empleo en los países miembros de esta Organización (un total de 34 de diferentes continentes).

### 2.3. Las plataformas digitales: relación laboral disfrazada

Según la OIT (2019) el trabajo en plataformas digitales surgió a principios de los años 2000 con el crecimiento del Internet y la necesidad

---

<sup>6</sup> OCDE, “¿Qué países de la OCDE tienen más trabajadores autónomos?”, *El Boletín, Diario de actualidad desde 1992*, Madrid, 2018, <https://www.elboletin.com/noticia/164991/economia/que-paises-de-la-ocde-tienen-mas-trabajadores-autonomos.html>

<sup>7</sup> Montes, Sebastián, “Colombia tiene la tasa más alta de trabajadores por cuenta propia”, *La República*, 2018, <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-cuenta-con-la-tasa-de-autoempleo-mas-alta-del-mundo-segun-la-ocde-2743271>

de contar con la participación humana en las tareas necesarias para el buen funcionamiento de las industrias en línea. Los trabajadores pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo en tanto tengan una conexión a Internet fiable<sup>8</sup>. El mercado colombiano está lleno de plataformas que conectan prestadores de servicios con personas que quieren adquirirlo, tipo mensajeros urbanos. Según Aguilar (como se citó en Cruz Caicedo, 2018) plantea que:

Es necesario precisar que las plataformas digitales son una web o herramienta de acceso ubicuo a la red de internet por medio de una amplia variedad de dispositivos de usuario (Por ejemplo: teléfonos móviles inteligentes, laptops, tabletas de escritorio, estaciones de trabajo) que permiten desplegar aplicaciones propias, creadas con lenguajes de programación soportadas por el proveedor<sup>9</sup>. Esto significa que estos sitios web hacen parte de las empresas tecnológicas que son las proveedoras de los servicios en la sociedad de la información y que prestan servicios al público en general para que estos accedan, interactúen, realicen negociaciones y gestionen los pagos a través de estas herramientas tecnológicas.

Para Coronel:

La falta de puestos de trabajo ha llevado a que cada vez más personas se vean obligadas a trabajar por cuenta propia, al tiempo que las reformas que han flexibilizado las relaciones laborales en el país contribuyeron a precarizar el empleo: 4 de cada 10 ocupados trabajan por cuenta propia, y 5 de cada 10 tienen un empleo vulnerable.<sup>10</sup>

Se supone entonces que el trabajador por cuenta propia es considerado un emprendedor o un empresario de sí mismo, que busca su propia autonomía económica e independencia laboral, que tiene la facultad de manejar su horario, trabajar cuando lo desee, incluso cotizar a su seguridad social si lo considera y “descansar” cuando lo estime necesario. Esto es lo que las plataformas digitales pretenden hacerles creer a sus tra-

<sup>8</sup> OIT, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Cap.1,2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

<sup>9</sup> Aguilar, Luis, *Industria 4.0: La cuarta revolución industrial*, Bogotá: Alfaomega, 2017, p. 103-106.

<sup>10</sup> Coronel López, Jorge, “Plataformas digitales: Relación laboral disfrazada”, *Agencia de Información Laboral-AIL, Medellín*, 2018, <http://ail.ens.org.co/opinion/plataformas-digitales-relacion-laboral-disfrazada/>

bajadores evadiendo la verdadera realidad que implica el desarrollo del trabajo mediante una plataforma digital. Coronel López manifiesta que:

Las plataformas digitales sustentan la idea de que trabajar para ellas es muy fácil, es suficiente tener el documento de identidad y un medio de transporte cuando es para mensajería. Lo que piden es que pongan capital y su mano de obra. Conviene recordar que, en el modo de producción capitalista, la fuerza de trabajo le corresponde al trabajador, luego estamos ante un nuevo modo de producción más agresivo que el vigente.<sup>11</sup>

