

Derechos laborales del trabajador digital autónomo como nueva forma de vinculación en Colombia: el caso de las plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios

Diana Carolina Henao Arroyave

Sindy Johana Torres Álvarez



Facultad de Derecho

Medellín

2020

Derechos laborales del trabajador digital autónomo como nueva forma de vinculación en Colombia: el caso de las plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios

Presentado por:

Diana Carolina Henao Arroyave

Sindy Johana Torres Álvarez

Trabajo de grado para optar por el título de

Abogado

Asesor:

Carlos Alberto Ballesteros Barón



Facultad de Derecho

Medellín

2020

Dedicatoria

*A nuestras familias,
por ser esa voz de aliento constante,
por brindarnos un punto de apoyo para hacer frente a las adversidades.*

Contenido

	Pág.
Resumen.....	8
Abstract.....	9
1. Planteamiento del problema	10
1.1. Descripción del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos.....	16
3.1. Objetivo general	16
3.2. Objetivos específicos.....	16
4. Metodología.....	17
5. Marco referencial.....	19
5.1. Antecedentes investigativos	19
5.2. Marco teórico	22
5.2.1. Trabajador digital autónomo.....	22
5.2.2. Plataformas de economía colaborativa	25
5.2.3. Elementos de la relación laboral	27
5.2.4. Trabajador independiente.....	30
5.2.5. Flexibilización laboral	33
5.2.6. Efectos de la flexibilización laboral.....	34

5.2.6.1. Afectación de las garantías laborales	34
5.2.6.2. Vicios en el consentimiento y simulación.....	36
5.2.6.3. Ausencia de solidaridad salarial y prestacional.....	41
5.2.6.4. Sustitución patronal.....	45
5.2.6.5. Vulneración de la estabilidad de los trabajadores	47
5.2.7. Tercerización laboral	49
5.2.8. Intermediación laboral	51
6. Hallazgos y discusión	52
6.1. El derecho comparado latinoamericano frente al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa	52
6.2. La flexibilidad laboral de los trabajadores vinculados a plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia	58
6.3. Intentos de regulación normativa de la relación laboral de los trabajadores vinculados a plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia	63
6.3.1. Proyecto de Ley 22 de 2016, Senado.....	64
6.3.2. Proyecto de Ley 082 de 2018, Cámara	65
6.3.3. Proyecto de Ley 190 de 2019, Senado.....	67
6.3.4. Proyecto de Ley 296 de 2019, Cámara	70
7. Conclusiones.....	76
Referencias.....	80

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Tipos de trabajadores en Colombia	32

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Elementos de la relación laboral.....	29

Resumen

La presente investigación tiene por objeto identificar los efectos jurídicos del reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia; para ello, se parte de la descripción de los avances alcanzados en el derecho comparado latinoamericano frente al reconocimiento de los derechos laborales de esta fuerza laboral; a su vez, se establecen las implicaciones socio-jurídicas de la flexibilidad laboral en la que se desempeñan los trabajadores vinculados a plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia; y por último, se determinan los alcances del legislador colombiano frente a los diferentes intentos de regulación normativa de la relación laboral de estos trabajadores vinculados a servicios de mensajería y domicilios.

Palabras clave: *Trabajador digital autónomo, Plataformas de economía colaborativa, Elementos de la relación laboral, Trabajador independiente, Servicios de mensajería y domicilios.*

Abstract

The purpose of this investigation is to identify the legal effects of the recognition of the labor rights of the self-employed digital worker linked to the collaborative economy platforms of messaging and domiciles in Colombia; To do this, it starts from the description of the advances made in Latin American comparative law against the recognition of the labor rights of this labor force; in turn, the socio-legal implications of the labor flexibility in which workers linked to digital platforms of collaborative economy of messaging and domiciles in Colombia are established; and lastly, the scope of the Colombian legislator with respect to the different attempts at regulatory regulation of the employment relationship of these workers linked to courier services and domiciles are determined.

Key words: *Self-employed digital worker, Collaborative economy platforms, Elements of the employment relationship, Freelance worker, Messaging services and addresses.*

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

El concepto de “trabajador digital autónomo” es una noción que a la fecha no se encuentra regulada en el derecho colombiano; sin embargo, se constituye en una creación del legislador colombiano, quien a través de diferentes proyectos de ley ha intentado regular esta nueva forma de vinculación laboral.

Ante el anterior panorama, en el Congreso de la República se han tramitado precisamente cuatro proyectos de ley, que han tenido como propósito regular los modelos de economía colaborativa en Colombia con miras a generar seguridad jurídica en materia laboral, especialmente a aquellos trabajadores que se encuentran vinculados a plataformas digitales a partir de la creación de una nueva forma de vinculación laboral en Colombia distinta al contrato de prestación de servicios y al contrato laboral.

Estos intentos de regulación obedecen al limbo jurídico en el que se encuentran cientos de personas que en Colombia prestan algún tipo de servicio remunerado a través de plataformas digitales de economía colaborativa; dichas plataformas son diversas y se encuentran en pleno apogeo; así por ejemplo, se destaca la plataforma Uber a través de la cual el propietario de un vehículo se vincula y ofrece el servicio de transporte individual y privado de pasajeros; la plataforma Airbnb, que permite hoy en día que propietarios de bienes inmuebles puedan alquilar

una habitación o su totalidad a un particular por un determinado número de días; y la plataforma Rappi, que sirve para la prestación de servicios de mensajería y domicilios, vinculando a un usuario con otra empresa.

Estos son sólo algunos de los ejemplos de plataformas digitales de economía colaborativa que operan en Colombia, cuyas vicisitudes frente al tipo de relación laboral existente genera inquietudes para el Estado, para el legislador y para las personas que se encuentran vinculadas a las mismas; ello en razón de que, a ciencia cierta, no se sabe cuál es la naturaleza de la relación laboral que existe entre la compañía propietaria de la plataforma digital y el prestador del servicio.

Esta investigación toma como referente las plataformas digitales de economía colaborativa que prestan servicios de mensajería y domicilios, como es el caso de Rappi, Uber Eats, Pedidos Ya, Domicilios.com, Merqueo, Foody, Tiendapp, Cornershop, iFood, Wabi, Domiapp, Tock Domicilios, entre otras, en donde el prestador del servicio generalmente el servicio de transporte de un producto haciendo uso de un vehículo personal, principalmente motocicleta, bicicleta o patineta y, por ende, sirve de intermediario entre un solicitante del servicio y una empresa o compañía que vende o elabora un producto a cambio de una comisión que, en últimas, se constituye en su remuneración salarial.

En teoría, no hay un contrato de prestación de servicios, simplemente es el ejercicio de un trabajo independiente o por cuenta propia en donde el trabajador sería en principio el encargado de asumir las obligaciones respectivas en materia de seguridad social (salud, pensión y riesgos

laborales); sin embargo, en la práctica este tipo de trabajadores desempeñan su actividad en un amplio ámbito de informalidad; en su gran mayoría apenas cuenta con una vinculación a una EPS a través del régimen subsidiado y, por tanto, contingencias por riesgos laborales, enfermedad común, muerte, vacaciones, cesantías y caja de compensación familiar se encuentran desprovistas.

En el caso colombiano, las plataformas digitales de economía colaborativa, que funcionan como verdaderas empresas y cumplen con compromisos tributarios como cualquier otra organización, no han asumido ningún tipo de compromiso en materia laboral frente a quienes prestan sus servicios a través de estas plataformas. Al no existir un vínculo contractual específico no es posible predicar los elementos de un contrato de prestación de servicios y menos aún de un contrato de trabajo, especialmente por la ausencia de subordinación, pues este tipo de actividades se desempeñan según la disponibilidad que tenga el prestador del servicio.

Como puede verse, esta es una situación que laboralmente es compleja y que obliga al legislador colombiano a disponer de una normativa que laboralice las condiciones de trabajo de estas personas, que les procure herramientas para hacer frente a las contingencias que puedan derivarse de este tipo de prestación personal de servicios y que, sobre todo, obligue a las compañías propietarias de las plataformas digitales a asumir compromisos reales con sus prestadores de servicios.

Sin duda, se trata de un problema que va más allá de la mera ideación de una norma que obliga a una profunda reflexión sobre las condiciones de trabajo de estas personas, quienes hoy

en día se muestran como una importante fuerza laboral que presta un servicio fundamental a la sociedad, más aún en tiempos de pandemia, confinamiento y aislamiento social como el que se vive actualmente.

1.2. Formulación del problema

Según la problemática antes descrita, la presente monografía tiene como propósito fundamental establecer una respuesta desde el derecho colombiano, a la siguiente pregunta problematizadora: ¿cuáles son los efectos jurídicos del reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia?

2. Justificación

En Colombia, no existen cifras oficiales del gobierno nacional sobre el número de personas dedicadas a prestar sus servicios como domiciliarios a través del uso de plataformas digitales de economía colaborativa; según datos estimados por el diario La República (2019), tan sólo la plataforma digital Rappi, la de mayor crecimiento y éxito en el país, cuenta con un aproximado de 100.000 domiciliarios en los siete países de influencia (Colombia tiene aproximadamente unos 20.000), lo que evidencia el alto número de personas que dependen exclusivamente o en parte de este tipo de actividad remunerada para poder subsistir.

Si se tiene en cuenta que es un sector de rápido crecimiento y que la demanda de domiciliarios ha ido en aumento, especialmente por la actual contingencia económica y social generada a nivel mundial por el Covid-19 y que obviamente ha incidido en Colombia, el número de domicilios y servicios similares se ha incrementado ostensiblemente a lo largo del primer semestre de 2020; la pandemia obviamente conllevó un nuevo impulso para este sector de la economía nacional.

En vista de las anteriores circunstancias, hoy más que nunca el legislador colombiano tiene una deuda con el personal vinculado a la prestación de servicios a través de plataformas digitales de economía colaborativa: se trata de un amplio número de colombianos que requieren de unas condiciones laborales favorables y claras, las cuales deben impactar directamente y de

manera positiva en los índices de desempleo en el país, más en una época en donde la cifra, según ha indicado el DANE, rodea el 20%.

Este tipo de circunstancias destacan la importancia de llevar a cabo esta investigación, con miras a valorar los avances que se han logrado en otros ámbitos del derecho comparado (Argentina, Chile y México) y los efectos que debe procurar una norma en Colombia, con el fin de salvaguardar y reconocer especialmente los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia, normativa que también podría ser de aplicación general en otro tipo de servicios.

El presente estudio tiene la intención de generar un impacto jurídico-social, pues se trata de un fenómeno actual y latente, que ha llevado a que distintos países en el mundo regulen la materia, de tal forma que se supere el rezago legislativo existente en Colombia.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Identificar los efectos jurídicos del reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia.

3.2. Objetivos específicos

Describir los avances en el derecho comparado latinoamericano frente al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa.

Establecer las implicaciones socio-jurídicas de la flexibilidad laboral en la que se desempeñan los trabajadores vinculados a plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia.

Determinar los alcances de los diferentes intentos de regulación normativa de la relación laboral de los trabajadores vinculados a plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia.

4. Metodología

La presente monografía se lleva a cabo teniendo como referente un enfoque metodológico de carácter cualitativo, desde el cual se procuraron las diferentes valoraciones y conceptualizaciones en torno a los efectos jurídicos del reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia.

De igual manera, el tipo de estudio es de carácter socio-jurídico, en vista de que se trata de una problemática que surge por las condiciones laborales de las personas vinculadas a este tipo de plataformas digitales y que requieren de mejores condiciones de trabajo, con el fin de tener una mayor estabilidad jurídico-laboral.

El método es de carácter deductivo, pues se parte de la valoración de categorías generales para luego indagar por elementos específicos del problema, con miras a identificar en el derecho una o algunas respuestas a la pregunta problematizadora.

Se emplearon además fuentes primarias y secundarias de información: las primarias corresponden a la Constitución y a la ley, mientras que las secundarias hacen referencia a todo el material bibliográfico consultado, como es el caso de libros, artículos de revista, tesis de grado, jurisprudencia y proyectos de ley.

La información se consultó a través de bases de datos de revistas indexadas, así como también en los sitios web oficiales de instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

5. Marco referencial

5.1. Antecedentes investigativos

Tanto en Colombia como en el derecho comparado es posible identificar diversas investigaciones que han buscado reconocer y abordar los diferentes elementos que rodean la relación laboral de quienes prestan sus servicios para empresas mediante plataformas digitales de economía colaborativa.

