

**PROYECTO DE LEY No \_\_\_ DE 2018**

***“Por medio de la cual se regula el Trabajo Digital en Colombia y se dictan otras disposiciones”***

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

**CAPÍTULO I – DEL RÉGIMEN GENERAL DEL TRABAJO DIGITAL**

**Artículo 1°. Definición de economía digital.** 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.

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.

**Artículo 2°. Definición de Empresas de Intermediación Digital.** Serán Empresas de Intermediación Digital (EID) todas las personas jurídicas legalmente establecidas cuyo objeto social sea realizado por conducto de aplicaciones móviles o plataformas tecnológicas y a través de personas naturales.

**Artículo 3°. Definición 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 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.

**Artículo 4°. Principios de la relación sustantiva.** 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).

**Parágrafo 1º.** 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*”.

**Parágrafo 2º.** 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.

**Artículo 5º. Roles de la Empresa de Intermediación Digital.** La Empresa de Intermediación Digital se ceñirá por las siguientes actuaciones, sin perjuicio de otras que no estén contempladas por la presente ley: i) no podrá asignar de forma obligatoria un cliente al trabajador digital: es este último quien se niega o acepta proveer un servicio a un determinado cliente; ii) no podrá ejercer control sobre cómo un trabajador digital realiza la prestación del servicio y; iii) podrá fijar ciertos requerimientos para los trabajadores digitales potencialmente elegibles para utilizar su aplicación.

## **CAPÍTULO II – DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO DIGITAL**

**Artículo 6º. Seguridad social para trabajadores digitales.** Los trabajadores digitales (TD) deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social. No podrán prestar sus servicios a la Empresa de Intermediación Digital sin que se encuentren activos en los sistemas de seguridad social en pensiones, salud y riesgos laborales.

**Parágrafo 1** - Es responsabilidad de la Empresa de Intermediación Digital la verificación del registro, inscripción y cotización del trabajador digital en los mencionados sistemas so pena de las sanciones previstas en el artículo 10 de la presente ley.

**Parágrafo 2** – Los aportes del trabajador digital al Sistema Integral de Seguridad Social serán asumidos de forma equivalente entre la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador digital.

**Artículo 7º. Normativa aplicable.** La afiliación y pago de la cotización a la seguridad social de los trabajadores digitales (TD) se regirá por las normas generales establecidas para el Sistema General de Seguridad Social.

**Parágrafo** – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá habilitar en un máximo de tres (3) meses a partir de la expedición de esta norma una planilla funcional al Trabajo Digital Económicamente Dependiente para los respectivos aportes de seguridad social al sistema general.

**Artículo 8º. Requisitos Afiliación.** Para la afiliación del trabajador digital, se requerirá únicamente el diligenciamiento del formulario físico o electrónico establecido para tal fin en la

normativa vigente. Será potestad de la Empresa de Intermediación Digital, la selección de la Administradora de Riesgos Laborales con la cual se realizará el plan de riesgos laborales.

**Artículo 9°. Riesgo Ocupacional.** El riesgo ocupacional de los trabajadores digitales, para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se clasifica de acuerdo con la actividad prestada según la Ley 1562 de 2012 y lo correspondiente del Decreto 1772 de 1994.

**Parágrafo.** Las entidades administradoras del Sistema de Riesgos Laborales no podrán impedir, entorpecer o negar la afiliación de los trabajadores digitales cubiertos por la presente Ley.

**Artículo 10°. Sanciones.** La Empresa de Intermediación Digital que permita la prestación del servicio de sus trabajadores digitales sin estar afiliados al Sistema de Seguridad Social, será sancionada con la suspensión de la habilitación y permiso de operación a nivel nacional de acuerdo con la reglamentación que expedirá en conjunto el Ministerio de Telecomunicaciones, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social.

### CAPÍTULO III – DE LA PROTECCIÓN AL SERVICIO DEL TRABAJO DIGITAL

**Artículo 11°. Seguros.** Para el desarrollo de sus actividades, la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador digital deberán tomar de manera conjunta, de acuerdo con la naturaleza del riesgo que implique el trabajo y según reglamentación conjunta tanto del Ministerio de Trabajo como del Ministerio de Salud y Protección Social, las pólizas de seguros de responsabilidad civil contractual y extracontractual del caso, exceptuándose de ello a las profesiones liberales. En cualquier caso, el valor de dicha póliza no podrá ser asumido exclusivamente por el trabajador digital.

