
AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN COLOMBIA, DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIO-JURÍDICA MODERNA⁶

SOCIAL SECURITY AFFILIATION FOR DIGITAL PLATFORM WORKERS IN COLOMBIA, FROM A MODERN SOCIO-LEGAL PERSPECTIVE

Juan Pablo Rodríguez Sarmiento⁷
Angie Paola Rueda Rodríguez⁸
María José Díaz Rueda⁹

Resumen

El presente artículo de reflexión asume como objetivo identificar las condiciones de acceso a la Seguridad Social para los trabajadores de plataformas digitales en Colombia, teniendo en cuenta la legislación interna vigente y el Derecho comparado. Para ello, en primer lugar, se conceptualizó el trabajo en plataformas digitales a partir de la doctrina nacional e internacional; después, se analizó la forma de vinculación laboral de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia y, por último, se realizó un estudio de Derecho comparado para determinar las condiciones de acceso a la seguridad social en diferentes países de América. Se pudo concluir que no existe en la actualidad una regulación normativa que otorgue condiciones ni garantías mínimas para que los trabajadores de plataformas digitales puedan acceder al régimen de seguridad social, razón por la cual se hace necesario que se trabaje en una reforma que los incluya a ellos para garantizar el acceso a sus diferentes prestaciones sociales.

6 El presente artículo corresponde al resultado del proyecto de investigación titulado “Afiliación a seguridad social para los trabajadores de plataformas digitales en Colombia, desde una perspectiva sociojurídica moderna”, realizado para la asignatura de Seguridad Social en la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Libre Seccional Socorro, dirigido por el Ph. D(C) Carlos Fernando Morantes Franco.

7 Estudiante de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Libre Seccional Socorro. Auxiliar de investigación del Grupo de investigaciones jurídicas y sociojurídicas *Ius Praxis*. Miembro estudiante y Auxiliar de investigación del Instituto Colombiano de Derecho Procesal. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7475-9194> Email: juanp-rodriguez@unilibre.edu.co

8 Estudiante de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Libre Seccional Socorro. Email: angiep-ruedar@unilibre.edu.co

9 Estudiante de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Libre Seccional Socorro. Email: mariaj-diazr@unilibre.edu.co

Palabras clave: Afiliación, Plataformas digitales, Seguridad social, Trabajo en línea.

Abstract

The purpose of this reflection article is to identify the conditions of access to Social Security for workers of digital platforms in Colombia taking into account the current domestic legislation and comparative law, for this purpose, first, work in digital platforms was conceptualized taking into account the national and international doctrine, then, the form of employment relationship of workers of digital platforms in Colombia was analyzed and, finally, a comparative law study was conducted to determine the conditions of access to social security in different countries of America. It was concluded that there is currently no normative regulation that provides minimum conditions or guarantees for digital platform workers to access the social security system, so it is necessary to work on a reform that includes them to ensure access to their various social benefits.

Key words: Affiliation, Digital platforms, Social security, Online work.

Introducción

A partir de la invención de *internet* hace aproximadamente 5 décadas se comenzaron a producir grandes cambios en la humanidad, conllevando no sólo a que se generen importantes transformaciones en tecnología, sino que también evolucione la sociedad, al punto de que sea prácticamente imposible desarrollar la vida cotidiana sin el uso de *internet* y de los artefactos tecnológicos.

Actualmente, es posible trabajar en línea gracias a las plataformas digitales utilizando herramientas como el computador o el teléfono celular, forma de trabajo que se incrementa cada vez más, sobre todo en los años pospandemia por el *Covid-19*; además, es también utilizada con bastante frecuencia por los usuarios de las diferentes plataformas, que hacen uso de ellas para adquirir servicios de transporte, domicilios, mensajería, entre otros.

Estas plataformas digitales han adquirido bastante importancia en la economía nacional e internacional, al punto de aportar cerca del 0,2% al *PIB* de la economía colombiana en 2020 (Fernández y Benavidez, 2020). No obstante, en la actualidad el derecho del trabajo en las plataformas digitales sigue quedándose atrás con los rápidos avances que estas han tenido, sobre todo en materia de seguridad social, pues hoy los trabajadores de dichas plataformas no cuentan con ningún tipo de protección a las contingencias que pueden ocasionarse con ocasión del trabajo y, por lo tanto, no tienen ninguna prestación social que les permita mitigar los gastos en caso

de alguna enfermedad o accidente laboral, o impide que puedan recibir su derecho a pensión de invalidez o de vejez, lo que hace necesario revisar cuáles son las condiciones de acceso a la Seguridad Social para los trabajadores de plataformas digitales en Colombia, apropiándose la legislación interna vigente, pero también realizando un análisis al Derecho comparado.