Además, no tienen un salario fijo, ni mínimo. La empresa les impone cuánto cobrar por servicio, no les exige seguro de riesgo, ni protección social, tampoco seguro contra robo para proteger lo transportado. Los daños de su medio de transporte o de su equipo de comunicaciones (herramienta vital de trabajo) debe asumírselos el trabajador, así como los gastos médicos en caso de accidente. No tienen vacaciones, pues perderían ingresos, y además la empresa los controla desde su plataforma digital. No siendo poco, los “incentivan” económicamente para que traigan más recomendados, tal vez sin percatarse de que al ingresar más personas las probabilidades de atender un servicio son menores, obligándolos a trabajar más horas. El poder de la plataforma es tal, que, en caso de reclamos del trabajador o alguna queja, lo bloquean y no le solucionan el problema.<sup>12</sup>

De igual forma la OIT se ha manifestado planteando diferentes propuestas con miras a garantizar un trabajo decente<sup>13</sup> en las plataformas digitales de trabajo, estas propuestas están encaminadas en primera medida a otorgar un estatus jurídico para este tipo de trabajadores, permitir que ejerzan sus derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, tal como ocurrió en Argentina en el año 2018 donde trabajadores como *Rappi*, *Glovo* y *Uber* presentaron en la Secretaría de trabajo de la Nación el primer sindicato de plataformas del país y la región, llamado Asociación de personal de plataformas (*APP*), otra propuesta enunciada por la OIT es garantizar el salario mínimo vigente en el país de residencia

---

<sup>11</sup> *Idem.*

<sup>12</sup> *Idem.*

<sup>13</sup> El Trabajo Decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana

de los trabajadores, además incluye recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social de manera que los trabajadores digitales estén cubiertos en seguridad social en todas las modalidades de empleo, hacer uso de la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios, crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados con impuestos<sup>14</sup>.

Antes bien, el avance de las tecnologías y las nuevas tipologías de empleo deben ser motivo para trabajar por una pronta regulación laboral. Lo cierto es que ya existen pronunciamientos judiciales emitidos en diferentes países que sirven como un antecedente relevante para el contexto colombiano, en el cual se discuten las implicaciones legales de estas plataformas digitales. En primera medida el reconocimiento de una verdadera relación laboral y el estatus de trabajador, tal es el caso donde el Juzgado de lo Social n° 19 de Madrid 2019, estimó la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social contra Roodfoods Spain S. L. 'Deliveroo' donde declara que los cerca de 500 repartidores demandantes, conocidos como *riders*, (repartidores de comida a domicilio) estaban sujetos a una relación laboral con la compañía en que prestaron sus servicios entre los años 2015 y 2017. Es decir, no eran trabajadores por cuenta propia (autónomos) como consideraba la empresa. «Los repartidores esencialmente han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo, su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella, señala la sentencia.

A comienzos de 2018 la Inspección obligó a la empresa de reparto de comida a domicilio a contratarlos como asalariados al considerar que existía una relación laboral. De estos *riders*, los que sigan trabajando con la empresa deberán ser contratados inmediatamente como asalariados una vez que la sentencia sea firme. En efecto, aquellos que ya no mantengan una relación laboral con Deliveroo solo podrán pedir a la Seguridad Social que se les devuelva la cuota de autónomos que abonaron entre 2015 y 2017, que es el periodo al que hace referencia el acta de Inspección de Trabajo.

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, p.20.

Además, la compañía de reparto de comida a domicilio deberá abonar las cuotas que debería haber pagado a la Seguridad Social por estos empleados durante los años a los que hace referencia la sentencia. La sentencia concreta: “Declarar, con los efectos legales correspondientes, que los trabajadores codemandados estaban sujetos a una relación laboral con ROOFOODS SPAIN S.L. en el tiempo en el que prestaron respectivamente sus servicios en el período que abarca el acta de liquidación, condenando a la indicada sociedad a estar y pasar por ello”. Con esto, da la razón a los riders y a la Inspección de Trabajo y considera que son trabajadores por cuenta ajena dependientes de la empresa. Como asalariados, estos trabajadores tienen que ser dados de alta en este régimen y cotizar como empleados por cuenta ajena en la Seguridad Social, en vez de como autónomos y encargarse de pagar la cuota correspondiente para este grupo.<sup>15</sup>

Otro suceso es lo ocurrido con los jueces de Asturias en junio del 2019 donde dieron la razón a un repartidor al dictaminar que se trata de un falso autónomo, el Tribunal Superior de Justicia ha sentenciado que entre la empresa Catalana Glovo y el repartidor existe una relación laboral, este pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia aclara que “la calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto”<sup>16</sup>.