**Parágrafo 1°.** En aquellos casos en los cuales la prestación del servicio de la Empresa de Intermediación Digital se refiera a transporte de personas o mercancías, esta última deberá tomar a su cargo una póliza de seguros que, por lo menos, ampare los siguientes riesgos de su trabajador digital:

- a. Muerte o incapacidad total y permanente ocasionada en accidente de tránsito ocurrido por causa o con ocasión de su trabajo del trabajador digital al servicio de la Empresa de Intermediación Digital.
- b. Muerte o incapacidad total y permanente causada por causa o con ocasión de su trabajo al servicio de la Empresa de Intermediación Digital como consecuencia de hurto o tentativa de hurto, en cualquiera de sus modalidades, durante la prestación del servicio.

**Artículo 12°. Seguro de vida.** Las Empresas de Intermediación Digital deberán tomar con compañías de seguros autorizadas para operar en Colombia, una póliza de seguro de vida que ampare a los trabajadores digitales.

La suma asegurada no podrá ser inferior a treinta (30) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes y el pago de la prima del seguro deberá ser asumido de forma equivalente entre el trabajador digital y la Empresa de Intermediación Digital.

**Artículo 13°. Fondo de Indemnización por Cupos.** En cualquier caso, las Empresas de Intermediación Digital cuyo objeto social sea el transporte de personas, deberán apropiar por su propia cuenta y a su cargo un porcentaje no inferior al cinco por ciento (5%) de cada uno de sus servicios de transporte, destinado al Fondo de Indemnización por Cupos (FIC) que será administrado por el Ministerio de Transporte Nacional. El principal objetivo del FIC será el recaudo de fondos con el fin de adquirir y redistribuir los cupos reservados al transporte público tipo taxi a precios de mercado. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio de Transporte Nacional, conjuntamente, reglamentarán su funcionamiento en un plazo máximo de (6) seis meses a partir de la promulgación de la presente ley.

#### **CAPÍTULO IV – DE LAS GARANTÍAS DE ASOCIACIÓN DEL TRABAJO DIGITAL**

**Artículo 14°. Agremiaciones de los Trabajadores Digitales y de Plataformas de economía digital.** Los Trabajadores digitales y las Empresas de Intermediación Digital podrán organizarse en Asociaciones o Gremios con personería jurídica registrada ante el Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará las condiciones de registro y constitución de dichas Asociaciones o Gremios.

**Artículo 15°. Condiciones para la organización.** Las Empresas de Intermediación Digital estarán en la obligación de proveer las condiciones y mecanismos para que sus trabajadores digitales puedan organizarse en los términos del artículo anterior. De esta manera, las Empresas de Intermediación Digital deberán suministrar información de contacto de los demás trabajadores digitales a su cargo cuando las respectivas agremiaciones o asociaciones así lo requieran.

**Artículo 16°. Vigencia.** La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

---

**RODRIGO LARA RESTREPO**  
Senador

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. Introducción y Objetivo del Proyecto de Ley

La competencia universal y los cambios tecnológicos –como la adopción masiva de los teléfonos inteligentes–, en el marco de la globalización económica están transformado el funcionamiento de la economía, convirtiéndose así en inversiones de innovación vitales para esta última (Ferry, 2014)<sup>1</sup> y con ello las relaciones entre clientes y empresas. De esta manera, es posible ver las transformaciones que progresivamente están sufriendo tanto el concepto tradicional de producción como las relaciones industriales y laborales.

---

<sup>1</sup> Ferry, Luc. *L'innovation Destructrice*. Editions Plon. París, 2014.

Históricamente el modelo de relaciones industriales está fundamentado en una metodología de producción en serie con un conjunto de trabajadores dedicados a tareas particulares y subordinados a tareas específicas en el marco de la dependencia económica y disciplinar de un empleador. Este modelo laboral denominado “fordismo”, podría señalarse, fue el modelo de producción del siglo XX.

Este modelo ha pasado a ser obsoleto desde finales de 1980 en razón a que las mejoras tecnológicas –que se traducen aumentos en productividad y reducción de costos–, sumado a cambios en las preferencias laborales y la mayor internacionalización de las economías, permiten una mayor flexibilización laboral, así como procesos de contratación externa en otros países y reemplazo de la fuerza laboral ante la mecanización de nuevas tareas. Esto ha conllevado a que se presenten nuevas modalidades de negocios, que dan cuenta y utilizan las posibilidades que dan los avances tecnológicos.