Se justifica la realización del presente artículo en el sentido de que, encontrándose soluciones definitivas a la problemática de la Seguridad Social para los trabajadores de plataformas digitales, se estaría contribuyendo a un trabajo mucho más decente para ellos y en mejores condiciones de vida, que les permita estar protegidos ante cualquier contingencia que se les presente.

Método y técnica

El presente artículo mantiene un enfoque socio-jurídico, pues no únicamente se basa en hacer un estudio sobre las normas jurídicas, la jurisprudencia o los convenios internacionales, sino la influencia de estas en la sociedad o cómo impactan en el normal desarrollo de la vida cotidiana; en especial, en lo que concierne a esta investigación, encontrar soluciones o alternativas al creciente uso de las plataformas digitales como medio de trabajo. Es así como Matías Camargo (2012) señala que la investigación socio-jurídica “estudia el derecho en la vida social, en su práctica social, en el mundo material [...] están orientadas a estudiar la condicionalidad social del derecho, a los efectos de este en la sociedad y a su eficacia como norma reguladora de relaciones sociales” (p. 14). Además, afirma que el objeto de las investigaciones socio-jurídicas es estudiar cómo influye el Derecho en la práctica y en los distintos aspectos de la vida social.

Así mismo, parte de una investigación de tipo documental, debido a que “consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (Bernal, 2010, p. 111), aspecto que emerge en esta investigación, ya que se propende por el estudio de distintos documentos para obtener la información necesaria que permita resolver la pregunta de investigación formulada.

También se utiliza un método inductivo, ya que “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” (Bernal, 2010, p. 59); es decir, se toman como referencias algunas de las plataformas digitales que funcionan en Colombia para conocer sus condiciones laborales, y poder así, al final, proponer soluciones que estén encaminadas a que todos cuenten con acceso al sistema de Seguridad Social.

Por último, se utiliza una técnica de recolección de información basada en la búsqueda de documentos tales como libros y artículos resultados de investigación, normas jurídicas colombianas y de otros países, así como jurisprudencia nacional e internacional, obtenidos de los repositorios de universidades, bases de datos y páginas de la relatoría del Congreso o de las Altas Cortes.

Conceptualización del trabajo en plataformas digitales a partir de la doctrina internacional

El trabajo en plataformas digitales ha crecido a tal punto de ser concebido como una gran oportunidad para obtener mejores ingresos económicos, lo que ha generado problemas en relación con el trabajo decente y los beneficios de la seguridad social, pues estas plataformas no afilian al régimen de seguridad social a sus trabajadores, lo que genera grandes inconvenientes sobre sus condiciones laborales.

Heras y Lanzadera (2019) indican que la plataforma digital es un canal que pone a disposición a las personas que tienen intereses comunes y donde, o bien pueden confluir necesidades, o bien pueden ser necesidades diversas. Estas brindan a las personas canales de comunicación, con el fin de realizar tareas que son encomendadas de acuerdo con el objeto social de la empresa, permitiendo el intercambio en la prestación de bienes y servicios, y facilitando a los trabajadores para que puedan realizar sus labores desde cualquier lugar, en cualquier momento, y adaptarse a las condiciones del trabajo. No obstante, los trabajadores de estas plataformas suelen estar constantemente expuestos a los peligros que genera la propia labor que realizan, lo que a su vez desencadena grandes riesgos para la salud, la seguridad o la vejez.

Esta modalidad de trabajo surgió aproximadamente sobre el año 2000 cuando el *internet* comenzó a tener su auge y las innovaciones tecnológicas en relación con los celulares inteligentes, y los elementos de cómputo empezaron a aparecer paulatinamente. A medida que se innovan los elementos tecnológicos aparecen más plataformas que de igual manera transforman el mundo digital y, por ende, las formas de trabajo. Las grandes industrias se vieron en la necesidad de crear espacios virtuales mediante los cuales pudieran vender sus productos, lo que generó que se inaugurara una nueva modalidad de contratación para trabajo remoto, donde sólo era necesario un elemento de cómputo y acceso a *internet* para comunicarse y vender sus productos en cualquier parte del mundo.

La capacidad de conectar a los trabajadores con los clientes o usuarios de dichas plataformas es una de las características principales de este trabajo, lo que ocasiona que en adelante se vea revolucionado el mundo laboral para dar paso a un trabajo que hasta hace pocos años era poco conocido.