Esto evidencia la magnitud y dinámica del problema, ya que no sólo es un fenómeno exclusivo de Colombia, sino que se trata de una situación global que prácticamente tomó por sorpresa al legislador de todos los Estados obligando ello a modificar sus normas internas y sobre todo a legislar sobre la materia.

A continuación, se relacionan algunos estudios, siguiendo un orden cronológico, que permiten identificar la dinámica en la que se ha desarrollado y abordado el asunto.

Goerlich (2016) destaca que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación plantean nuevos problemas en las relaciones laborales.

Aparte las repercusiones que despliegan sobre el empleo, implican la desaparición de la tradicional estandarización del contrato de trabajo dentro de los procesos de corte

fordista, con impacto en las formas de contratación, las condiciones de trabajo y las fuentes. Por otro lado, la nueva economía colaborativa genera formas de contratación que encajan difícilmente en las categorías existentes. El Derecho del Trabajo debe ser repensado, en un contexto poco amable puesto que los fenómenos anteriores repercuten negativamente en dos de sus protagonistas esenciales: el sindicato y el propio Estado (p. 174).

Vicente, Parra & Flores (2017) reconocen que la economía colaborativa es un modelo de la nueva economía, el cual está basado en el intercambio de bienes y servicios y se vale de nuevas tecnologías de la información y la comunicación. No es un modelo de economía social como algunos autores han pretendido asimilarlo, pues se aleja de las estructuras tradicionales, empresariales y de mercado y reinterpreta los usos de la tecnología, evitándose con ello el cumplimiento de ciertas exigencias de carácter legal, ya que no cuenta con un marco regulatorio específico. Resulta errado, por tanto, “tratar de aplicar la regulación de las instituciones jurídicas tradicionales a este nuevo modelo económico” (p. 74) y ello implica la exigencia de su propio desarrollo regulatorio a fin de evitar efectos y consecuencias indeseados para los prestadores y usuarios de este servicio.

Botero (2018) encuentra que según diversos pronunciamientos jurisprudenciales en el derecho comparado se puede identificar un concepto flexible de subordinación en las relaciones contractuales entre la compañía Uber y sus socios conductores que pueden considerarse como un contrato realidad, pues se puede reconocer la existencia de un verdadero contrato de trabajo; se trata de una relación con fuertes rasgos de laboralidad, pero hasta tanto la autoridad judicial o el

legislador colombiano no establezcan una regla de aplicación general, dicho concepto de subordinación deberá demostrarse únicamente en los estrados judiciales.

Suárez (2018) señala que actualmente se está viviendo un proceso de digitalización de la economía, lo cual ha puesto en tela de juicio algunas categorías e instituciones básicas del derecho laboral, lo que ha conllevado a que desde este ámbito se ofrezcan respuestas a situaciones particulares, lo que se constituye en un verdadero reto para los legisladores de todo el mundo, llevando ello a nuevas consideraciones sobre el trabajo a través de plataformas digitales.

La economía está sufriendo una profunda transformación como consecuencia de la ola de avances tecnológicos que hoy se conocen como cuarta revolución industrial. Esta emergente realidad productiva ha de condicionar decisivamente el futuro del trabajo en al menos dos sentidos. De un lado, apunta una intensificación del proceso de automatización, robotización, de la actividad económica que lleva aparejada la progresiva sustitución (pérdida) de puestos de trabajo por máquinas, junto al surgimiento de nuevos empleos previsiblemente inferiores en número. Pero, de otro lado, no pueden pasarse por alto tampoco los efectos que el uso de las nuevas tecnologías está ya provocando en el desarrollo de la actividad productiva, especialmente a través de la consolidación de lo que P. FLICHY denomina trabajo abierto por contraposición al trabajo cerrado (p. 38).

Y Ranz (2019) analiza las diferentes facetas que posee el trabajo a través de las plataformas digitales de servicios de reparto y reconoce que, si bien las empresas se muestran con una vocación mediática según la cual la persona puede ganar dinero en su tiempo libre, lo

cierto es que estas organizaciones se aprovechan de los servicios de los trabajadores precarizándose con ello sus condiciones laborales. Para el autor es fundamental que desde los ministerios de trabajo de cada país se dicten disposiciones que acaben con todas aquellas situaciones irregulares y que endilguen responsabilidades a las plataformas digitales, especialmente frente a temas relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El legislador debe disponer de una norma que no busque acomodarse a las condiciones de la empresa, sino que sean los trabajadores los que de manera negociada y concertada acuerden las convenciones que deben regir su relación laboral.

Como puede verse, existe unanimidad en las posiciones frente al tema, evidenciándose la necesidad de que el legislador regule la materia para que esa flexibilización laboral en las que están incurriendo las empresas que administran estas plataformas brinden verdaderos contratos de trabajo y procuren las garantías laborales debidas que demanda la legislación.

5.2. Marco teórico

5.2.1. Trabajador digital autónomo

De acuerdo con Suárez (2018), la figura del trabajador autónomo ha sido reconocida por la legislación y la doctrina internacional como una forma de prestación de servicio realizada por una persona física a cambio de una remuneración y de manera personal, habitual, directa y por cuenta propia y que, por ende, no se encuentra bajo la dirección y administración de la organización para la cual presta su servicio. Básicamente, es la forma de prestación de servicio

que se relaciona con las actividades propias de la economía de plataformas y que como tal estas personas no se consideran en sí mismas como trabajadoras por cuenta propia, sino más bien como colaboradoras.

Ranz (2019) señala que cada vez más se demanda en el mundo la aplicación de un régimen de trabajadores autónomos en materia de condiciones laborales con el fin de mejorar las condiciones de inseguridad jurídica en la que se encuentran, ya que normalmente sólo contraen una relación contractual con la plataforma que no los inserta en un sector concreto, denominándoseles simplemente como colaboradores; sin embargo, es necesario desligar todos aquellos aspectos negativos que influyen en la figura del trabajador autónomo tales como suponer que las remuneraciones de estos trabajadores son mucho menores de las que recibirían si estuvieran vinculados bajo otra forma contractual, aportar una menor cotización a la seguridad social, erosionándose su renta futura en materia pensional, desregularizar de factor la competencia para nuevas empresas al impedir que el trabajador autónomo se vincule a otras plataformas y estimular las relaciones contractuales ad hoc, que consoliden la flexibilización laboral.

En Colombia propiamente, la figura de trabajador autónomo sólo aparece referenciado en la ley que promueve y regula el teletrabajo y en cuyo artículo 2 se concibe como una de sus manifestaciones.

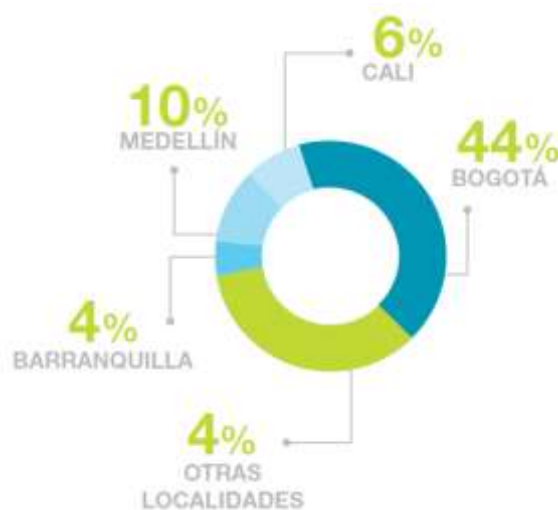
Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial.

En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones (Ley 1221, 2008, art. 2).

Según informe del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (2015), las nuevas condiciones del mundo moderno evidencian que la laboralización hacia el futuro va a estar caracterizada por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, lo que va a obligar a un trabajo mucho más independiente, el cual tendrá un impacto significativo en los estilos de consumo, de vida, de creación de trabajo y de poder económico.

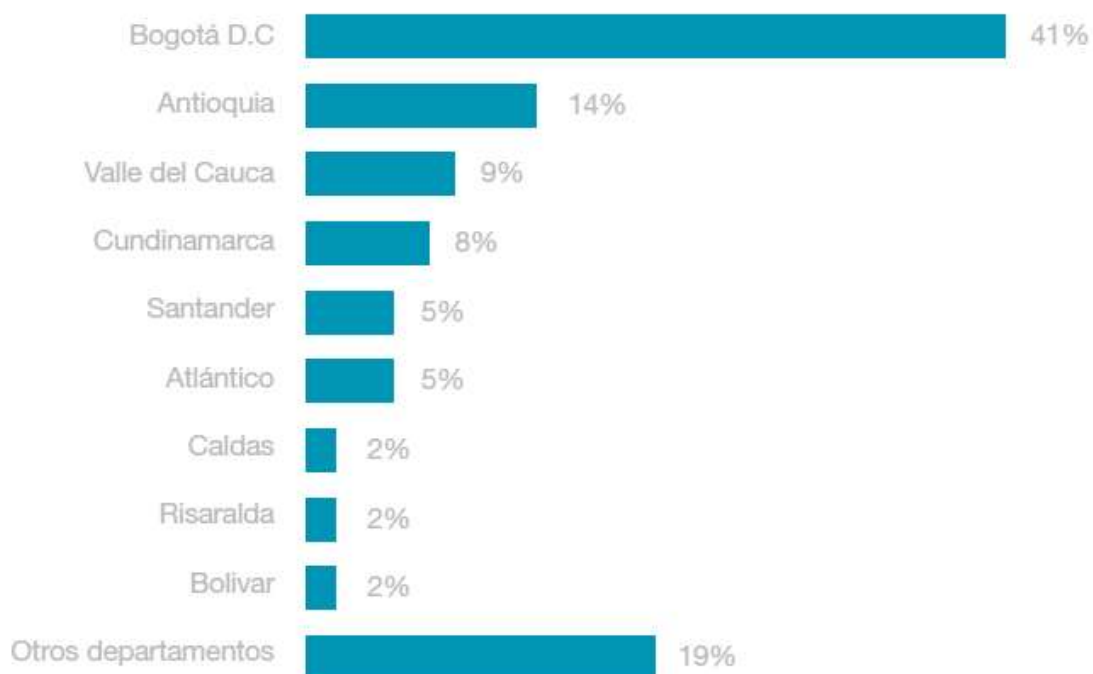
En Colombia ya se comienzan a evidenciar cifras que representan el importante crecimiento que ha tenido, por ejemplo, el tema del teletrabajo en las principales ciudades y departamentos de Colombia.

Gráfica 1. *Trabajo online por ciudad*



Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, 2015.

Gráfica 2. Trabajo online por departamento



Fuente: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, 2015.

Sin embargo, el teletrabajo autónomo no es una figura similar al trabajo digital autónomo, pues este último no realiza su actividad en casa, sino que necesariamente debe salir en la búsqueda de servicios por prestar.

5.2.2. Plataformas de economía colaborativa

De acuerdo con Vicente, Parra & Flores (2017), la economía colaborativa corresponde a un modelo de negocios que se fundamenta en tres acciones específicas: colaborar, intermediar e intercambiar; estas acciones se desarrollan en torno a bienes o servicios y se valen de

plataformas tecnológicas que requieren de una conexión a internet y buscan ofrecer un beneficio económico a la prestación del servicio a quienes lo requieren; se trata de un modelo que cabe dentro de la denominación “P2P” (peer to peer), que significa persona a persona, pues básicamente es una actividad personalizada entre individuos que procura la intermediación a través de una plataforma digital.

En la última década estas plataformas han tenido un importante crecimiento, ya que con el desarrollo de nuevas aplicaciones se ha logrado prestar nuevos servicios acaparando, incluso, la oferta que sectores tradicionales históricamente habían acaparado; así, por ejemplo, los servicios hospedaje y turismo históricamente han sido prestados por hoteles, hostales y resorts, pero con la llegada de las plataformas digitales hoy en día, inclusive los particulares, pueden prestar servicios en parte similares, ofreciéndole al cliente la posibilidad de hospedarse en un sitio cómodo y económico o en un lugar ostentoso y con todas las amenidades que bien podría ofrecer un hotel.