Pero también, el modelo ha mutado en razón a los cambios sociales presenciados desde finales del Siglo XX hasta nuestros días. Existe una transformación del tipo de organización social producto justamente de la hiperliberalización de las relaciones sociales, que, por supuesto, incluye a las relaciones industriales y laborales.

Como lo expresa el filósofo surcoreano Byung-Chul Han “La sociedad disciplinaria de Foucault que consta de hospitales, psiquiátricos, cárceles, cuarteles y fábricas, ya no se corresponde con la sociedad de hoy en día. En su lugar e ha establecido desde hace tiempo otra completamente diferente, a saber: una sociedad de gimnasios, torres de oficinas, bancos, aviones, grandes centros comerciales y laboratorios genéticos. La sociedad del siglo XXI ya no es disciplinaria sino una sociedad de rendimiento. Tampoco sus habitantes se llaman ya “sujetos de obediencia”, sino “sujetos de rendimiento (...)” (Han, 2017)<sup>2</sup>

Este es el caso de la economía colaborativa o la prestación de servicios a través aplicaciones móviles, que están inspiradas en el emprendimiento y la libertad. Un modelo de negocio que permite conectar a diferentes personas a través de plataformas móviles, de forma tal que un consumidor puede acceder a la prestación de diferentes clases de servicios, como los financieros, de transporte, cuidado de animales, legales, tareas domésticas, etcétera, de forma inmediata y con bajos costos de transacción en el marco del rendimiento individual de quien presta el servicio directamente al consumidor final.

Como sugiere Han, “Con el fin de aumentar la productividad se sustituye el paradigma disciplinario [relación industrial clásica (sic)] por el de rendimiento [relaciones de economía colaborativa], por el esquema positivo del poder hacer (*Können*), pues a partir de un nivel

---

<sup>2</sup> Han, Byung-Chul. *Die Müdigkeitsgesellschaft* (La Sociedad del Cansancio). Traducción: Arantzazu Saratzaga Arregi y Alberto Ciria. Editorial Herder. Barcelona, 2017.

determinado de producción, la negatividad de la prohibición tiene un efecto bloqueante e impide un crecimiento ulterior. La positividad del poder es mucho más eficiente que la negatividad del deber. De este modo, el inconsciente social pasa del deber al poder. El sujeto de rendimiento es más rápido y más productivo que el de obediencia.” (Han, 2017)

Así pues, la sociedad del rendimiento a través de estas modalidades de economía colaborativa o Empresas de Intermediación ha empezado a tener una mayor penetración en la economía mundial. Actualmente, esta modalidad de negocio representa unos 26 mil millones de dólares y cuenta con un potencial de crecimiento de más de 110 mil millones de dólares, equivalente a una tercera parte del PIB de Colombia. Por ejemplo, en 2013, para el desarrollo de aplicaciones móviles de este tipo, se destinaron en el mundo más de 1.5 billones de dólares, siendo un valor tres veces mayor a lo invertido en 2009.

Adicionalmente, una parte importante de la fuerza laboral se está vinculando a esta economía. Ya para 2015 cerca de 600 mil personas se desempeña en empleos de la economía colaborativa, de las cuales 160 mil se encuentran en los Estados Unidos.

En el caso colombiano, actualmente están vinculadas a esta modalidad de trabajo entre 20 y 25 mil personas, de las cuales cerca del 45% es considerada su actividad principal. En promedio una persona que se desempeña en este nuevo modelo de negocio obtiene ingresos entre \$2.5 millones y \$3 millones.<sup>3</sup>

La idea primordial de la economía colaborativa es acercar la oferta de determinada clase de servicios con las necesidades particulares de los clientes. En ese sentido, siempre que estos últimos lo requieran, existirá un trabajador digital disponible.

Lo anterior conlleva a una enorme creación de valor para los clientes, dada la personalización en el servicio y la posibilidad de reducción de costos para garantizar un buen trabajo; en tanto, para las personas que prestan estos servicios –a partir del uso de una aplicación móvil–, los costos derivados de tareas como búsqueda de clientes, negociación de contratos y garantía de pago por la prestación del servicio se reducen dramáticamente.

No obstante, 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.

---

<sup>3</sup> Es bastante lamentable que, tanto el Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación como el Ministerio del Trabajo tengan apenas cifras aproximadas respecto a esta materia.