Por su parte la Asociación Española de la Economía Digital Adigital ha planteado que el Gobierno debe regular “el modelo laboral de las plataformas digitales”.<sup>17</sup> El director general de Adigital, José Luis Zimmermann ha asegurado que es necesario “aportar seguridad jurídica” a todas las partes y que la manera de conseguirlo es “reformular la ley 20/2007 que

---

<sup>15</sup> Juzgado de lo social núm. 19 de Madrid, Autos núm. 510/18, Sentencia núm. 188/2019, 22/07/2019. <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2019/07/Ido-Social-19-Madrid-22-julio.pdf>

<sup>16</sup> El País, “Un rider logra por primera vez un fallo favorable contra Glovo en un tribunal superior de justicia”, Madrid, 2019. [https://elpais.com/economia/2019/08/02/actualidad/1564736650\\_793370.html](https://elpais.com/economia/2019/08/02/actualidad/1564736650_793370.html)

<sup>17</sup> Asociación Española de la Economía Digital (Adigital), “Adigital pide una regulación laboral de los repartidores en línea con Italia”, Madrid, 2019, <https://www.invertia.com/es/noticias/economia/20190808/adigital-pide-una-regulacion-laboral-de-los-repartidores-en-linea-con-italia-292656>

hace referencia al Estatuto del trabajo autónomo, que califique expresamente a los riders como trabajadores autónomos y que corrobore que los profesionales que operan a través de plataformas están encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y los dotes de mayores coberturas”.

## 2.4. Situación actual en Colombia

La pregunta radica en: ¿Existe pronunciamiento por la legislación colombiana frente al tema de las nuevas formas de empleo mediante plataformas digitales?

Colombia necesita una regulación moderna, flexible y útil para las condiciones laborales de las personas que trabajen con aplicaciones tecnológicas, aunque el discurso de los dueños de esas plataformas sigue siendo esquivo a la necesidad de reconocer su responsabilidad como creadores de empleos, la normativa debe encontrar el balance justo entre promover los emprendimientos digitales y proteger a los ciudadanos. Son demasiados los abusos que se están presenciando como para que el Congreso y el Gobierno no hagan nada.<sup>18</sup>

Hay una clara desconexión entre la realidad y las palabras empleadas por los dueños de las plataformas digitales. Las empresas tipo Uber se refieren a sus conductores como “socios”, lo que en la práctica pretende marcar una distancia de reconocer derechos básicos que garanticen la dignidad de ese empleo. Al respecto, Iván Daniel Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, señaló que el mecenazgo con el que se trabaja en Rappi y otras plataformas no es formal y que Colombia debe buscar regular el trabajo digital cuanto antes. En sus palabras manifestó:

Formalidad no es trabajo con cualquier cosa, eso es trabajar sin derechos, sin protección social y sin libertad sindical, es una confusión de términos. Hoy esos trabajadores son informales, pero este debate no es solo acá, es mundial. Europa ya tiene precedentes como es el caso de la institución del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos RETA donde establece la

---

<sup>18</sup> El Espectador. “Es hora de regular Rappi, Uber y similares”, Editorial, Colombia, 2019. <https://www.elespectador.com/opinion/editorial/es-hora-de-regular-rappi-uber-y-similares-articulo-871615>

estructura del trabajador autónomo y el reconocimiento de derechos que al igual que todo trabajador convencional tiene la oportunidad de exigir, entre ellos está la inclusión al Sistema de Seguridad Social, afiliación, cotización, acción protectora y prevención de riesgo, el gobierno colombiano debería replantear lo que había trabajado en el proyecto de ley 082 de 2018 por medio del cual se buscaba regular el trabajo digital en Colombia y construir sobre eso<sup>19</sup>.