Para entenderse de mejor manera el término de plataformas digitales, ha de tenerse en cuenta el denominado *crowdsourcing*, definido por Howe (2006) como el “acto de aceptar un trabajo que en algún momento fue realizado por un determinado agente (empleado, independiente o empresa), tercerizándolo a un grupo de personas indefinido y generalmente grande, mediante una convocatoria abierta que normalmente se hace por Internet”. Esta externalización permite que la empresa pueda funcionar en cualquier momento del día, pues existen trabajadores de cualquier parte del mundo con diferentes usos horarios que pueden reemplazar a sus compañeros, que en un momento determinado se encuentran en horario nocturno.

Ahora bien, cuando se externalizan las tareas entre los diferentes grupos de personas, debe tenerse en cuenta que las plataformas digitales “son los servicios digitales (sitios web o aplicaciones informáticas) que facilitan la externalización de tareas” (OIT, 2019, p. 28), las cuales brindan la infraestructura técnica y tecnológica adecuada para que los usuarios soliciten una determinada tarea y los trabajadores realicen efectivamente la tarea encomendada a través de la plataforma.

De acuerdo con Cruz (2021), las formas de trabajo con la digitalización son muy variadas y se categorizan de acuerdo con el servicio que prestan, pues entre ellas se encuentran el trabajo conectado, el trabajo virtual, el trabajo móvil o el trabajo de multitud; este último es también denominado *crowdwork*, en el cual participa una gran cantidad de trabajadores y clientes en una plataforma en línea para la prestación de un determinado servicio.

El *crowdworking*, también denominado trabajo de multitud o trabajo colaborativo *online*, asume como finalidad poner en contacto a las personas que solicitan una determinada tarea o servicio con los trabajadores de la plataforma o aplicación, que generalmente es instalada a través de un teléfono inteligente, el cual notifica al trabajador y éste decide si acepta el encargo o lo rechaza.

A su vez, el trabajo *online* implica dos modalidades: los denominados *crowdworking online* y el *offline*. El primero se refiere a la realización de tareas o actividades que se ejecutan a distancia, como el diseño de páginas *web*, la redacción de textos, la programación, etc., mientras que el segundo es el ejecutado y gestionado por vía de aplicaciones móviles que se utilizan con el fin de realizar trabajos como el transporte, los servicios de domicilio, la limpieza, entre otros (Cruz, 2021).

En el mismo sentido la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* señala que las plataformas digitales de trabajo se clasifican en dos categorías, a saber: las de trabajo en línea y las de trabajo localizado. Las plataformas de *trabajo en línea* realizan tareas a distancia, como servicios jurídicos, financieros, de traducción, entre otros, por lo que sus trabajadores están bajo la modalidad de trabajo remoto; por otro lado, en las plataformas de *trabajo localizado* las tareas se realizan de forma presencial en ubicaciones determinadas y que decidan los trabajadores, en este

caso han de evidenciarse los trabajos relacionados con el transporte de personas en vehículos, el reparto a domicilio o la prestación de servicios de enfermería o de cuidados (OIT, 2021).

Forma de vinculación laboral y afiliación a seguridad social de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia

Debe señalarse desde este momento que se evidencia que Colombia se encuentra en mora con la regulación de la contratación laboral cuando se trata de trabajadores de plataformas digitales, y esto es debido principalmente al tema tan debatible sobre si quienes trabajan bajo esta modalidad realmente mantienen una relación laboral con las plataformas que utilizan para prestar el servicio.

Sin duda, es este un tema muy complejo, sobre todo si se tiene en cuenta que en la mayoría de las ocasiones se encuentran intrínsecos los intereses políticos. Sin embargo, en este punto ha de afirmarse que se han equivocado los legisladores colombianos al no tener en cuenta este nuevo tipo de trabajo, el cual hace uso de las nuevas tecnologías y cuyos trabajadores de igual manera experimentan necesidades y requieren hacer parte del sistema de seguridad social.

Por lo anterior, es importante que se empiece a tener en cuenta a quienes realizan esta nueva forma de trabajo y se dignifique su labor, pues, siguiendo a la OIT, debe entenderse como trabajo decente, en el entendido de que se otorguen a aquellos trabajadores las condiciones justas y estándares mínimos de protección en la labor que realizan. Ante esto, la Agenda de trabajo decente de la OIT pretende que se amplíe la cobertura de protección no sólo a los trabajadores formales, sino en general a todo trabajador, incluidos los trabajadores independientes y a aquellos que emergen en nuevas formas de trabajo gracias a los avances tecnológicos.