Es decir, los marcos de regulación existentes en la legislación laboral i.e. trabajador o contratista independiente, no se ajustan de ninguna forma a las relaciones jurídicas establecidas a partir del uso de una plataforma móvil. Lo anterior se debe a la naturaleza de su trabajo, por cuanto no encaja en las categorías establecidas por la ley. Es decir, las relaciones de economía colaborativa que son producto de las transformaciones sociales de disciplinarias al rendimiento y por tanto no o existe subordinación o dependencia en los términos de los artículos 4, 22 y 23 del Código Sustantivo de Trabajo, puesto que no se cumplen del todo los requisitos allí establecidos para sugerir de las relaciones colaborativas un contrato de trabajo, tampoco es posible definir que la relación entre colaborador y empresa de intermediación digital se da en el marco de la igualdad civil, inspiración de las legislaciones civiles y comerciales.

No obstante, pareciera que este tipo de relaciones tomaran algunas características de cada una de las relaciones anteriormente enunciadas. Por una parte, las personas que prestan dichos servicios lo hacen de forma discrecional, sin un horario fijo, similar en ciertos aspectos a un contratista independiente. Sin embargo, estas mismas personas reciben restricciones impuestas por las empresas intermediarias digitales (como la tarifa a cobrar), como si tuvieran componentes salariales previamente definidos en una relación de trabajo.

El desconocimiento de ello implicaría varias dificultades y potenciales abusos, tanto en el plano legal laboral –debido a posibilidades de precarización laboral–, como en la perspectiva económica, en razón a la incertidumbre regulatoria y la precarización del mercado de trabajo que se refleja en las altas tasas de desempleo e informalidad en el país.

Desde el punto de vista legal-laboral, esta nueva modalidad podría implicar un menoscabo en las condiciones de empleo, lo cual conllevaría a graves problemas de igualdad y que inevitablemente hace que estos denominados “colaboradores” no cuenten con las prerrogativas ni las garantías de otro trabajador. Bajo el sistema actual, estos nuevos empleados no tienen certeza sobre un conjunto de protecciones legales, lo cual implica que las decisiones de empleo no siempre sean adecuadas, incluso la decisión de hacer parte del sector formal.

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<sup>4</sup>.

Por ejemplo, una persona que presta estos servicios en principio no debería asumir en su totalidad las prestaciones sociales, dado que sus ingresos pueden fluctuar y ello no está a su alcance sino de la empresa intermediaria digital, es decir todos los riesgos de la modalidad de negocio recaen sobre la persona que presta dichos servicios sin que ella tenga el control o toma

---

<sup>4</sup> Bardey, David. *Uberización y trabajo a la demanda: una flexibilidad a priori ineficiente*. Recuperado de: <http://lasillavacia.com/elblogueo/blog/uberizacion-y-trabajo-la-demanda-una-flexibilidad-priori-ineficiente-51927>



de decisiones o posibilidades de mitigar esos riesgos. Este es el caso de muchas de las personas que prestan estos servicios pero que no tienen los medios para asegurar su protección social ante una reducción de la demanda, pues no inciden sobre el precio ni la posibilidad de incrementar el número de clientes.

Desde un punto de vista económico, la mala clasificación laboral conlleva a pérdidas de eficiencia debido a las barreras que impone para el desarrollo de estas aplicaciones. Así, limita la creación de valor de las empresas al existir incertidumbre respecto a los costos con que operarían en un futuro, lo que de cualquier forma retrasaría las posibilidades de inversión y crecimiento.

En ese orden de ideas, la transformación de las sociedades disciplinarias a sociedades de rendimiento en el marco de las economías globales inspiradas por las ideas neoliberales, constituye, potencialmente una técnica de dominación que es ajena a las relaciones industriales. Como expresa Byung-Chul Han en su libro *psicopolítica*: “El régimen disciplinario, según Deleuze, se organiza como un “cuerpo”. Es un régimen biopolítico. El régimen neoliberal, por el contrario, se comporta como “alma”. De ahí que la *psicopolítica* sea su forma de gobierno. Ella “instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación excelente”. La motivación, el proyecto la competencia, la optimización la iniciativa son inherentes a la técnica de dominación psicopolítica del régimen neoliberal. La serpiente encarna sobre todo la culpa, las deudas que el régimen liberal establece como medios de dominación”.<sup>5</sup>

Por lo anterior, la incertidumbre regulatoria llevaría a pérdidas de valor para clientes, aplicaciones y trabajadores y potenciales abusos por parte de las Empresas Intermediarias Digitales a sus trabajadores o colaboradores. Por ejemplo, ante la incertidumbre laboral, una Empresa Intermediaria Digital consideraría problemático implementar un curso o programa para las personas que prestan servicios a través de la plataforma, pues ello le aumenta la probabilidad para que una juez declare la existencia de un contrato realidad y por consiguiente, de una relación laboral. Así, la actual legislación conlleva a que las personas que trabajan a través de estas plataformas reciban menos apoyo, capacitación o cualquier actividad por parte de las Empresas de Intermediación Digital que puedan mejorar la calidad del servicio.