Si bien es cierto el proyecto de ley 082 del 2018 va de la mano con el Plan Nacional de Desarrollo, ambos apuntan a normativizar a los trabajadores que prestan sus servicios mediante una plataforma digital. Según el Plan Nacional de Desarrollo en su artículo 348 estipula:

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, en coordinación con los ministerios de Salud, Hacienda y de las TIC, diseñarán y formularán una política pública que permita, entre otros, caracterizar las condiciones de prestación de servicio, y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas aplicaciones y plataformas.

El reto fundamentalmente es asegurar coberturas de protección social, que permita el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, pero para ello se tiene que trabajar en conjunto: empresarios, trabajadores y el Estado Colombiano.

## 2.5. El modelo del Principio de Protección Social

En Colombia las normas básicas están estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo,<sup>20</sup> en el artículo 56, según el cual incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador, y el artículo 57, que establece que son obligaciones especiales del empleador: a) poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, y b) procurar a los trabajadores locales elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades

---

<sup>19</sup> Jaramillo, Iván, “Trabajo por horas en Colombia”, El portafolio, Economía, 2019, <https://www.portafolio.co/economia/pro-y-contras-de-la-propuesta-de-trabajo-por-horas-en-colombia-531391>

<sup>20</sup> Código sustantivo del trabajo.

profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.<sup>21</sup> Es así que Gajardo manifiesta que:

El empleador está obligado a velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, lo que debe concretar a través de las obligaciones: poner a disposición de sus trabajadores los instrumentos adecuados de trabajo; definir, divulgar, dirigir y hacer cumplir al interior de la empresa la política de seguridad y salud en el trabajo; realizar la prevención y promoción de riesgos laborales; integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa; realizar el plan de trabajo anual y asignar responsabilidades al interior de la empresa.<sup>22</sup>

Para afianzar la importancia del principio de protección social como deber de los empleadores, es indispensable revisar cual es la realidad laboral de estos trabajadores autónomos, y apostar a mejorar sus condiciones laborales. Existen pronunciamientos como el que realizó un juez de Buenos Aires (Argentina) el cual emitió un fallo en el que suspende las actividades de las firmas de entregas a domicilio Rappi, Glovo y PedidosYa una vez las empresas demuestren haber cumplido con los requisitos de normas de seguridad vial para los repartidores que se transportan en bicicleta o en motocicleta, y la entrega por su cuenta y cargo la totalidad del personal los implementos de seguridad vial exigidos por la ley como son: casco, indumentaria para visualización nocturna y fijación de caja en rodado, además deberán entregar la acreditación de que el personal de reparto posee libreta sanitaria vigente y las constancias de regularidad laboral y de cobertura de seguros. El juez Roberto Gallardo, dictó una resolución que busca regularizar las prestaciones de las empresas conforme el marco legal vigente e impedir que se continúen produciendo accidentes evitables, que cobren la vida o la integridad física de los empleados repartidores<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> Código Sustantivo del Trabajo y Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2019.

<sup>22</sup> Gajardo, María Cristina, "El deber de Seguridad del empleador y el Principio Protector en Latinoamérica", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, núm 9, 2014, pp. 15-32.

<sup>23</sup> Gómez, Silvia, "Aplicaciones móviles", Argentina, 2019, [https://www.clarin.com/ciudades/apelan-fallo-suspendio-aplicaciones-delivery-recusaron-juez-gallardo\\_0\\_syI-vk8GJt.html](https://www.clarin.com/ciudades/apelan-fallo-suspendio-aplicaciones-delivery-recusaron-juez-gallardo_0_syI-vk8GJt.html)

La ausencia de protección social respecto de los trabajadores que prestan servicios para plataformas digitales resulta preocupante como se deriva del estudio realizado por el Parlamento Europeo y la Universidad de Leeds que da cuenta que: “hasta el 70% de los trabajadores de la economía de plataformas afirmó no tener acceso a sistemas básicos como las prestaciones por embarazo, asistencia infantil y vivienda”<sup>24</sup>.