Para establecer si existe una relación laboral deben acreditarse tres elementos, a saber: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Respecto del primer elemento no existe mayor problema, pues es claro que estos trabajadores prestan sus servicios a través de las diferentes plataformas y lo hacen aceptando los encargos y ejecutándolo. No obstante, al observarse los elementos de subordinación y remuneración surge la problemática, pues trabajadores de plataformas digitales no obedecen órdenes de ningún empleador, sino que, por el contrario, cuando aceptan un encargo lo hacen bajo su propio arbitrio, decidiendo si lo hacen o no y tampoco deben cumplir con un horario específico; sólo basta con conectarse a la plataforma cuando lo considere pertinente. Por último, respecto a la remuneración, no se evidencia que sean las plataformas las que por sí mismas realizan el pago de un salario, sino que son los trabajadores los que deciden el monto por el que prestarán el servicio, como ocurre en las plataformas de *Uber* o *Indriver*, entre otras.

Aunado a lo anterior, el estudio realizado por *Fedesarrollo* -a través de Arbeláez, Fernández y Hernández (2021)- señala que aproximadamente el 52% de los trabajadores de plataformas digitales no cuentan con otras oportunidades laborales, por lo que su única fuente de ingresos es a través de la plataforma para la que prestan sus servicios; razón por la cual, según lo que percibe el estudio, los trabajadores toman el trabajo en aquellas plataformas como una especie de seguro de desempleo. De lo precedente se puede colegir que el trabajo en plataformas digitales se percibe como una forma de complementar el trabajo informal en Colombia.

Se puede evidenciar, entonces, que hace falta una urgente regulación laboral con respecto a la forma de vincularse al trabajo en la plataforma digital y la forma como ellos pueden afiliarse al régimen de seguridad social. Además, como indica el informe de Bardey para *CEPAL* (2022), “es importante reflexionar sobre los cambios legislativos necesarios para que la economía y los mercados laborales aprovechen las ventajas de los servicios provistos por estas plataformas”. A manera de ejemplo, puede proponerse un tipo de contrato con condiciones híbridas, donde se complementen los elementos del trabajo formal con el informal, donde también obtengan la posibilidad de aportar a seguridad social.

Ahora bien, en lo que respecta a la afiliación a la seguridad social, se hace necesario revisar este régimen para permitir que los trabajadores independientes, como lo serían los trabajadores de plataformas digitales, puedan cotizar menos para poder acceder así y tener una mayor cobertura para todos aquellos que ejercen sus labores y prestan sus servicios a través de las diferentes plataformas de entrega o mensajería; dado que en la actualidad se encuentran en condiciones muy difíciles para poder acceder a esta protección. Bajo esta estrategia algunos países han garantizado mayor cobertura para los trabajadores independientes.

En los últimos cinco años se han presentado en total cinco proyectos de ley que pretenden solucionar el problema de la afiliación a seguridad social para los *trabajadores de plataformas digitales* en Colombia, a saber: 1) Proyecto de Ley 190 de 2019 presentado por el senador Rodrigo Lara; 2) Proyecto de Ley 085 de 2020 presentado por el senador Álvaro Uribe; 3) Proyecto de Ley 245 de 2020 liderada por el senador Mauricio Toro; 4) Proyecto de Ley 288 de 2020 presentado por el Ministerio del Trabajo y; 5) Proyecto de Ley 367 de 2023 en su artículo 24.

Son múltiples los intentos que se han realizado para regular el uso de las plataformas digitales y la vinculación a la seguridad social; sin embargo, por ahora todos esos intentos han fracasado, lo cual puede evidenciarse lo que se mencionó al inicio de este capítulo: en lo referente a los intereses políticos y hasta económicos que están de por medio y que impiden que estos trabajadores cuenten con condiciones dignas y protección suficiente para las diferentes contingencias y necesidades.

En lo que respecta al Proyecto de Ley 367 de 2023, este dispone que las empresas tecnológicas de entrega o mensajería deben afiliar a seguridad social a sus

trabajadores, ya sea como trabajadores dependientes o independientes, y dispone reglas sobre el asunto. Empero, no sólo habla sobre la seguridad social de los trabajadores, y a continuación se resume lo más importante del proyecto de ley que, no obstante, fue archivado y en la actual legislatura fue presentada nuevamente.