En muchos de los países donde este tipo de empresas intermediarias tienen una mayor penetración de mercado, las disyuntivas de regulación normativa se han dirimido ante instancias judiciales. Lo anterior no es aceptable debido a que las decisiones de un juez, se

---

<sup>5</sup> Han Byung-Chul. *Psychopolitik* (Psicopolítica, Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder). Traducción: Alfredo Bergés. Editorial Herder. Barcelona, 2014.

enmarcan dentro de la rigidez de las categorías normativas existentes; “el juez es la boca de la ley” decía Montesquieu.

Por tanto, la decisión judicial sería ineficiente: Por un lado, en caso de que se declarase que la relación sustantiva entre Empresa de intermediación digital y colaborador o trabajador digital es un contrato de trabajo puesto que cumple con los presupuestos del Código Sustantivo de Trabajo, se verían afectados los nuevos emprendimientos que se realizan a través de estas plataformas digitales en tanto los costos laborales y parafiscales derivados de las relaciones de trabajo subordinado se harían insoportables para dichas nuevas plataformas, afectando de esta forma la eventual competencia del mercado digital: premisa básica del mercado digital global.

Por otro lado, en el caso en que la decisión judicial considerase que la relación sustantiva entre Empresa de Intermediación Digital y Colaborador se da en el marco de un contrato de prestación de servicios, se proporcionaría una injusta afectación y desprotección a los trabajadores y, en cualquier caso, podrían presentarse toda clase de arbitrariedades en dichas relaciones.

Ante estas dificultades, es necesario realizar un conjunto de reformas, de tal forma que se ponderen los riesgos asumidos por las personas que prestan este servicio con los beneficios obtenidos. Igualmente, se debe realizar un balance entre las ganancias de la flexibilidad laboral con la seguridad o certeza de los trabajadores frente aspectos como ingreso o seguridad social. El presente Proyecto de Ley apunta en esa dirección.

Principalmente, se centra en la creación de una nueva categoría laboral, que se encuentra en una zona intermedia entre la contratación de servicios civiles y la contratación de trabajo. En esta nueva categoría se establecerá una relación nueva cuyos centros de imputación jurídica serán “Empresa de Intermediación Digital” y “trabajador digital”.

En esta nueva legislación se definen claramente las protecciones y beneficios que las plataformas móviles, en su función de Empresa de Intermediación Digital, deberán proveer a las personas que prestan los servicios y realizan el objeto social de estas últimas. En principio, estas protecciones y beneficios deberán mezclar las garantías y protección dadas a los trabajadores en el marco de una relación clásica de trabajo, con la flexibilidad de la contratación civil por prestación de servicios atendiendo a la naturaleza de esta ocupación.

Así pues, el Proyecto de Ley constara de cuatro partes: i) régimen del trabajador digital; ii) régimen de seguridad social de los trabajadores digitales; iii) aseguramiento del servicio y, por último, iv) garantías de asociación a los colaboradores. Es importante advertir que estas reformas apuntan a regular las nuevas modalidades de trabajo digital. En todo caso, los empleadores cuyo modelo de negocio se siga realizando a través de una relación “fordista” o industrial clásica no podrán mutar sustituir su tipología de contratación, en la medida en que,

bajo ninguna circunstancia, el presente proyecto de ley ignora o deroga el principio constitucional del contrato realidad o principio legal de la realidad sobre las formas.

## 2. Reformas implementadas

### i. Introducción de una nueva categoría jurídica al ordenamiento colombiano: El trabajo digital económicamente dependiente.

Esta categoría se construye sobre la base de regular el vacío normativo que actualmente existe en el derecho laboral y civil colombianos en medio de los cuales se mueven actualmente las relaciones sustantivas entre las empresas de intermediación digital y los trabajadores digitales.