En Colombia, están vinculadas a modalidades de trabajo a través de plataformas digitales entre 20.000 y 25.000 personas, de las cuales cerca del 45% considera este trabajo como su actividad principal. En este sentido, la evasión del marco de protección social en los esquemas de contratación a través de plataformas demanda esquemas de intervención para incluir en el diseño de políticas públicas mecanismos de inspección, vigilancia y control idóneos para las modalidades de contratación laboral digital.<sup>25</sup> Ahora bien, según la Agencia de información laboral AIL:

La incorporación de tecnologías al sistema productivo debe articular estrategias de protección laboral privilegiando el respeto de derechos individuales y colectivos de los trabajadores de plataformas poniendo el acento en la defensa del futuro del trabajo según manifestación de la Organización Internacional del Trabajo<sup>26</sup>. El auge que se aprecia sobre este tipo de empleos es el reflejo de una incapacidad de encontrar alguna política idónea que permita dignificar el trabajo y evite la explotación, la precarización y el empobrecimiento de los trabajadores.

De ahí, la importancia que el Derecho Laboral debe asumir frente a esta problemática, ya que los trabajadores que brindan sus servicios por cuenta propia mediante las plataformas digitales, tienen la libertad para emprender actividades en la economía digital, pero a la vez, esta opción de trabajo que se ejecuta con cierta flexibilidad debe desarrollarse bajo condiciones equitativas y de plena satisfacción que les aseguren las mínimas garantías como a cualquier trabajador colombiano, una existencia conforme a la dignidad humana.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Portafolio, “El trabajo en plataformas digitales y la Revolución 4.0”, *Economía*, 2018. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>

<sup>25</sup> *Idem*.

<sup>26</sup> *Idem*.

<sup>27</sup> Constitución Política de Colombia, 1991.

En ese orden de ideas, está en manos de la legislación colombiana definir cuál es la situación de la relación laboral que existe entre las plataformas tecnológicas y quienes trabajan utilizándolas.

Para Jáuregui, no hay en el momento normatividad especial que lo regule, pero se puede encontrar, por ejemplo, la figura de un contrato especial para personas que trabajan en servicios multinivel, así que para regular la prestación de servicios en plataformas se podría pensar más. Parte de los postulados de una regulación específica para estas plataformas, donde debería tener garantizada la seguridad social<sup>28</sup>. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) determina que la protección social abarca una variedad de políticas y acciones en diversos ámbitos que deben promover el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en el mercado laboral, una clave fundamental para evaluar los sistemas de protección social consiste en determinar si logran contribuir a la promoción de los DESC y cómo responden a las dinámicas de riesgos y a su distribución social, para ello se deben efectuar propuestas de diseño e implementación de políticas con el objetivo de consolidar sistemas articulados e inclusivos sobre la base del enfoque de derechos ciudadanos<sup>29</sup>.

### 3. CONSIDERACIONES FINALES

Es evidente que vivimos una era de transformación, la denominada Revolución 4.0 donde surge la relación entre el desarrollo tecnológico y el empleo, esto amerita que sea el Estado Colombiano el encargado de realizar acciones que permitan impulsar esa nueva economía colaborativa, pero que no sólo se enfoque en el crecimiento del sector de las tecnologías, sino que además busque alinearse con las nuevas realidades del mercado laboral y que recoja las nuevas tendencias mundiales de trabajo.