Lo mismo ha sucedido en contextos como el transporte, la prestación de servicios domiciliarios; inclusive hasta en el propio sector artístico y cultural se han empezado a aprovechar estas plataformas, cosa que se ha denominado como economía naranja, pudiéndose ofrecer productos y servicios relacionados con la cultura, el entretenimiento, la educación y el turismo.

Botero (2018) reconoce que los nuevos modelos de negocios basados en plataformas digitales de economía colaborativa se constituyen en una figura que desregulariza y genera

fricciones frente al derecho del trabajo tradicional, ya que modifica ostensiblemente las diferentes formas de trabajo; a ello se suma que frente a la falta de normas que respondan a este fenómeno lo que se procura es que estas relaciones de trabajo se perpetúen y generen distintos casos de deslaborización y flexibilización laboral; sin embargo, ya en algunos países y regiones del mundo se han realizado los primeros intentos por regularizar la materia.

(...) en la realidad se observa una tendencia hacia el reconocimiento de rasgos de laboralidad en las relaciones enmarcadas en los modelos de economía colaborativa. Las experiencias en Estados Unidos, Reino Unido y Brasil, entre otros países, se orientan en tal dirección. Sin embargo, en Colombia aún no se han producido decisiones al respecto. En nuestro país, el caso de UBER adquiere unos matices especiales, no solo por tratarse de un fenómeno social representativo, sino, adicionalmente, por su falta de reconocimiento como servicio de transporte por parte del Estado (Botero, 2018, p. 5).

Lo anterior, según Goerlich (2016), obliga a pensar el derecho al trabajo, ya que los cambios tecnológicos afectan ostensiblemente los actuales procesos de generación de empleo.

5.2.3. Elementos de la relación laboral

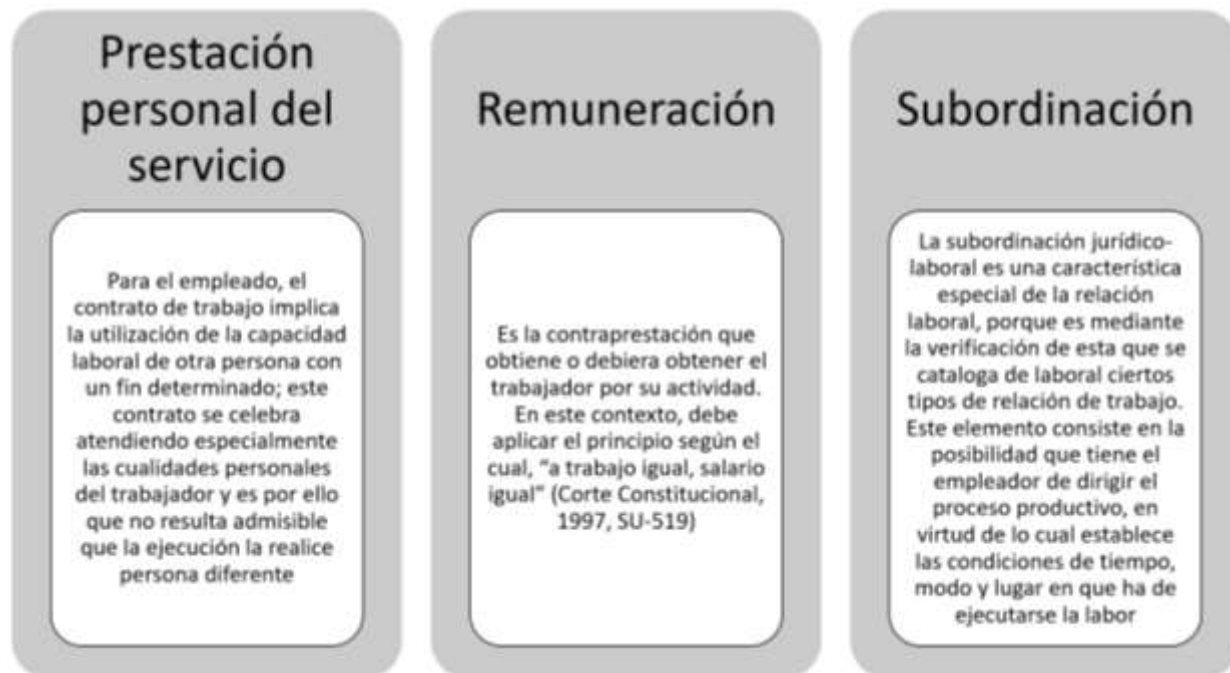
Según Arrieta & Pizza (2017), son tres los elementos esenciales de una relación laboral: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación; precisamente la subordinación laboral es el elemento fundamental para que surja un contrato de trabajo, pues ante la ausencia del mismo el tipo de contrato sería de prestación de servicios.

Para efectos de demostrar la relación laboral entre las partes, se requiere que la parte actora pruebe los elementos esenciales de la misma, esto es, que su actividad hacia al empleador haya sido personal y que por dicha labor haya recibido una remuneración y además debe probar que en la relación con el empleador exista Subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad para exigir al empleado el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, por todo el tiempo de duración del vínculo (Arrieta & Pizza, 2017, p. 3).

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo define la noción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (Código Sustantivo del Trabajo, art. 2).

Figura 1. *Elementos de la relación laboral*



Fuente: elaboración propia.

Para que se configure el contrato de trabajo es necesario que se evidencien sus tres elementos específicos, los cuales adquieren su naturaleza de esenciales, según lo dispuesto en el artículo 23 de la norma.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad

y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen (Código Sustantivo del Trabajo, art. 23).

La subordinación se constituye, por tanto, en el elemento fundamental de un contrato laboral, y conlleva que el empleador asume gran parte de los aportes al Sistema de Seguridad Social; de no existir este elemento, la naturaleza de la vinculación cambia y se transforma en contrato de prestación de servicios, en donde es el contratista quien adquiere el deber y la obligación de realizar dichos aportes.

5.2.4. Trabajador independiente

La noción de trabajador independiente se encuentra consignada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o

dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, art. 34, num. 1).

Del mismo modo, se encuentra definido este concepto en el artículo 1 del Decreto 510 de 2003 de la siguiente manera: “las personas naturales que prestan directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten (...)” (Decreto 510, 2003, art. 1).

El Decreto 2800 de 2003, derogado actualmente, se refería al trabajador independiente como “toda persona natural que realice una actividad económica o preste sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo, mediante contratos de carácter civil, comercial o administrativo, distintos al laboral” (Decreto 2800, 2003, art. 2); mientras que el Decreto 3615 de 2005 establece que el trabajador independiente es toda “persona natural que realiza una actividad económica o presta sus servicios de manera personal y por su cuenta y riesgo” (Decreto 3615, 2005, art. 1, num. 2.3).

En materia tributaria, el Decreto 3032 de 2013 diferentes tipologías de trabajadores, tal y como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1. *Tipos de trabajadores en Colombia*

Servicio personal	<ul style="list-style-type: none"> • toda actividad, labor o trabajo prestado directamente por una persona natural, que se concreta en una obligación de hacer, sin importar que en la misma predomine el factor material o intelectual, y que genera una contraprestación en dinero o en especie.
Profesión liberal	<ul style="list-style-type: none"> • toda actividad personal en la cual predomina el ejercicio del intelecto, reconocida por el Estado y para cuyo ejercicio se requiere título académico e inscripción en el registro nacional.
Cuenta y riesgo propio	<ul style="list-style-type: none"> • Una persona natural presta servicios personales por cuenta y riesgo, distintas a la prestación de servicios personales
Servicio técnico	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad, labor o trabajo prestado directamente por una persona natural mediante contrato de prestación de servicios personales, para la utilización de conocimientos aplicados por medio del ejercicio de un arte, oficio o técnica, sin transferencia de dicho conocimiento

Fuente: Decreto 3032 de 2013.

Doctrinalmente, según señala Martínez (2011), un trabajador independiente se diferencia del trabajador dependiente, porque este último está vinculado por medio de contrato de trabajo, mientras que el primero ofrece sus servicios personales basado en el principio de la autonomía, sin seguir órdenes que un contratante pueda impartir, excepto las que son propias del adecuado ejercicio de la labor para la cual fue contratado. En otras palabras, la diferencia entre el trabajador independiente y el dependiente radica, precisamente, en que cuando se habla de un contrato de prestación de servicios no media una relación de subordinación.

El trabajador independiente en Colombia, por tanto, cuenta con un amplio marco regulatorio el cual le reconoce tanto derechos como obligaciones en materia laboral, prestacional

y tributario y, por ende, cuenta para determinar las cifras de empleabilidad en Colombia; no se trata de un sujeto aislado o alejado de la realidad jurídica laboral colombiana.

5.2.5. Flexibilización laboral

La globalización, las circunstancias de competitividad del mercado y las altas exigencias de calidad de los productos y servicios son factores que han afectado las relaciones laborales, lo que ha llevado a que en los ordenamientos jurídicos se incluyan nuevas regulaciones para atender estas necesidades; a este fenómeno, según Rojas (2016), se le ha conocido como “flexibilización laboral”, dentro del cual se incluyen distintas formas de contratación y vinculación de fuerza de trabajo a las empresas, orientadas principalmente a la creación de nuevos empleos, pero también incluye mecanismos mucho más laxos para el despido de personal.

De acuerdo con Trujillo & Cardona (2009), uno de los modelos de flexibilización laboral más relevantes son las denominadas “empresas de servicios temporales”, figuras que le permiten al empleador contratar personal de manera indirecta a través de la figura de los contratos de prestación de servicios con dichas empresas, la cual, en últimas es la que asume la responsabilidad respectiva con las obligaciones laborales de los trabajadores denominados en misión, lo que desresponsabiliza a la empresa que se beneficia con la labor de estos trabajadores.

Gómez (2014) señala que la flexibilización laboral en Colombia es una forma de precarización del empleo, ya que permite que los empleadores contraten y desvinculen al

personal bajo un criterio netamente económico, pues el propósito es alcanzar una mayor ganancia, pues no existe limitación alguna para prescindir de los servicios de un trabajador.

5.2.6. Efectos de la flexibilización laboral

5.2.6.1. Afectación de las garantías laborales

A pesar de las diferentes ventajas que ofrece la flexibilización para las organizaciones empresariales y los empresarios en la actualidad, esta sigue siendo una figura que afecta de manera ostensible las diferentes garantías laborales de los trabajadores de las empresas, en especial, si se lleva a cabo mediante actividades de tercerización. De igual forma, dicha afectación también se hace evidente en la empresa que contrata el servicio de terceros, pues no sólo disminuye cargas laborales, sino también de nómina y prestaciones que afectan los intereses de los trabajadores mismos.

Y es que precisamente, en toda relación laboral, deben tenerse en cuenta dos principios que son evidentes: la irrenunciabilidad de derechos y la primacía de la realidad que rigen la relación laboral.

Lo primero que hay que establecer es que la figura de la flexibilización no puede dar lugar a la renuncia de ciertas garantías y derechos laborales.

Tanto la Constitución Política, en el artículo 53, como la legislación laboral colombiana, en el artículo 14, consagran el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Este principio va de la mano con el carácter de orden público de la normatividad laboral; es decir que hay un mínimo de derechos consagrados que son de obligatorio cumplimiento, en los cuales no hay un espacio para modificaciones por la autonomía de la voluntad de las partes. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia, ni el empleador ni el trabajador pueden pactar condiciones por debajo de lo establecido como mínimo por la ley (Moncada & Monsalvo, 2017, p. 63).

Respecto al principio de la primacía de la realidad, este hace énfasis en la prevalencia de los hechos reales sobre los pactos o convenciones estipulados entre las partes. El mencionado principio no sólo queda fundamentado en el artículo 53 de la Constitución Política que lo consagra, sino también en la normatividad laboral se mencionan los elementos esenciales del contrato de trabajo: actividad laboral, subordinación y salario. Ahora, “una vez reunidos los tres elementos (...) se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen” (Código Sustantivo del Trabajo, art. 23).

Por su parte, De la Cueva (2009) define este principio así:

La existencia de una relación de trabajo, depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado (...) de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de

acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, pues, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de valor (p. 474).

De todas formas, si se llegare a acordar en contra, este acuerdo se tendrá por no hecho; menos aún pueden ser impuestas condiciones menores unilateralmente por ningún empleador, so pena de considerarse inválidas, sin perjuicio de una serie de sanciones previstas por la ley: los derechos mínimos que tiene todo trabajador en Colombia, y que se consideran irrenunciables tales como el derecho a un salario no inferior a la suma mínima establecida por el gobierno cada año, la afiliación al sistema de seguridad social integral, las prestaciones sociales, los descansos remunerados, entre otros.