Así, las plataformas tecnológicas a través de las cuales se realizan diversas ocupaciones, han puesto de presente que existen nuevas modalidades de trabajo que no se ajustan a cabalidad en el modelo tradicional del trabajo subordinado del código sustantivo del trabajo, como tampoco es posible encasillarlo en las modalidades civiles de prestación de servicios.

De esta manera, al ser el trabajo un principio, un valor y un derecho protegido por la Constitución Política de Colombia, se hace necesario crear una categoría funcional que construya unas garantías mínimas a este nuevo tipo de relación jurídica. Por tanto, y como se ha expuesto hasta el momento, resulta necesario incluir elementos del contrato de prestación de servicios y garantías propias del contrato laboral, para que, por esa vía, finalice la incertidumbre jurídica en que se encuentran las diferentes partes involucradas en este tipo de actividad.

Por lo anterior, en el presente proyecto de ley, se construye un arquetipo de relación jurídica cuyos centros de imputación son: en un extremo, la Empresa de Intermediación Digital y en otro, el trabajador digital. Esta relación sustantiva, al ser una nueva categoría introducida a la legislación colombiana, dista de la relación de trabajo contemplada en los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio, como ya se indicó, del principio de la realidad sobre las formas.

Finalmente, esta nueva categoría denominada “trabajo digital económicamente dependiente”, está inspirada en una serie de principios que se traducen en rasgos o características de las relaciones anteriormente determinadas, a saber: la protección del servicio prestado; la proporcionalidad de cotización al Sistema Integral de Seguridad Social; y, finalmente, los derechos de asociación derivados de esta relación sustantiva.

### ii. Características del trabajador digital y de la Empresa de Intermediación Digital

El trabajador digital es una nueva categoría jurídica introducida al ordenamiento jurídico colombiano, cuyo objetivo es la protección de aquellas personas naturales cuya actividad económica principal está marcada principalmente por su colaboración a un la Empresa de Intermediación Digital. Es decir, que, a través suyo, se realiza el objeto social de la Empresa de Intermediación Digital; de forma tal, que el trabajador digital se vuelve pieza indispensable dentro de la cadena de valor de las mismas.

En ese orden de ideas, al ser una situación jurídica desregulada –en razón a que, como ya se ha explicado, la modalidad de relacionamiento entre la persona natural que presta el servicio y la Empresa de Intermediación Digital no es posible encasillarla a ninguna figura del ordenamiento

colombiano– se hace necesario proteger ese tipo de trabajo, por irradiación de los principios constitucionales que protegen el trabajo en nuestra Carta Política.

Así pues, el trabajador digital es una persona natural que, a través de las Empresas de Intermediación Digital, construye una actividad económica principal por cuenta propia que le permite ocuparse y mantenerse económicamente activo. Por otro lado, la Empresa de Intermediación Digital se autodenomina como aquel instrumento en el marco del mercado que acerca la oferta y la demanda a través de una aplicación o plataforma web. De esta manera, al ser un intermediario del mercado y acercar oferta y demanda, se le reconoce una cuota de dinero determinada por la prestación del servicio a la Empresa de Intermediación Digital. Esta cuota, siempre es determinada unilateralmente por dicha Empresa.

Por lo anterior, el trabajador digital, debe ser sujeto de protección del Sistema General de Seguridad Social, en el marco del reconocimiento del servicio que le presta a la Empresa de Intermediación Digital. De igual forma, es necesario garantizar la calidad del servicio a través de aseguramiento de su prestación por parte de la Empresa de Intermediación Digital, ya que, finalmente, es el trabajador digital quien realiza el objeto social de la misma.

En ese orden de ideas, es necesario que, como legisladores, respondamos a esta nueva realidad ocupacional que existe en nuestro país, protegiendo a aquellas personas que, por un motivo u otro, se encuentran en la actualidad en la informalidad y la desprotección del Estado.