Tanto el sector privado como el sector público tienen la responsabilidad de combatir los riesgos que presenta esta era de transformación

<sup>28</sup> Jáuregui, David, “Las diferencias que tienen los trabajadores de las plataformas digitales Uber y Rappi”, Asuntos legales, 2018. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/las-diferencias-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales-uber-y-rappi-2612224>

<sup>29</sup> CEPAL, *Por un desarrollo sostenible con Igualdad*, Chile, 2019.

digital, protegiendo a los trabajadores y no a los puestos de trabajo. El sector privado debe centrarse en un cambio radical para las empresas en su estrategia, finanzas, tecnología, cultura y liderazgo.

Colombia es uno de los países que enfrenta uno de los retos más grandes frente al debate sobre la regulación y los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales, en primera medida se debe aplicar el ordenamiento interno como es la Carta Política, más específicamente en lo referente al artículo 53, que invita al Congreso a expedir el Estatuto del Trabajo con el fin de encontrar inmersos por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, entre otros. El Congreso también debe atender el escenario internacional, darle cabida al bloque de constitucionalidad con los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia y valerse de los precedentes judiciales de otros países que reconocen la estructura de estos trabajadores, su relación de trabajo y sus derechos fundamentales.

Los llamados trabajadores autónomos no cuentan con una regulación legal de acuerdo a su modalidad de trabajo, y es por eso que presentan dificultad para exigir el cumplimiento de sus derechos y no es para mucho ya que las empresas se han encargado de encubrir una verdadera relación laboral bajo la apariencia de un mero intercambio de prestación de servicios; estas niegan la existencia de contratos de trabajo, lo cierto es que la práctica determina lo contrario, ya que según la normatividad laboral y el principio de la realidad sobre las formas, toda persona que preste un servicio para otra, ya sea natural o jurídica, bajo el sometimiento de unas condiciones o subordinación y como contraprestación obtenga una retribución económica, debe declararse la relación de trabajo con el conjunto de derechos reconocidos al trabajador sin importar el tipo de actividad que desarrolle.

En definitiva, estos trabajadores digitales pasarían a ser trabajadores asalariados o trabajadores por cuenta ajena que están sometidos a la jurisdicción laboral, donde sus garantías fundamentales al igual que un trabajo de modalidad convencional deben protegerse, ya que las condi-

ciones laborales que presentan son contrarias a lo que se conoce como trabajo decente, lo que afecta la dignidad humana, este trabajo desarrollado a través de plataformas digitales no implica que los derechos de sus trabajadores sean virtuales, por el contrario deben otorgarse de manera continua y eficaz al trabajador.

En Colombia se encuentra en trámite el proyecto de ley 082 de 2018, que procura la regulación del trabajo digital en Colombia por medio del respeto del principio de primacía de la realidad, la afiliación al sistema integral de seguridad social y el respeto del derecho de asociación y el diálogo social, esto en conjunto con la ley 1955 del 2019 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo que define a estos trabajadores como autónomos económicamente dependientes los cuales deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social, donde es responsabilidad de la plataforma de economía colaborativa la verificación del registro, inscripción y cotización del trabajador, donde los aportes del trabajador autónomo al Sistema Integral de Seguridad Social sean asumidos de forma equitativa entre la plataforma de economía colaborativa y el trabajador. Esto determina que si no se encuentran activos en los sistemas de pensiones no podrán prestar sus servicios.

El principio de protección social se entiende implícito en el ordenamiento laboral general, y siendo así debe ser atendido por los operadores jurídicos y particularmente por los empleadores. Esta nueva modalidad de empleo implica un reto y la necesidad de ajustar la legislación laboral, por lo que es necesario potencializar este principio que contiene las garantías básicas para quienes prestan esta clase de servicios. Esto sin dejar de lado la flexibilización necesaria para estimular el crecimiento de estas modalidades de servicio colaborativo.

#### 4. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

##### Bibliografía

Aguilar, Luis, *Industria 4.0: La cuarta revolución industrial*, Bogotá, Alfaomega, 2017.

CEPAL, *Por un desarrollo sostenible con Igualdad*, Chile, 2019.

## Hemerografía

Gajardo, María Cristina, “El deber de Seguridad del empleador y el Principio Protector en Latinoamérica”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, núm. 9, 2014.