Las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia de derechos conferidos por las leyes a los trabajadores son absolutamente nulas, lo cual no implica la nulidad de todo el contrato, como sí sucede en el derecho civil. Si la renuncia es previa al desarrollo de la actividad contratada, el contrato estaría afectado de objeto ilícito. Y si el trabajador renuncia cuando ya ha realizado el servicio y solo falta su reconocimiento y pago, se producirá un abuso o explotación injusta por parte del empleador, aun cuando la renuncia sea aparentemente voluntaria y lícita.

5.2.6.2. Vicios en el consentimiento y simulación

De acuerdo con Moncada & Monsalvo (2017), cuando una empresa contrata obras o servicios por medio de contratistas independientes, que es una de las modalidades utilizadas por las plataformas de economía colaborativa, se debe tener en cuenta que hay dos casos diferentes.

En primer lugar, cuando la obra o servicio se contrata externamente con personas naturales o jurídicas ajenas a la empresa. En estos eventos, siempre y cuando el contratista sea realmente autónomo en la realización de su labor, no se presenta el riesgo de estar ante la presencia de un contrato de trabajo encubierto.

Sin embargo, si lo que la empresa requiere es la prestación del servicio o ejecución de una labor bajo un estricto control, es decir bajo una relación de dependencia, bajo horarios preestablecidos, con materiales y elementos de trabajo suministrados por la compañía contratante, lo que se configura es un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que se le dé. Es preciso analizar si es posible, que el contratista pueda llegar a configurarse como un simple intermediario.

El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 35, los define de la siguiente manera:

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.
2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas (Código Sustantivo del Trabajo, art. 35).

La característica fundamental del simple intermediario es que, aunque en ocasiones pueda comportarse como patrono, en realidad nunca lo es; ellos no se obligan directamente ni a título personal con los trabajadores en ningún caso, y sólo son responsables solidariamente con el patrono en el evento de que oculten su calidad de intermediarios.

El simple intermediario no recibe el beneficio de los servicios de los trabajadores, y no responde por su remuneración; viene a ser el tercero para quien trabaja, quien ejerce la subordinación, recibe los servicios y paga. Cuando una empresa opta por la flexibilización, por medio de la contratación independiente, de alguna de sus actividades, pero dicha contratación se hace sin el estudio adecuado, puede configurarse la intermediación con todos los efectos que ello conlleva. Si el empresario independiente tiene un grupo de personas que laboran para él, para efectos de prestar el servicio a la empresa contratante, pero en la práctica es la empresa la que dirige, coordina y supervisa a los empleados del contratista y adicionalmente efectúa el pago, lo que realmente ocurre es que dichos empleados son trabajadores de la empresa directamente; con el efecto de ser responsable de sus obligaciones laborales.

Si los trabajadores tenían una vinculación anterior con la empresa y fueron transferidos al contratista, sus contratos de trabajo no han terminado realmente. Si los trabajadores son nuevos,

se configura un contrato de trabajo directamente con la empresa. Esta situación es de gran importancia para tener en cuenta por las empresas para evitar la confusión de creer que la modalidad de tercerización, a través de contratistas independientes, se reduce a conseguir una persona a través de la cual sigue ejerciendo sus actitudes de patrono.

El segundo evento que se puede presentar es cuando una actividad o servicio que se realizaba dentro de la empresa decide contratarse externamente, pero con los mismos empleados de la empresa que venían realizando la labor, previa cancelación del contrato de trabajo con éstos. En este punto es preciso un cuidadoso examen para determinar si realmente terminó el contrato de trabajo anterior y si en el nuevo contrato se configura o no una relación laboral.

Habría que examinar en primer lugar, las circunstancias de la renuncia del empleado. Si fue libre o si por el contrario, fue el producto de una presión del empleador con el argumento de reducción de nómina y de ser el único mecanismo para mantener trabajo con él. Si la renuncia se dio bajo este tipo de circunstancias, podría alegarse falta de validez por vicio en el consentimiento y por ende no tendría la virtualidad de terminar la relación laboral; en este caso le corresponde demostrar el vicio a quien lo alega. Adicionalmente, el nuevo contrato también sería cuestionado.

Si los contratistas son los mismos ex-empleados, la labor se presta en las mismas dependencias, con materiales y elementos de la empresa, y con un buen nivel de control, aunque se haya constituido una persona jurídica, un examen de un juez de trabajo podría llevar a la declaración de la existencia de una relación laboral, desconociendo el acto simulado.

En un examen de la figura de la simulación desde el punto de vista laboral, se observa que esta opera a través del principio de la primacía de la realidad, la cual, como ya se explicó, hace prevalecer lo realmente acaecido en una relación jurídica sobre los pactos y acuerdos. Una diferencia que se puede establecer aquí entre la simulación y el principio de primacía de la realidad lo constituye, en que en una acción de simulación se pide al juez la declaración de simulación en un acto jurídico y la declaración del realmente querido por las partes, es decir se le da reconocimiento al acto para el cual verdaderamente se prestó el consentimiento. En el principio de la primacía de la realidad se busca es reconocer la figura que realmente se dio, aunque ello no haya sido el querer de una de las partes (que es precisamente el acto cuyos efectos el empleador pretende eludir).

Al respecto, Cabanellas, citado por la Corte Suprema de Justicia (1981), afirma que:

Muchas veces se trata de dar a un trabajador subordinado la apariencia de un trabajador autónomo. Esta situación es tan frecuente que obliga a los tribunales a determinar no que el conjunto es simulado y si simplemente establecer la verdadera naturaleza de la prestación. En esta forma, las disposiciones del Código Civil sobre la simulación de los contratos se borran para penetrar en el contrato realidad; esto es, en la ejecución en la prestación de un trabajo para llegar a la determinación de la naturaleza del vínculo que liga a las partes (Corte Suprema de Justicia, Radicado 7922, 1981).

De este modo, si la empresa continúa utilizando los servicios de los empleados, bajo su supervisión, con cumplimiento de órdenes directas, con la exigencia del cumplimiento de determinadas horas de trabajo y en general, ejerciendo actitudes propias del empleador, no estaría variando la relación laboral inicial. Lo que se podría estar presentado sería el incumplimiento de las obligaciones que la misma implica y, estaría expuesto abiertamente a las respectivas sanciones previstas en la ley para los casos de incumplimiento. Se configuraría en este caso una simulación en el sentido de aparentar una relación civil o comercial, cuando en realidad no hubo solución de continuidad en la relación laboral.

En este caso entra a operar el principio de la primacía de la realidad por encima del ropaje jurídico y se reconocería por parte del juez laboral la existencia de un contrato de trabajo. Un peligro en el cual están cayendo numerosas empresas en Colombia que siguen la tendencia de la tercerización, es la falta de cuidado en la contratación externa, con la ingenuidad de creer que al haber una persona jurídica de por medio, no se generará ningún efecto laboral. No puede pretenderse que por el hecho de que se constituya una persona jurídica para que sea la que contrate con una empresa, pero bajo subordinación, horario preestablecido y el pago, no se pueda probar una relación laboral.

5.2.6.3. Ausencia de solidaridad salarial y prestacional

Un evento cuyo análisis es de gran importancia es el de la solidaridad. Aún en el caso de que la contratación externa se haga de manera clara y sin vicios en el consentimiento, y que la naturaleza de la prestación se haga de tal forma que no se configure una relación laboral, el

empresario puede llegar a tener que pagar salarios y prestaciones de los empleados de sus contratistas. Aunque la regla general es que los contratistas independientes respecto de sus empleados son verdaderos patronos y asumen en su totalidad los salarios y prestaciones sociales, la ley prevé ciertos eventos en los cuales el contratante puede llegar a ser solidariamente responsable con los costos laborales de los empleados del contratista que no han sido satisfechas.

La normatividad laboral contempla que:

(...) el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, art. 34, núm. 1).

González (1997), respecto a las labores extrañas a las actividades normales de la empresa, sostiene que se aplica cuando las labores contratadas son aquellas que se consideran habituales para el desarrollo social de la empresa y que hay dos situaciones diferentes a tener en cuenta:

Si se trata, por ejemplo, de una persona jurídica, cuyos fines u objetos se deben encontrar en el texto del contrato social habrá que estudiarlos para saber si la obra ejecutada o contratada encuadra dentro de tales finalidades. Y si se trata de una persona natural (...)

habrá que buscar cuáles son sus actividades comerciales o económicas habituales o principales (p. 150).

La Corte Suprema de Justicia (1968) se ha pronunciado al respecto, afirmando que labores no extrañas a las actividades normales de la empresa son aquellas que tengan el carácter de conexas e inherentes a las mismas. Así las cosas, ha señalado que:

La responsabilidad solidaria se predica legalmente cuando la naturaleza o finalidad de la obra contratada sea inherente (forma empleada en la legislación laboral Argentina), o también conexas (fórmula aún más amplia en la legislación laboral venezolana), con actividad ordinaria del beneficiario. Nuestro Código Sustantivo del trabajo...al referirse a labores extrañas a las actividades normales, de la empresa o negocio, para configurar la excepción al principio legal de la responsabilidad solidaria, obviamente incluyó dentro del ámbito de la regla general todas aquellas obras inherentes o conexas con las actividades ordinarias del beneficiario (Corte Suprema de Justicia, Radicado 2268, 1968).

Al hablar de conexidad se está haciendo alusión a la relación de una cosa con otra; esto implica que en actividades complementarias puede aplicarse también la solidaridad, ya que una cosa es complementaria de otra cuando entre ellas existe una relación.

La jurisprudencia ha indicado que labores no extrañas a la empresa son aquellas inherentes y conexas a la misma. Esta extensión al significado del artículo lleva a que en cada caso concreto en que se demande solidaridad de la empresa beneficiaria y del contratista por los

pagos a los empleados del último, se haga un exhaustivo análisis para determinar hasta qué punto la labor contratada se considera o no extraña. También ha dicho la Corte que la labor no es extraña a la empresa, cuando la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de la empresa.

Sobre lo dicho, la Corte Suprema de Justicia (1968) ha determinado que quien se presente a juicio a reclamar la solidaridad debe probar tres cosas: contrato de trabajo con el contratista independiente, contrato de obra de su empleador con el contratante o empresa y una relación de causalidad entre los dos (que no es más que la demostración de que la obra contratada pertenece a las actividades normales o corrientes de la empresa).

De este modo, si en una eventual demanda por solidaridad se demuestra que entre el contratista y sus colaboradores no media un contrato de trabajo, se desvirtúa la solidaridad. Es importante mencionar que la norma contempla que dicha solidaridad se presenta aún en el evento de que el contratista haya subcontratado personal para la obra o labor sin autorización del contratante. Esto significa que, aunque se prohíba la subcontratación de personal, y contrariando tal pacto se subcontrate, en el evento de presentarse los requisitos para la solidaridad, el contratante está obligado al pago. Sin embargo, la norma también contempla que el contratante o beneficiario de la obra puede pactar con el contratista, garantías para que en el evento de presentarse la solidaridad y haber tenido que pagar, pueda repetir contra el contratista dichas sumas.

Hoy en día, la manera más práctica de establecer dichas garantías se hace a través de una póliza de seguros, llamada póliza de cumplimiento, en la cual una compañía de seguros acepta el traslado del riesgo del eventual incumplimiento del contratista de no pagar los salarios y prestaciones a sus empleados. En este caso es pues, pertinente que dentro de las condiciones del contrato se exija la presentación de dicha póliza por parte del contratista, cuyo beneficiario sería el contratante. Es importante reiterar que en el caso de la contratación para labores que no son parte del objeto principal de la empresa, por ejemplo, la contratación de informática y sistemas en una fábrica de zapatos, no se aplica dicha solidaridad.

5.2.6.4. Sustitución patronal

De igual manera, puede presentarse un evento diferente a los mencionados y es aquel que se da cuando una empresa decide transferir actividades a otra persona natural o jurídica, no con el ánimo de evadir responsabilidades laborales, sino buscando en cambio, un servicio con un alto grado de especialización. Cabe aquí la cuestión de si es aplicable la figura de la sustitución patronal.