**Tabla 1: Roles de la Empresa de Intermediación Digital y Trabajador digital**

| <b>Roles de la Empresa de Intermediación Digital</b>                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Roles del Trabajador digital</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La Empresa de Intermediación Digital sirve como plataforma para encontrar al Trabajador digital y al usuario. En ningún caso, la Empresa de Intermediación Digital asigna un trabajador digital a un usuario.                                                                                                                | El trabajador digital tiene una condición flexible en la prestación de sus servicios personales, circunscribiéndose al momento en que así lo deseen y lo soliciten a la Empresa de Intermediación Digital según su disponibilidad, a través de la conexión a la misma.                                                                                                                                                                                                                                       |
| La Empresa de Intermediación Digital podrá establecer unos requerimientos de calidad determinados de escogencia de los trabajadores digitales que serán vinculados para utilizar su plataforma. Por ejemplo: el pasado judicial o condiciones determinadas de los instrumentos a través de los cuales prestarán su servicio. | La Empresa de Intermediación Digital no tiene ninguna incidencia en la posibilidad de disponibilidad del trabajador digital a diferencia del sistema clásico de relación laboral, en la cual, en ejercicio del <i>ius variandi</i> el empleador fija los horarios y el lugar en el cual se presta el servicio por parte del trabajador.<br><br>Ahora bien, lo anterior no es óbice para que la Empresa de Intermediación Digital no pueda establecer incentivos que le permitan a los trabajadores digitales |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ocuparse permanentemente a través de estas plataformas como actividad principal.                                                                                                |
| La Empresa de Intermediación Digital tiene la facultad de fijar el precio por el servicio prestado por el trabajador digital a través de su plataforma web o aplicación. Ahora bien, en razón a lo anterior, también es posible fijar unilateralmente unos estándares de calidad determinados en la prestación del servicio. | La relación del servicio con la Empresa de Intermediación Digital puede ser ocasional o constante, a discreción del trabajador digital.                                         |
| Tanto la Empresa de Intermediación Digital como el trabajador digital serán remunerados por la prestación del servicio a través de la plataforma de la empresa que ella misma fijará previamente en función de porcentajes por servicio prestado.                                                                            | Los Trabajadores digitales son pieza fundamental del negocio de la Empresa de Intermediación Digital porque a través de estos es que se ejecuta efectivamente su objeto social. |

Ahora bien, esta figura es claramente diferenciable de las demás establecidas en la legislación colombiana (Tabla 2).

**Tabla 2: Diferencias con las demás figuras del ordenamiento jurídico colombiano**

| <b>El trabajador</b><br>Código Sustantivo del Trabajo       | <b>El contratista independiente</b><br>Código Civil | <b>El Trabajador digital</b><br>(Proyecto de Ley)                                                        |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Subordinación Laboral y dependencia económica del empleador | Independencia técnica                               | Independencia jurídica y, al tiempo, dependencia económica frente a la Empresa de Intermediación Digital |
| Prestaciones sociales y vacaciones                          | N/A                                                 | N/A                                                                                                      |
| Horarios fijos                                              | N/A                                                 | No hay horarios fijos ni control sobre los mismos por parte de la Empresa de Intermediación Digital.     |
| <i>Ius variandi</i>                                         | N/A                                                 | N/A                                                                                                      |

|                                                                                |                                                              |                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pensiones, Salud y ARL a prorrata entre empleador y Trabajador                 | Pensiones, Salud y ARL a cargo del contratista independiente | N/A                                                                                                      |
| Salario                                                                        | Honorarios pactados fijos                                    | Control del porcentaje y tarifa del servicio a discreción de la Empresa de Intermediación Digital        |
| Estabilidad laboral reforzada                                                  | N/A                                                          | N/A                                                                                                      |
| Indemnización por despido sin justa causa                                      | N/A                                                          | N/A                                                                                                      |
| Hace parte integral –como pieza fundamental– del objeto misional del empleador | N/A                                                          | Hace parte integral –como pieza fundamental– del objeto misional de la Empresa de Intermediación Digital |

### iii. Seguridad Social

Al ser una regulación de una nueva forma de trabajo, es importante garantizar que los trabajadores digitales cubran los riesgos propios del Sistema General de Seguridad Social. De esta forma, estarán obligados a afiliarse y cotizar en los términos del Régimen General de Seguridad Social al Sistema de Pensiones, Sistema Contributivo de Salud y Riesgos Laborales.

Ahora bien, con el objetivo de garantizar la flexibilidad propia de este modelo de trabajo, así como la protección necesaria al trabajo en términos constitucionales, se exige que el aporte a cada uno de los sistemas se haga de forma equivalente entre la Empresa de Intermediación Digital y el trabajador digital (Tabla 3).

Esto, atendiendo a la asimetría que existe entre los riesgos que cada uno de ellos asume y las posibilidades para asumirlo. Igualmente, las Empresas de Intermediación Digital a través de sus plataformas móviles, cuentan con suficiente margen para asumir por lo menos la mitad de la seguridad social debido a que sus costos fijos son bajos y cuentan con las ventajas económicas propias de las economías disruptivas, como poder de mercado y mayor margen de ganancias.