## Documentos publicados en Internet

Asociación Española de la Economía Digital (Adigital), “Adigital pide una regulación laboral de los repartidores en línea con Italia”, Madrid, 2019, <https://www.invertia.com/es/noticias/economia/20190808/adigital-pide-una-regulacion-laboral-de-los-repartidores-en-linea-con-italia-292656>

Berg, Janine, “La seguridad de ingreso en la economía bajo demanda: conclusiones y lecciones políticas de una encuesta sobre trabajadores online”, ILO, Documento de trabajo núm. 74, Ginebra, 2016, OIT, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)

Caurin, Juan, “El trabajador autónomo”, 2009, <https://www.serautonomo.net/¿que-es-un-trabajador-autonomo.html>

Coronel López, Jorge, “Plataformas digitales: Relación laboral disfrazada”, *Agencia de Información Laboral-AIL*, Medellín, 2018, <http://ail.ens.org.co/opinion/plataformas-digitales-relacion-laboral-disfrazada/>

Davis, Henry, “Trabajo autónomo”, *Enciclopedia jurídica y las ciencias sociales*, 2018, <https://leyderecho.org/trabajo-autonomo/>

El Espectador. “Es hora de regular Rappi, Uber y similares”, Editorial, Colombia, 2019. <https://www.elespectador.com/opinion/editorial/es-hora-de-regular-rappi-uber-y-similares-articulo-871615>

El País, “Un rider logra por primera vez un fallo favorable contra Glovo en un tribunal superior de justicia”, Madrid, 2019. [https://elpais.com/economia/2019/08/02/actualidad/1564736650\\_793370.html](https://elpais.com/economia/2019/08/02/actualidad/1564736650_793370.html)

Gómez, Silvia, “Aplicaciones móviles”, Argentina, 2019, [https://www.clarin.com/ciudades/apelan-fallo-suspendio-aplicaciones-delivery-recusaron-juez-gallardo\\_0\\_syIvk8GJt.html](https://www.clarin.com/ciudades/apelan-fallo-suspendio-aplicaciones-delivery-recusaron-juez-gallardo_0_syIvk8GJt.html)

Jaramillo, Iván, “Trabajo por horas en Colombia”, El portafolio, Economía, 2019, <https://www.portafolio.co/economia/pro-y-contras-de-la-propuesta-de-trabajo-por-horas-en-colombia-531391>

Jáuregui, David, “Las diferencias que tienen los trabajadores de las plataformas digitales Uber y Rappi”, Asuntos legales, 2018. <https://www.asuntos-legales.com.co/actualidad/las-diferencias-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales-uber-y-rappi-2612224>

Montes, Sebastián, “Colombia tiene la tasa más alta de trabajadores por cuenta propia”, La República, 2018, <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-cuenta-con-la-tasa-de-autoempleo-mas-alta-del-mundo-segun-la-ocde-2743271>

OCDE, ¿Qué países de la OCDE tienen más trabajadores autónomos?, El Boletín, Diario de actualidad desde 1992, Madrid, 2018, <https://www.elboletin.com/noticia/164991/economia/que-paises-de-la-ocde-tienen-mas-trabajadores-autonomos.html>

OIT, “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Cap.1, 2019 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)

Portafolio, “El trabajo en plataformas digitales y la Revolución 4.0”, Economía. 2018. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-trabajo-en-plataformas-digitales-e-industria-4-0-516975>

Sargadoy de Simón, Iñigo, “Los autónomos y las gig economy”, *El país*, Columna de opinión, par.3, 2018, [https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533035393\\_775690.html](https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533035393_775690.html)

## **Legislación**

Código Sustantivo del Trabajo, 2019.

Constitución Política de Colombia, 1991.

## **Jurisprudencia**

Juzgado de lo social núm. 19 de Madrid, Autos núm. 510/18, Sentencia núm. 188/2019, 22/07/2019. <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2019/07/Jdo-Social-19-Madrid-22-julio.pdf>