La sustitución patronal es el cambio de un empleador por otro, por cualquier causa. Se configura cuando se cumplen tres requisitos como son: la continuidad de la empresa, continuidad del trabajador y cambio de patrono. El principal efecto de la figura es que el contrato original de trabajo no se extingue.

La Corte Suprema de Justicia (1981) se ha pronunciado frente a esta figura de la siguiente manera:

(...) la sustitución patronal tiene por fin amparar al trabajador contra una imprevista e intempestiva extinción del contrato producida por el cambio de un patrono por otro, cualquiera que sea la causa, ya se trate de mutación de dominio (permuta, venta, cesión, traspaso, sucesión por causa de muerte), enajenación del goce (arrendamiento, alquiler, etc.), alteración de la administración, modificación en la sociedad, transformación o fusión de esta, liquidación o cualquier otra causa. Por consiguiente cuando media la sustitución patronal, los contratos de trabajo no se extinguen, son los mismos y deben continuar con el nuevo patrono. Por eso, no puede haber solución de continuidad entre el contrato de trabajo que rigió entre el trabajador y el sustituido, respecto del contrato de trabajo que pueda haber entre aquel y el sustituto. De allí que una continuidad de servicios del trabajador, pero mediante distinto contrato con el nuevo patrono, no configura el fenómeno de la sustitución patronal (Corte Suprema de Justicia, Radicado 7922, 1981).

De acuerdo con lo dicho, no es sólo la transferencia de la propiedad o dominio de todo o parte de la empresa lo que se prevé como necesario para la existencia de la figura. Toda otra enajenación como arrendamiento, cesión, fusión, etc., pueden configurarla. Vale la pena preguntarse qué sucede en el caso de que una empresa quiera subcontratar, por ejemplo, la labor de telemercadeo, para lo cual llama a una empresa experta en el tema.

Sin embargo, los equipos de comunicaciones con los cuales venía operando resultan altamente efectivos y decide arrendarlos a la firma con la cual contratará la labor. Para que no se presente la figura de sustitución patronal en el evento de que se decida transferir parte de sus labores a otra, es necesario según lo reitera la jurisprudencia, la liquidación del contrato que se venía desarrollando con las indemnizaciones de ley, y la elaboración de un nuevo contrato con el consentimiento sin vicios de las partes.

5.2.6.5. Vulneración de la estabilidad de los trabajadores

Al ser la flexibilización una figura que carece de denominación en la legislación colombiana, se hace indispensable enmarcarla en figuras que han sido creadas al amparo de sus lineamientos, porque a pesar de que nuestra legislación no habla específicamente de la figura del Outsourcing o Tercerización, en el medio hay muchas formas que dejan ver los lineamientos que lo constituyen generando así su aplicabilidad; entre estas se expondrán las siguientes:

Es importante señalar que, la creación de nuevos cargos genera muy altos costos en algunas empresas, más si se considera que en muchas ocasiones no se requiere contratar a un empleado en forma definitiva cuando el trabajo a realizarse sólo implica la utilización de él durante un periodo temporal definido, o durante parte de la jornada de trabajo.

Según Herrera (1994), por definición legal, las Empresas de Servicio Temporales, tienen por objeto colaborar temporalmente con terceros beneficiarios en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desempeñada por personas naturales que contratan directamente

aquéllas. Esta es una de las razones por las cuales las Empresas de Servicio Temporales se ubican dentro de la figura de Tercerización u Outsourcing, ya que los sujetos que intervienen allí son dos: uno de los cuales reviste la calidad de cliente y el otro de proveedor, partes fundamentales en el negocio de Outsourcing. Asume la forma de cliente la parte que decide contratar con la Empresa de Servicios Temporales la actividad desarrollada por esta, delegándole así en cierta forma, la contratación de determinado tipo de personal. Por otra parte, el proveedor es quien se encarga de la prestación del servicio especializado, que implica la selección del personal específico que la empresa- cliente requiera.

Entre las razones fundamentales que motivan a las empresas usuarias a contratar con las Empresas de Servicios Temporales, se pueden aludir las siguientes: la reducción de los costos laborales, producto de la rebaja de los salarios; así mismo, se evita la sindicalización; se evitan toda clase de riesgos laborales, ya que éstos corren por cuenta de la empresa de Servicios Temporales; los derechos quedan desestimados, pues en muchos casos, las Empresas de Servicios Temporales se constituyen como sociedades de responsabilidad limitada, resultando insuficiente su capital y su póliza de garantías exigidas, en caso de inconvenientes, no serán suficientes para atender las obligaciones de sus trabajadores, quienes además están imposibilitados para emprender cualquier acción ante la empresa usuaria.

Estas razones para contratar con las Empresas de Servicios Temporales, a su vez, son las mismas causales que vulneran la estabilidad de los trabajadores que desarrollan actividades para las Empresas de Servicios Temporales. Entre otras, porque las empresas temporales, contratan a los trabajadores en misión, bajo contratos por duración de la obra o labor contratada, bastando

que la empresa usuaria manifieste a la temporal que ya no requiere el servicio, para que se dé por terminado el vínculo entre la empresa Temporal y el trabajador.

Las razones expuestas, demuestran pues, porque los negocios celebrados entre las Empresas de Servicios Temporales y las empresas usuarias, son ejemplos típicos de Tercerización u Outsourcing, en donde la búsqueda de reducción de costos laborales y el traslado de actividades específicas para que sean desarrollados por terceros especializados, desembocan en la negación de muchas garantías de los trabajadores, todo ello, aunado a la gran demanda laboral ante una reducida oferta de trabajo, que lleva necesariamente a rebajar o a prescindir de los trabajadores vinculados.

Igualmente, la consagración legal de las Empresas de Servicios Temporales, no parece proteger el principio constitucional del trabajo consagrado en los art. 25 y 53 de la Carta Política, ya que, ante el actual panorama económico colombiano, los trabajadores renuncian a la posibilidad de una contratación directa vinculándose a las Empresas de Servicios Temporales donde su estabilidad es incierta.

5.2.7. Tercerización laboral

El concepto de “tercerización”, según Pérez (2018), conlleva la posibilidad de que un empleador acuda a un proveedor externo para que atienda algunas necesidades de la empresa con el propósito de mejorar la producción o ser mas eficiente en los resultados; este es un concepto

que en el contexto laboral también ha tenido un importante impacto en la economía y el desarrollo de la globalización.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2009), la tercerización hace parte del ámbito de la subcontratación, identificándose “con la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes” (p. 9); por tanto, la tercerización o descentralización es el instrumento jurídico del que se vale el empresario para subcontratar; sin embargo, dice el organismo internacional, el concepto tiene unas implicaciones negativas, pues tiende a interpretarse como una forma de desmejorar las condiciones de trabajo o bien como instrumento que dificulta la acción colectiva de los trabajadores.

Estos efectos negativos se presentan generalmente sin una intención premeditada, es decir, son una consecuencia del instrumento, y ello se debe, en gran medida, a que en muchos casos no se reconoce desde dónde proviene la subordinación, pues los trabajadores pueden estar bajo la dirección de la empresa o bajo la subordinación de una empresa externa contratista o subcontratista.

Calle & Vieco (2017) señalan que en Colombia existen tres modalidades de tercerización: las empresas de servicios temporales, reguladas por el Decreto 4369 de 2006, las cooperativas de trabajo asociado, regidas por la Ley 79 de 1988, el Decreto 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008, y el contrato sindical, consagrado en los Decretos 1429 de 2010, 072 de 2015 y 036 de 2016 y en los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

5.2.8. Intermediación laboral

De acuerdo con Prieto (2009), la intermediación laboral es un conjunto de entidades y procedimientos que buscan facilitar las interacciones entre trabajadores y empresas, con el propósito de proveer la información necesaria sobre las condiciones de las vacantes disponibles y las características de heterogeneidad de los trabajadores; se trata de normas que buscan generar vínculos de empleo con trabajadores para garantizar una mayor productividad y mayores índices de ingresos para empresas y trabajadores. En general, bajo esta figura se “concilian y resuelven las brechas y distorsiones entre oferta y demanda laboral ocasionadas por la presencia de asimetrías e información imperfecta en el mercado laboral” (Prieto, 2009, p. 44).

Almaza (2018) dice que hoy en día las empresas y empleadores recurren a la intermediación laboral, ya que en ella encuentran unos esquemas de contratación y suministro de personal que satisfacen en mayor medida los requerimientos y necesidades de las empresas y los trabajos que pretenden ejecutarse; aunque es un esquema que apunta a la maximización de la productividad del capital humano, puede generar precarización en la calidad de los empleos que presentan los modelos de contratación a través de intermediaciones.

6. Hallazgos y discusión

6.1. El derecho comparado latinoamericano frente al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa

El derecho comparado latinoamericano ha logrado importantes avances frente al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa. En la región es posible observar diferentes apreciaciones de este tipo de trabajador: en algunos países ya cuenta con una discusión avanzada frente a la necesidad de una norma que regule la materia, mientras que en otros apenas se está comenzando a gestar el debate jurídico-doctrinal para establecer la verdadera naturaleza del trabajo que este desempeña y su vínculo con la plataforma para la cual presta sus servicios.

En Argentina, por ejemplo, dice Del Bono (2019), que las condiciones laborales de los repartidores vinculados a plataformas digitales de reparto a domicilio que operan en dicho país en varias ciudades desde el año 2018 cuentan con una situación de empleabilidad compleja de entender, por cuanto las plataformas digitales no asumen su rol de empleadores y no reconocen el carácter de trabajadores o empleados de los repartidores.

Para la autora, el trabajo de plataformas se constituye en una forma de encubrimiento de las relaciones de trabajo; en el caso de las plataformas de delivery (de reparto) existe una alta

confidencialidad sobre el número de personas que están vinculadas; se estima que sólo en la ciudad de Buenos Aires entre 2.000 y 3.000 repartidores prestan sus servicios a través de la plataforma colombiana Rappi y la española Glovo; en ciudades intermedias como Córdoba, Rosario y La Plata cuentan con una flota aproximada de 500 repartidores, aunque a ciencia cierta se desconoce el número total de trabajadores. En este país no existe aún claridad sobre el tipo de vinculación que tienen estos trabajadores.

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 –una base de datos para conectar clientes con prestadores de servicios individuales– para encubrir cualquier relación de dependencia y sortear el cumplimiento de las protecciones propias de la legislación laboral (Del Bono, 2019, p. 5).

Según Ayzaguer (2018), la precarización laboral de estas plataformas digitales en las principales ciudades argentinas ha dado lugar, incluso, a que se aprovechen de la situación migratoria de los venezolanos. Las plataformas digitales de reparto permiten que estos inmigrantes trabajen por largas jornadas mientras se hacen a una verdadera oportunidad de trabajo; no establecen límites para el desempeño de su actividad por parte de los colaboradores,

ni mucho menos pagan horas extras ni recargos nocturnos, lo que vulnera aún más los derechos del trabajador inmigrante.

Estas plataformas han interpretado el tema como un problema de lenguaje, pues se refieren a estos jóvenes trabajadores como parte de una red de productores, contratistas independientes, colaboradores, emprendedores o, inclusive, autoempleadores; mientras que conceptos como el de contrato de trabajo y trabajadores se excluyen de su léxico. Lo que sí es cierto es que detrás de esta actividad existe una clara presunción de laboralidad, endilgable a estas empresas de tecnología que es preciso reconocer, siendo la principal limitación la demostración de la existencia de un vínculo de subordinación, ya que las plataformas digitales argumentan que no es posible ejercer supervisión o control sobre los repartidores.

El tema para dilucidar y así sopesar las implicancias que tiene para la protección del trabajo y el empleo la mayor flexibilidad que proporcionan las plataformas en la ejecución del trabajo es si siguen existiendo (o no) expresiones de la subordinación tradicional, entendida como la posibilidad de controlar la actividad del trabajador e ir transmitiendo indicaciones sobre la forma de realizar las tareas (Del Bono, 2019, p. 6).

Del Bono (2019) señala que no es posible negar del todo la subordinación por parte de las plataformas digitales, ya que los supuestos colaboradores, además de la prestación del servicio y de la retribución que reciben, pueden ser despedidos de su trabajo cuando incumplen con las políticas de la empresa, situación que lleva a establecer que existe claramente un vínculo de subordinación jurídica, económica y técnica.