Por otra parte, esta medida apunta a mejorar la informalidad del mercado laboral. De esta manera, los trabajadores digitales se verán en mejor condición para realizar su cotización e ingresar al sistema contributivo. Asimismo, al obligar a la cotización al sistema de seguridad social, se reduce la informalidad de todos aquellos trabajadores digitales que hoy en día se encuentran desamparados del sistema integral de seguridad social.

De esta manera, esto conlleva a aliviar la presión fiscal del Estado sobre los regímenes que por naturaleza contributivos, como Salud o Pensiones. En otras palabras, que parte de los recursos públicos destinados al sistema de subsidios en seguridad social podrán ser mejor focalizados y

destinados en la atención de las personas que no encuentran empleo o en situaciones de informalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa de Intermediación Digital deberá –necesariamente– escoger la Agencia de Riesgos Laborales a su discreción, con el fin de afiliar a todos sus trabajadores económicamente dependientes bajo el amparo de un mismo esquema de prevención y protección de riesgos laborales.

**Tabla 3: Cotización a salud y pensión**

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

#### iv. Aseguramiento del servicio

En este apartado se crean un conjunto de medidas para que las aplicaciones móviles y los trabajadores autónomos cuenten con los seguros necesarios ante cualquier siniestro. Este conjunto de medidas reduce la incertidumbre legal en la ocurrencia de cualquier accidente y otorgan un mejor marco regulatorio para la operación de las aplicaciones móviles. Así, la economía colaborativa funcionaría con el más alto nivel de protección y seguridad.

De esta forma, estas medidas apuntan a crear condiciones más seguras para los usuarios y un marco de protección legal ante cualquier accidente. En últimas, más que una medida para favorecer exclusivamente a los trabajadores digitales, se busca también que el servicio prestado permita proteger a los clientes de cualquier peligro y evitar en mayor medida los costos que implicarían: para el caso de las aplicaciones móviles o clientes, una posible demanda ante un juez.

En diferentes ciudades y estados de Estados Unidos se han empezado a implementar este tipo de medidas. En especial, el debate se ha dado luego de la ocurrencia de accidentes fatales que llevaron a los legisladores a tomar sobre la marcha medidas para la adopción de seguros por parte de los actores del modelo de negocio de economía colaborativa. En ese sentido, el presente Proyecto de Ley se adelanta a ello y toma una perspectiva de protección tanto a los usuarios como a los trabajadores autónomos.

v. Libertad de organizarse y negociar colectivamente

El derecho de libre asociación está garantizado por el artículo 38 de la constitución política en los siguientes términos:

*“Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.”*

De este principio se deriva el derecho de asociación y negociación colectiva establecidos en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, y las normas de derecho colectivo del trabajo que los desarrollan. Lo cual quiere decir, que la asociación y la negociación colectiva superan el ámbito de competencias del trabajo dependiente y subordinado, al ser un mandato constitucional de aplicación directo.

En ese orden de ideas, al introducir una nueva categoría que regula los vacíos relativos a los servicios prestados por los trabajadores digitales, es necesario también dotarlos de garantías de asociación y herramientas de negociación, bajo el reconocimiento de la desigualdad material que existe entre cada trabajador digital y su respectiva Empresa de Intermediación Digital.

De esta forma, se protege el trabajo desarrollado por los trabajadores digitales, permitiendo expresamente que se asocien frente a cada Empresa de Intermediación Digital, o a modo de gremio por servicios, de suerte que tengan toda la incidencia y poder de negociación en su ámbito de competencia o nicho de mercado.

Así pues, se le exigirá a la Empresa de Intermediación Digital que permita y provea distintas herramientas de información sobre su actividad económica y colaboradores, a fin de evitar la atomización de los trabajadores digitales.

Esta herramienta es fundamental para que los trabajadores autónomos tengan cierta capacidad de influir en sus ingresos y prestaciones sociales, así como participar en los lineamientos de las Empresas de Intermediación Digital para el correcto funcionamiento de las mismas. Con ello, se les proporciona la oportunidad de obtener una interlocución directa y colectiva en sus relaciones con las Empresas de Intermediación Digital.

Cordialmente,

---

**RODRIGO LARA RESTREPO**





**Senador**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Capitolio Nacional, oficina sótano I. Tel: 38235152/5173