Al respecto de lo anterior Bernis & Guinsburg (2019) encuentran que la ley del contrato de trabajo argentina es posible aplicarla a la relación laboral que existe entre repartidores y plataformas digitales, ya que se adecua a los diferentes elementos que determinan una relación de contrato de trabajo en la legislación del país tales como:

i) la subordinación jurídica, económica y/o técnica; ii) la prestación duradera del trabajo a través del tiempo; iii) el cumplimiento de órdenes e instrucciones por parte del trabajador; iv) la percepción de sumas regulares y mensuales y/o habituales; v) la existencia de correlatividad en la facturación; vi) la exclusividad de la prestación del servicio solo a un empresario; vii) el sometimiento al poder disciplinario; y viii) cuando el trabajador posee herramientas o elementos que lo identifiquen con la empresa (p. 9).

Argentina, señala Del Bono (2019), ha sido pionera en reconocer los conflictos colectivos derivados de las diferencias y problemáticas que se presentan entre las plataformas y sus colaboradores; estos se han organizado buscando poner freno a la precarización del trabajo digital y es así como se ha creado la Asociación de Personal de Plataformas, la cual busca representar a los trabajadores que se dedican al transporte de productos y personas en temas relacionados con salario, inseguridad, seguridad social y jornadas de trabajo. La respuesta a estas organizaciones fue la de procurar aumentos y promociones para su personal, pero a su vez acompañaron estas medidas del bloqueo del grupo de trabajadores que lideraban estas comisiones, lo que dio lugar a que se dictara un fallo que obligó a estas compañías a reincorporar los trabajadores desvinculados de las plataformas.

En Chile, por su parte, Lizama & Lizama (2019) establecen que existen múltiples posibilidades de aplicar el derecho del trabajo a las plataformas digitales de servicios de distribución de alimentos e insisten en que la legislación chilena debe reconocer que no existe diferencia alguna entre el trabajador de una plataforma virtual y aquellos que están protegidos por la legislación laboral común. El gran problema que se debe superar es el tema de la rigidez del sistema jurídico laboral chileno, el cual no concuerda con el carácter flexible de estos modelos económicos virtuales. Reconocen los autores además que es necesario un cambio de paradigma frente al concepto de jornada de trabajo estipulado en el Código del Trabajo chileno.

(...) por regla general, el trabajador en el ordenamiento jurídico laboral chileno se encuentra sujeto a una jornada laboral⁴⁸. Ello, a diferencia de las aplicaciones virtuales en las que el trabajador no se encuentra sujeto a jornada alguna. En efecto, el trabajador puede trabajar 4 horas durante una semana, 60 horas semanales en la siguiente y no trabajar una sola hora en la tercera semana (p. 217).

En sí, lo que proponen Lizama & Lizama (2019) en vista de tales particularidades es flexibilizar las relaciones laborales para tales plataformas, otorgándole la protección social debida al trabajador permitiendo que continúen funcionando con ese carácter flexible, pero haciéndose cargo del cumplimiento de las reglas existentes en materia de accidentalidad en el trabajo, enfermedades profesionales, higiene y seguridad, garantizando además la cobertura en riesgos asociados a vejez, invalidez, sobrevivencia y salud.

Madariaga et al. (2019) proponen que en la legislación laboral argentina es posible conciliar las actividades que se realizan a través de las plataformas digitales con algunas de las figuras que ya existen en dicho ámbito del derecho; sin embargo, dicen que es necesario superar otros temas tales como la dificultad para identificar al empleador, el reconocimiento de la existencia de una relación de dependencia y, sobre todo, abordar las problemáticas de los derechos laborales bajo una figura de flexibilización que permita reconocerlos o como contratistas dependientes o bajo una figura flexible diferente.

Finalmente, en México la realidad no es muy distinta de lo que ocurre en Argentina y Chile; de acuerdo con Morales (2019), la economía colaborativa en dicho país representa un desafío importante, sobre todo en materia de seguridad social y relaciones laborales, pues se trata de un modelo atípico de empleo que es poco transparente y oculta, en cierta medida, la verdadera cadena de responsabilidad frente a las contingencias de los trabajadores.

En materia de seguridad social, por ejemplo, genera deslaborización y no genera una protección universal, pues ya que estos trabajadores no aportan al financiamiento del sistema es el Estado quien debe asumir su protección, por lo menos en materia de salud; además, no garantiza un ingreso básico universal, ya que conlleva diferentes remuneraciones, según la disponibilidad de tiempo dedicada a la actividad.

En México apenas se han logrado algunos acuerdos vagos entre autoridades locales y prestadores de servicios a través de plataformas digitales; sin embargo, los alcances de estos acuerdos no tienen mecanismos de control y verificación, lo que ha dado lugar a que este sea el

país con menores intentos de regulación al respecto de los analizados, aun a pesar de que la doctrina ya ha reconocido la problemática.

Como puede verse, en Argentina, Chile y México no existe reconocimiento de los derechos laborales del trabajador digital autónomo vinculado a las plataformas de economía colaborativa; la discusión doctrinal ya ha iniciado y se destaca la labor de Argentina, en donde asociaciones de trabajadores han buscado representar los intereses de los domiciliarios de plataformas digitales; sin embargo, es preciso reconocer que corresponde al legislador de cada país la labor de regular la materia con miras a reconocer la existencia de una relación laboral flexible acorde al tipo de trabajo que se presta.

6.2. La flexibilidad laboral de los trabajadores vinculados a plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia

Con respecto a las implicaciones socio-jurídicas de la flexibilidad laboral en la que se desempeñan los trabajadores vinculados a plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia se pudo establecer que, al igual que en otras naciones, en nuestro país dicha flexibilidad ha dado lugar a una serie de efectos que desvirtúan y ponen en tela de juicio la existencia de una verdadera relación laboral: afectación de las garantías laborales, vicios en el consentimiento y simulación, ausencia de solidaridad salarial y prestacional, sustitución patronal y vulneración de la estabilidad de los trabajadores.

En Colombia, según Melo (2019), un primer antecedente de regulación del trabajo digital lo constituye la Ley 1221 de 2008, que aborda el tema de teletrabajo como opción laboral; por ello, esta norma debe constituirse en punto de partida para que un nuevo marco regulatorio se establezca bien sea creando un nuevo tipo de vínculo laboral flexible y alejado de las formas tradicionales de contratación laboral en Colombia u obligando a las plataformas de economía colaborativa a transformarse y constituirse como verdaderas empleadoras, lo cual está lejos de darse, pues su carácter flexible es el elemento fundamental de su objeto social.

Botero (2018) reconoce que en el derecho comparado es posible identificar diferentes experiencias para identificar verdaderos contratos laborales entre plataforma de economía colaborativa y sus colaboradores; pone como ejemplo el caso de Uber ocurrido en Brasil, en donde a un conductor un tribunal de justicia le reconoció la existencia de una relación contractual por cuanto se logró determinar los cuatro elementos de este tipo de contratos: prestación personal del servicio, onerosidad a cambio del servicio, no eventualidad y subordinación. El tribunal probó que existía una relación jurídica con carácter *intuitu personae* entre ambas partes, ya que según el contrato de vinculación con Uber la compañía no permitía ceder o sustituir su cuenta a otra persona (prestación personal del servicio), no permitía la gestión conjunta del negocio y, por ende, el pago del servicio era definido unilateralmente por Uber (onerosidad), el servicio de la compañía era el propio de una empresa de transporte (eventualidad) y el conductor de Uber estaba sometido al ejercicio de un poder reglamentario a través de órdenes y controles continuos para la prestación del servicio (subordinación).

Para Botero (2018) todas las anteriores condiciones son aplicables al caso colombiano y caben dentro de lo que se entiende como contrato de trabajo en los términos establecidos en los artículos 22, 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, agrega el autor que para poder ostentar dicho reconocimiento es necesario que el derecho laboral colombiano se adapte a los retos de esta forma de flexibilización laboral, lo que exige la aplicación de criterios hermenéuticos que establezcan los rasgos de laboralidad que rigen este tipo de relaciones contractuales.

Para Garcés (2019) el actual gobierno del presidente colombiano Iván Duque “se encuentra en sintonía con las transformaciones del mundo del trabajo que la economía de plataformas digitales expresa, pues pretende construir un orden de relaciones laborales y productivas coherentes con los aspectos más negativos de este tipo de actividades económicas” (p. 19).

Se trata de un gobierno que busca reducir las condiciones de subcontratación y deslaboralización que se promueve desde el discurso de las plataformas de economía colaborativa, las cuales se muestran como promotoras de emprendimiento, pero a ciencia cierta sustituyen las formas de relación contractual o, en su defecto, simulan el vínculo de las plataformas con sus colaboradores, a fin de evitar responsabilidades en materia de relaciones laborales y procuran una formalidad precaria. Cabe recordar que en Colombia en 2018 los repartidores de Rappi, junto a conductores de Uber, realizaron diferentes protestas para exigir mayores remuneraciones y mejores condiciones de trabajo, al igual que ocurrió en Argentina; por

tanto, la respuesta de estas compañías fue similar, aunque ello no generó ningún cambio ostensible frente al vínculo contractual.

Fiquitiva (2019) argumenta que lo que se requiere en Colombia frente a las plataformas digitales que sirven de intermediadoras para prestar servicios de mensajería y domicilios es contar con condiciones de trabajo decente y hoy esa es la principal demanda que se evidencia en el mundo por parte de quienes representan los intereses de los colaboradores de estas plataformas; además, el modelo excesivamente flexible de las plataformas no solamente precariza la relación de los trabajadores con la plataforma, sino que se constituye en un ambiente regresivo, en la medida en que desconoce la existencia de los elementos de una relación laboral contractual: “todo el avance en materia de derechos laborales y libertad sindical del último medio siglo se encuentra en tela de juicio bajo estas prácticas empresariales respaldadas en la innovación tecnológica” (p. 52).

Esto hace necesario que cambie el paradigma de comprensión de estas plataformas, las cuales no sólo deben buscar satisfacer el interés del cliente consumidor, sino también los intereses del de colaborador, los cuales no solamente se centran en la percepción de una remuneración salarial, sino también en la cobertura que se le brinde en asuntos puntuales en materia prestacional.

Es importante que en Colombia se reconozca que estas plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios son verdaderos subordinadores digitales; por ende, su vocación es la de constituirse en los empleadores del futuro, así lo manifiesta Bustamante (2019)

al señalar que el legislador debe interferir en la naturaleza de estas organizaciones, permitiendo que el derecho del trabajo ampare a estos trabajadores.

La flexibilización laboral debe ser la alternativa para evitar el incremento de la informalidad, más no la causa de dicho incremento y para ello se requiere brindar garantías mínimas de protección al trabajador que deben ser reconocidas por el propio legislador colombiano.

(...) si bien el modelo de las aplicaciones digitales permite dinamizar la economía, no se puede permitir que, en virtud de los argumentos de flexibilidad y de las políticas que flexibilizan el empleo, se gesten apariencias que encubran relaciones laborales en los vínculos entre las plataformas virtuales y quienes prestan los servicios, de lo contrario sería iniciar una involución del derecho del trabajo, caracterizada no sólo por desdibujar el reconocimiento de los trabajadores como tal, sino además por la pérdida de derechos logrados tras largas décadas de lucha social (Bustamante, 2019, p. 112).

Como puede verse, en Colombia las condiciones están dadas para reconocer la flexibilidad laboral como mecanismo de vinculación entre trabajadores-colaboradores y plataformas digitales de economía colaborativa de mensajería y domicilios; la labor ahora le corresponde al legislador para que disponga de una norma que regule la materia.

6.3. Intentos de regulación normativa de la relación laboral de los trabajadores vinculados a plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios en Colombia

Desde la llegada de las plataformas digitales de economía colaborativa a Colombia hace aproximadamente una década, comenzó a gestarse la discusión sobre el vínculo laboral y contractual existente entre estas compañías y sus colaboradores; con el crecimiento de este sector, especialmente en temas de transporte de personas y productos, comenzaron a aparecer dudas, ya que las empresas no se constituían en empleadoras, por el contrario, se desligan de la existencia de un vínculo contractual, asunto que ha sido objeto de preocupación por parte del legislador colombiano.

A la fecha se han tramitado cuatro proyectos de ley entre los años 2016 y 2019, el último de ellos aún en curso en los debates del Congreso, pero por causa de la contingencia del Covid-19 seguramente la iniciativa no podrá tramitarse y deberá ser presentada nuevamente ante el Congreso cuando se reinicie la actividad legislativa en el país.

A continuación, se relacionan dichos proyectos de ley, poniendo en evidencia el énfasis que el legislador colombiano le ha intentado dar a la creación de una nueva forma de vinculación laboral reconocida como trabajador digital autónomo, señalándose además las exigencias que la norma le hace a las empresas de economía colaborativa para reconocer la relación laboral entre estas y sus colaboradores.

6.3.1. Proyecto de Ley 22 de 2016, Senado

Título	Por medio de la cual se incluye la economía del Océano Azul en Colombia
Objeto	Inclúyase la Economía del Océano Azul (EOA) dentro del ordenamiento legal colombiano a través de nuevas tecnologías y plataformas colaborativas, en cabeza del Gobierno nacional, quien fomentará e incentivará a los colombianos para el correcto desarrollo de la presente ley
Concepto de economía colaborativa	O “Sharing Economy” por su nombre en inglés, definiéndolo como aquellos medios digitales para satisfacer las necesidades humanas mediante recursos disponibles.
Concepto de trabajador digital	Sin información
Laboralización	De existir algún tipo de vínculo laboral entre una plataforma colaborativa y quien presta un servicio a través de la misma, existirá un contrato digital o físico mediante el cual se especifique el vínculo contractual al cual se sujetan las partes.
Seguridad social	Sin información
Exposición de motivos	Colombia siendo un país en desarrollo y en la adaptación de nuevas tecnologías debe procurar por contener dentro de su ordenamiento jurídico leyes que estén en busca de regular las nuevas actividades económicas de los individuos. El derecho y la sociedad siempre se encontrarán ligados el uno del otro. Las sociedades van cambiando de

	<p>acuerdo a sus necesidades y en todas y cada una de sus disciplinas es el Derecho la herramienta de regulación del individuo siempre y cuando este último guarde coherencia con dicha realidad social y no se convierta para el hombre en una simple orden coercitiva.</p>
Ponente	Andrés García Zuccardi

6.3.2. Proyecto de Ley 082 de 2018, Cámara

Título	Por medio de la cual se regula el Trabajo Digital en Colombia y se dictan otras disposiciones
Objeto	El ámbito de aplicación del trabajo digital podrá extenderse para aquellas Empresas de Intermediación Digital cuyo modelo de negocio no esté prohibido por la ley.
Concepto de economía colaborativa	Corresponde al modelo económico en el cual una Empresa de Intermediación Digital (EID) provee un servicio a un cliente por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica, en el marco de la intermediación entre un usuario y la persona que suministra tales servicios.
Concepto de trabajador digital	Serán trabajadores digitales las personas naturales que realicen 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

	<p>menos dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta actividad podrá realizarse por cuenta propia, a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores digitales son una parte integral del modelo económico de las Empresas de Intermediación Digital.</p>
Laboralización	<p>La relación sustantiva que existe entre la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador digital se denomina “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”. Esta relación puede ser constante u ocasional, siempre a discreción del trabajador digital (TD).</p> <p>Las actividades realizadas por parte de la Empresa de Intermediación Digital que busquen mejorar la calidad de sus trabajadores digitales, tales como cursos o capacitaciones, no cambian en ningún caso la relación sustantiva denominada “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”.</p> <p>En ningún caso la relación sustantiva descrita en la presente ley podrá ser considerada como un contrato de trabajo en los términos del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo o una relación civil de prestación de servicios. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y los artículos el artículo 23 numeral 2 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
Seguridad social	<p>Los trabajadores digitales (TD) deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social. No podrán prestar sus servicios la Empresa de Intermediación Digital sin que se encuentren activos en los sistemas de seguridad social en pensiones, salud y riesgos laborales.</p>

Exposición de motivos	Estas nuevas modalidades implican varios retos y la necesidad de ajustar la legislación laboral. Así, se hace necesario regular esta nueva modalidad de ocupación, a partir de la protección de 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.
Ponente	Rodrigo Lara Restrepo y otros.

6.3.3. Proyecto de Ley 190 de 2019, Senado

Título	Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia.
Objeto	El ámbito de aplicación del trabajo autónomo digital a través de plataformas digitales podrá extenderse a aquellas empresas cuyo modelo de negocio no esté prohibido por la ley y no incurra en alguna falta o contravención descrita en la ley.
Concepto de economía colaborativa	Corresponde al modelo económico en el cual un trabajador digital económicamente dependiente provee un servicio a un cliente final por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica.
Concepto de trabajador digital	Son las personas naturales que prestan sus servicios de manera autónoma, personal, directa, por cuenta propia y con recursos materiales propios a través de una o varias plataformas digitales a un

	<p>consumidor final o cliente, pudiendo ser este una persona natural o jurídica. Esta actividad podrá realizarse, a tiempo completo o a tiempo parcial.</p>
Laboralización	<p>La relación sustantiva que existe entre la Empresa de Intermediación Digital que presta servicios colaborativos a través de plataformas digitales y el trabajador autónomo económicamente dependiente se denominará “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”. Esta relación puede ser constante u ocasional, siempre a discreción del trabajador digital económicamente dependiente.</p> <p>Las actividades realizadas por parte de las Empresas que prestan servicios colaborativos a través de plataformas digitales que busquen mejorar la calidad del trabajo autónomo económicamente dependiente, tales como cursos o capacitaciones, no cambian en ningún caso la relación sustantiva denominada “Trabajo Digital Económicamente Dependiente”.</p> <p>En ningún caso la relación sustantiva descrita en la presente ley “Trabajo Digital Económicamente Dependiente” podrá ser considerada como un contrato de trabajo o una relación civil de prestación de servicios. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y los artículos 23 numeral 2 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
Seguridad social	<p>El trabajador autónomo económicamente dependiente cuyos ingresos</p>

	<p>sean inferiores a 1 SMLV, realizará los aportes al sistema de seguridad social sobre el salario mínimo, corresponderá al empleador y al trabajador, en partes proporcionales, completar el aporte mínimo.</p> <p>El Trabajador Digital Económicamente Dependiente cuyos ingresos sean superiores o iguales a 1 SMLMV, realizará los aportes al sistema de seguridad social sobre la base del 40% de los ingresos percibidos mes vencido.</p> <p>Los aportes del trabajador autónomo económicamente dependiente al Sistema Integral de Seguridad Social serán asumidos de forma equivalente entre la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador autónomo económicamente dependiente, de la siguiente manera:</p> <p>a) Sistema General de Seguridad Social en Salud: Empresa de Intermediación Digital corresponderá el pago del 6.25%, al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente corresponderá el pago del 6.25%</p> <p>b) Sistema General de Seguridad Social en Pensiones: Empresa de Intermediación Digital corresponderá el pago del 8%, al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente pagará el 8%.</p> <p>c) Riesgos Laborales: A la Empresa de Intermediación Digital corresponderá el pago del 50% y al Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente el pago del 50% restante.</p> <p>Los trabajadores digitales económicamente dependientes que tengan ingresos inferiores a un salario mínimo mensual vigente, podrán ser</p>
--	---

	<p>vinculados al sistema de seguridad social en pensiones a través de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), en cuyo caso, la empresa de intermediación digital pagará el 8% del aporte voluntario.</p> <p>Es responsabilidad de la Empresa de Intermediación Digital la verificación del registro, inscripción y cotización del Trabajador Digital Económicamente Dependiente en los mencionados sistemas so pena de las sanciones previstas en el artículo 10 de la presente ley.</p> <p>Corresponderá al Gobierno nacional a través de los Ministerios de Salud y Protección Social y del Trabajo, generar una planilla de aportes al sistema de seguridad social de acuerdo a lo previsto en el presente artículo, para lo cual contará con el término de un (1) año contado a partir de la promulgación de la presente ley.</p>
Exposición de motivos	<p>La nueva modalidad de trabajo en una economía colaborativa impone la totalidad de los riesgos propios de la actividad sobre las personas que prestan ese servicio –que en principio no deberían asumir– y restringen sus posibilidades de ingreso y toma de decisiones.</p>
Ponente	Rodrigo Lara Restrepo y otros.

6.3.4. Proyecto de Ley 296 de 2019, Cámara

Título	<p>Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa.</p>
--------	--

Objeto	La presente ley tiene por objeto regular la relación contractual de las personas que prestan sus servicios a través de Plataformas Digitales de economía colaborativa, mediante la creación de la categoría de Colaborador Autónomo, garantizando el acceso y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos de los que trata la presente ley.
Concepto de economía colaborativa	Plataforma basada en herramientas tecnológicas diseñada para ser ejecutada mediante computadores y/o dispositivos móviles, sobre las que pueden ejecutarse y usarse aplicaciones, contenidos, softwares y/o algoritmos dedicadas a la intermediación entre la oferta y la demanda, a fin de conectar y generar relaciones entre terceros, bien sea relaciones persona a persona (P2P) o relaciones negocio a persona (B2P) a través del uso de una Plataforma Digital. El principal propósito de las Plataformas Digitales es intermediar la relación entre quienes ofrecen un servicio y quienes lo demandan, construyendo una comunidad económica de intercambio basado en uso de tecnología.
Concepto de trabajador digital	Persona natural que presta un servicio a un cliente final a través de una o varias Plataformas Digitales de economía colaborativa, de forma autónoma e independiente, por cuenta propia y con recursos propios, cuya contratación se encuentra regulada en la presente ley.
Laboralización	La relación jurídica a que hace referencia la presente ley conforme el campo de aplicación del artículo 3°, entre los Colaboradores Autónomos y las Plataformas Digitales de economía colaborativa podrá

constituirse como relación de carácter civil o comercial, según lo disponga el Operador de la respectiva Plataforma en sus términos y condiciones de vinculación.

Los Operadores de las Plataformas Digitales deberán suministrar un formato escrito o digital, claro y conciso, de términos y condiciones de uso de la plataforma a todos sus usuarios, que contenga como mínimo las reglas de conducta entre las partes en sus distintas relaciones, los parámetros de uso, los sistemas de reputación y calificación, el tratamiento de los datos, las condiciones del servicio, la desactivación, la resolución de conflictos, peticiones, quejas y reclamos (PQR), así como los derechos y obligaciones de las partes, el objeto a desarrollar, la eventual remuneración, cuantía, forma y periodicidad del pago.

Con el fin de fomentar los efectos de red, la homogenización en la prestación del servicio y el crecimiento del ecosistema digital, las Plataformas Digitales de economía colaborativa podrán generar incentivos como códigos promocionales, seguros privados, publicidad, herramientas de optimización y acceso a capacitación y formación en favor del colaborador autónomo, sin que por esto se desnaturalice la relación definida en la presente ley.

Parágrafo 1°. En ningún caso, la relación descrita en la presente ley podrá ser considerada como un contrato de trabajo en los términos del artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo ni como un Contrato de Prestación de Servicios.

	<p>Parágrafo 2°. En ningún caso, habrá solidaridad entre el cliente, comprador o adquiriente del servicio y el Colaborador Autónomo.</p>
Seguridad social	<p>Los Colaboradores Autónomos que presten sus servicios a través de las Plataformas Digitales de economía colaborativa deben estar afiliados en calidad de independientes al Régimen de Seguridad Social, a la respectiva Entidad Promotora del Servicio de Salud (EPS), Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) y Administradora de Fondos Pensionales (AFP), sin perjuicio de su vinculación a varias Plataformas Digitales de economía colaborativa o encontrarse afiliado de manera simultánea en calidad de dependiente.</p> <p>El Colaborador Autónomo efectuará y asumirá la afiliación y aportes a la respectiva Entidad Promotora del Servicio de Salud (EPS) y a la Administradora de Fondos Pensionales (AFP); no obstante, cuando el IBC del Colaborador Autónomo sea mayor a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, la Plataforma Digital podrá efectuar la retención y giro de los aportes al Sistema de Protección Social a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) a nombre del Colaborador Autónomo. Las plataformas efectuarán y asumirán la afiliación y aporte a la respectiva Aseguradora de Riesgos laborales (ARL), así como la contratación y pago de los seguros de los que trata el artículo 10 de la presente ley.</p> <p>Los aportes o cotizaciones de los Colaboradores Autónomos serán liquidados mes vencido, en atención a la totalidad de ingresos</p>

	<p>mensuales que perciba de una o varias Plataformas Digitales de economía colaborativa en el mes anterior.</p> <p>El Colaborador Autónomo que preste servicios a través de Plataformas Digitales de economía colaborativa, elegirá libremente la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual desee afiliarse. En caso que el Colaborador Autónomo perciba ingresos derivados de la prestación de servicios a través de más de una Plataforma Digital, la afiliación y cotización se deberá realizar a la misma Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL). En el evento que el Colaborador Autónomo sea de forma simultanea trabajador dependiente o trabajador independiente por cuenta propia, deberá realizarse la afiliación y cotización a la misma Aseguradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado en atención a dicha relación como dependiente o como independiente.</p> <p>Las Plataformas Digitales podrán efectuar la afiliación y aportes a Entidad Promotora del Servicio de Salud (EPS) y a la Administradora de Fondos Pensionales (AFP), por cuenta y a nombre del Colaborador Autónomo, mediante la retención de los montos respectivo. Esta posibilidad deberá ser debidamente incorporada en los términos y condiciones de la vinculación de los Colaboradores Autónomos.</p>
Exposición de motivos	<p>Es indispensable caracterizar las actuales y reales dimensiones del empleo informal en el marco de una economía digital, pues sólo conociendo su magnitud y las condiciones de los nuevos patrones de trabajo y tipo de servicios que ha creado, se tendrá una buena base para</p>

	otorgar las respuestas normativas adecuadas.
Ponente	Mauricio Toro

Como puede verse, en Colombia se han realizado diversos intentos de regulación normativa de la relación laboral de los trabajadores vinculados a plataformas de economía colaborativa de mensajería y domicilios; estas iniciativas, tramitadas en el Congreso de la República como proyectos de ley, han reconocido la existencia de una nueva realidad jurídico-laboral que exige un marco regulatorio específico, pues los servicios que prestan estas plataformas han llegado a Colombia y al mundo para quedarse; por tanto, la intención del legislador no debe ser la de excluirlos del ámbito empresarial colombiano, por el contrario, es necesario que procuren mayores condiciones de empleabilidad siempre y cuando se reconozcan las garantías laborales de sus colaboradores y prestadores de servicios.

7. Conclusiones

Los diferentes autores y posturas evidencian la inexistencia de un marco regulatorio en el derecho comparado latinoamericano frente al tema de la relación laboral existente entre plataformas digitales de economía colaborativa y sus colaboradores y pone en evidencia que es posible presumir la existencia de un verdadero contrato de trabajo entre las partes; la subordinación y dependencia no sólo se comprueba en razón de un componente de temporalidad, es decir, del cumplimiento de un horario específico, sino de otros factores como el cumplimiento de una labor asignada mediante de una plataforma digital que se vale de un algoritmo matemático, la existencia de una organización jerárquica y el cumplimiento personal del servicio de una manera y un lugar específicos. Argentina, Chile y México ya han avanzado en la discusión, quedándole ahora al legislador del respectivo país emitir una norma que debe estar direccionada hacia la protección de los derechos laborales de los colaboradores, a su reconocimiento como verdaderos trabajadores digitales autónomos o vinculados y a la garantía de las prestaciones sociales que la legislación de cada país reconoce a su fuerza laboral.

El tema de las plataformas de economía colaborativa no es problemático en sí mismo, las dificultades del asunto se derivan precisamente de la manera irregular como compiten estas con sectores tradicionales del transporte de pasajeros, del rápido crecimiento que han tenido en los últimos años, que han reducido la demanda del transporte tradicional de pasajeros y, sobre todo, de la inseguridad jurídica que procura a sus colaboradores; sin embargo, hay que tener en cuenta que estas irregularidades exigen respuestas no sólo desde el derecho local de cada uno de los

países en donde se ha presentado el fenómeno, sería pertinente que desde instancias internacionales se dictaran lineamientos para regular las relaciones laborales entre las plataformas de economía colaborativa y sus colaboradores, lo que lleva a hacer un llamado a instancias como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial del Comercio e inclusive la propia Organización de las Naciones Unidas a través de la Conferencia sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) para que, de manera conjunta, dicten lineamientos que sirvan de rumbo en la materia para los diferentes países.

Una de las principales situaciones que debe solventar el legislador colombiano tiene que ver con el hecho de establecer una normativa que evite el traslado del riesgo del empresario, en este caso de las plataformas digitales de economía colaborativa, exclusivamente al trabajador digital autónomo; no resulta lógico que estas compañías, que perciben importantes recursos por razón de utilidades, se excluyan de la responsabilidad que tienen frente a los trabajadores en temas como la accidentalidad laboral, la enfermedad profesional, las enfermedades comunes, las incapacidades médicas, la discapacidad, las vacaciones y todo el componente de asegurabilidad y prestaciones sociales que requiere cualquier trabajador en Colombia.

Se hace necesario, por tanto, que en Colombia se dicten reglas claras que brinden seguridad jurídica en materia laboral a los colaboradores de estas empresas, aunque ello claramente tendría una repercusión en el servicio que ofrecen, en la medida en que asumir obligaciones de este tipo conlleva, sin duda, incremento en los costos de la prestación de los servicios, los cuales terminarían siendo trasladados al usuario final, lo que tendría un impacto

económico en el sector. Es por ello importante pensar en alternativas viables para llenar el vacío jurídico existente sobre el tema, pues no puede ser posible que se siga apostando por la flexibilización laboral y por el fortalecimiento del trabajo en condiciones de irregularidad. Mientras que no exista una norma sobre el asunto, es necesario pronunciamientos de fondo que permitan identificar el tipo de relación que media entre plataformas de economía colaborativa y sus colaboradores.

Las plataformas digitales en Colombia, aunque se presentan como una opción de empleo asequible para quienes requieran de una fuente de ingreso, no deben seguir evadiendo sus responsabilidades como verdaderos empleadores, menos aún cuando es posible presumir la existencia del elemento de la subordinación en la relación de trabajo que tienen con sus colaboradores en situaciones específicas como la posibilidad de ser desvinculados o sancionados y la exigencia de cumplimiento de ciertas metas para poder seguir perteneciendo a la plataforma.

Finalmente, se destaca que los intentos de regulación normativa se están enfocando en la creación de una nueva forma de relación contractual, en muchos casos sin sustento constitucional, por lo que esa nueva figura en el control de exequibilidad que pueda realizar la Corte Constitucional colombiana podría dar lugar a una decisión que la declare inexecutable, ello en razón de que no tendría la suficiente claridad para legitimar, o bien la existencia de una relación laboral o simplemente de una relación civil. Resultaría pertinente que el legislador colombiano tome como referencia marcos regulatorios del derecho comparado en donde ya se haya legislado sobre el asunto, con miras a que se legitimen laboral o civilmente el accionar de

las plataformas de economía colaborativa en Colombia, pero no sólo las que prestan servicios de transporte, sino todo tipo de servicios.

Referencias

- Almanza J., J. (2018). Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador. *Jus Laboral*, (8), 167-182.
- Arrieta E., D., & Pizza L., S. (2017) *Subordinación laboral como elemento esencial de un contrato de trabajo en el ámbito constitucional [Tesis de grado]*. Universidad EAFIT.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Leyer.
- Ayzaguer, M. (2018). *Los venezolanos coparon los servicios de mensajería en bicicleta*.
<https://elestimulo.com/elinteres/los-venezolanos-copan-servicios-de-mensajeria-en-bicicleta-en-argentina/>
- Bernis, M., & Guinsburg, N. (2019). *De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG*. <http://cdsa.academica.org/000-023/116.pdf>
- Botero P., J. (2018). *Economía colaborativa y relaciones laborales en el siglo XXI: el caso de UBER en Colombia [Tesis de grado]*. Universidad Pontificia Bolivariana.

- Bustamante G., M. (2019). *Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos [Tesis de grado]*. Universidad Nacional de Colombia.
- Calle H., M., & Vieco G., J. (2017). *Una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente [Tesis de grado]*. Universidad EAFIT.
- Congreso de la República. (16 de julio de 2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones [Ley 1221 de 2008]*. DO. 47.052.
- Congreso de la República. (2016). Proyecto de ley 22 Senado, por medio de la cual se incluye la economía del Océano Azul en Colombia. *Gaceta del Congreso*, 25(526), 19-24.
- Congreso de la República. (2018). Proyecto de ley 082 Cámara, por medio de la cual se regula el Trabajo Digital en Colombia y se dictan otras disposiciones. *Gaceta del Congreso*, 27(669), 26-34.
- Congreso de la República. (2019). Proyecto de ley 190 Senado, por medio de la cual se regula el Trabajo Digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia. *Gaceta del Congreso*, 28(894), 1-9.

Congreso de la República. (2019). Proyecto de ley 296 Cámara, por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de plataformas digitales de economía colaborativa. *Gaceta del Congreso*, 28(1109), 11-25.

Corte Constitucional. (15 de octubre de 1997). *Sentencia SU-519*. [MP. José Gregorio Hernández Galindo].

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sección Primera. (1 de diciembre de 1981). *Radicado 7922*. [MP. Fernando Uribe Restrepo].

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (25 de mayo de 1968). *Radicado 2268*. [MP. Juan Manuel Pallares].

De la Cueva, M. (2009). *Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I*. Porrúa.

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21), 1-14.

Fiquitiva M., C. (2019). *Caracterización del mercado laboral en las economías colaborativas en Bogotá [Tesis de grado]*. Universidad de La Salle

- Garcés, S. (2019). *Una sintonía problemática: la política laboral de Duque y la economía de plataformas*. https://www.cinep.org.co/publicaciones/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2019/05/20190506_articulo4.pdf
- Goerlich, J. (2016). ¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. *Gaceta sindical*, (127), 173-190.
- Gómez V., M. (2014). Sobre la flexibilización laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.
- González C., G. (1997). *Derecho laboral colombiano: relaciones colectivas*. Doctrina y Ley.
- Herrera, J. (1994). *Conceptos Laborales aplicables a las Empresas de Servicio Temporales*. Acoset.
- Lizama P., L., & Lizama C., D. (2019). El Derecho del Trabajo y la Economía Colaborativa. *Revista Derecho & Sociedad*, (53), 207-219.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID – OIT.
- Martínez M., S. (2011). Análisis de la afiliación de los trabajadores independientes al sistema general de riesgos profesionales. *Actualidad laboral y seguridad social*, (166), 25-31.

Melo C., A. (2019). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Universidad Católica de Colombia.

Ministerio de Protección Social. (12 de octubre de 2005). *Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral [Decreto 3615 de 2005]*. DO. 46.059.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2015). *Primer estudio de trabajo 3.0 de Colombia*. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-13459_recurso_1.pdf

Moncada L., M., & Monsalvo B., Y. (2017). *Implicaciones laborales del outsourcing [Tesis de grado]*. Pontificia Universidad Javeriana.

Morales R., M. (2019). Economía colaborativa: un desafío más para la seguridad social. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273), 513-548.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161337.pdf

Pérez G., M. (2018, 2 de agosto). *Tercerización e intermediación laboral: ¿en qué consisten? ¿cómo se diferencian?* <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/constitucional-y->

derechos-humanos/tercerizacion-e-intermediacion-laboral-en-que#:~:text=-%20No%20se%20debe%20confundir%20la,de%20bienes%20y%20de%20servicios.

Presidencia de la República. (27 de diciembre de 2013). *Por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto Tributario [Decreto 3032 de 2013]*. DO: 49.016.

Presidencia de la República. (3 de octubre de 2003). *Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994 [Decreto 2800 de 2003]*. DO. 45.329.

Presidencia de la República. (6 de marzo de 2003). *Por medio del cual se reglamentan parcialmente los artículos 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10 y 14 de la Ley 797 de 2003 [Decreto 510 de 2003]*. DO. 45.118.

Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663 de 1950]*. DO. 27.407.

Prieto B., W. (2009). Intermediación laboral. *Semestre Económico*, 12(23), 35-58.

Ranz M., R. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*. UGT.

Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 16(1), 17-29.

Suárez C., B. (2018). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Temas laborales*, (141), 37-66.

Trujillo, S., & Cardona, A. (2009). *El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano [Tesis de grado]*. Universidad EAFIT.

Vicente, A., Parra, M., & Flores, M. (2017). ¿Es la Economía Colaborativa una versión 2.0 de la Economía Social? *Sphera Pública*, 1(17), 64-80.