Reformas introducidas a partir del *PL 367 de 2023*

- ✓ Define a las empresas de plataformas digitales tecnológicas de entrega y mensajería y a los trabajadores de esta.
- ✓ Los trabajadores deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán plenamente de los derechos y garantías del Código Sustantivo del Trabajo.
- ✓ No puede pactarse la cláusula de exclusividad.
- ✓ Respetar el descanso.
- ✓ Estipula el deber de afiliar a seguridad social a los trabajadores, en calidad de trabajadores dependientes o independientes.
- ✓ Las empresas deben registrar y reportar a las entidades recaudadoras de aportes.
- ✓ Deben informar a los trabajadores al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo que estuvieron conectados a las plataformas.
- ✓ Inscribir trimestralmente a los trabajadores activos, junto con la modalidad de contratación.
- ✓ Deber de informar a los trabajadores los sistemas automatizados de supervisión que utilizan para hacer seguimiento del trabajo realizado.
- ✓ Deber de informar a los trabajadores los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones laborales de los trabajadores.
- ✓ Las empresas no podrán tratar datos personales de los trabajadores.
- ✓ Las empresas de plataformas digitales implementarán políticas de no discriminación.

Fuente: Elaboración propia / PL 367 de 2020.

Estudio de Derecho comparado sobre el reconocimiento de la Seguridad Social a trabajadores de plataformas digitales

Es inevitable observar que en varios países del mundo se han propuesto múltiples reformas legislativas para que los trabajadores de las plataformas digitales comiencen a tener un trabajo decente y puedan acceder a la seguridad social. Tal es el caso

de Chile, Estados Unidos y Canadá, como se verá a continuación. No obstante, si bien hay países donde se iniciaron procesos de reformas, hay otros donde se están quedando atrás con dicha regulación por diferentes factores, sobre todo políticos.

En Chile el Congreso aprobó la Ley No. 21.431 (marzo de 2022) que modificó el Código del Trabajo, y añadió situaciones como la clasificación de los trabajadores en plataformas digitales en trabajadores dependientes e independientes; de igual manera, se estipuló que los contratos mediante los cuales se vinculen deberán asumir un método para calcular la remuneración, forma y período de pago, y fija un tiempo mínimo de desconexión laboral, el cual será de 12 horas consecutivas en el período de 24 horas, entre otras situaciones. Empero, no se encuentra regulación expresa en esta reforma sobre la manera de facilitar la afiliación a la seguridad social de estos trabajadores, por lo que únicamente se regulan situaciones referentes a la forma de vinculación laboral, pero deja por fuera algo tan importante como el reconocimiento de la seguridad social.

Situación similar sucede en Canadá (abril de 2022), donde se aprobó una ley de protección de los derechos de trabajadores que brindan servicios de transporte, mensajería y reparto, y en ella se estableció que estos trabajadores recibirán un salario mínimo por las horas efectivas trabajadas, además de las bonificaciones y propinas recibidas. También establece el método para realizar el cálculo de la remuneración, permitiendo de esa manera el derecho a la información, pero deja por fuera las garantías de acceso a la seguridad social, por lo que no regula la forma como podrán acceder a la pensión, entre otros.

En Estados Unidos, por su parte, al tener una estructura federal y dado que cada Estado mantiene autonomía, son cada uno de ellos los que se encargan de formular las propuestas de reforma para los trabajadores de plataformas. En ese sentido, el Estado de Washington estableció una ley donde los clasifica como trabajadores independientes, regula las tarifas mínimas por milla y por minuto, les da derecho a tener una licencia por enfermedad remunerada, y limita el tiempo de trabajo a 14 horas seguidas en el término de 24 horas.

Por otro lado, en el Estado de Oregón en 2021 se promulgó la Ley No. 2393, donde estableció un seguro de responsabilidad civil de vehículos para proteger a los dueños de los carros contra las lesiones personales, al tiempo que garantizó la protección del salario en caso de pérdida de ingresos mediante un seguro que los salvaguarda ante cualquier necesidad que les aqueje.

En todos los anteriores casos no se observa una garantía mínima en las regulaciones legislativas de los países para permitir que los trabajadores de plataformas digitales accedan a la seguridad social, por lo que no se les garantiza el acceso a la pensión, salud, entre otros, salvo el Estado de Oregón en Estados Unidos que únicamente establece un seguro que protege a los trabajadores ante la contingencia del desempleo.

En la actualidad únicamente en Argentina, Perú y México están en proceso proyectos de reformas a los respectivos códigos laborales en los que se ve con mayor claridad no sólo las garantías de trabajo decente para los trabajadores de plataformas digitales, sino también el acceso a la seguridad social.

En México, por ejemplo, se busca que la afiliación a la seguridad social sea obligatoria para las plataformas digitales respecto de quienes trabajan en ellas. En igual sentido, en Perú se avanza en una reforma donde se busca que las plataformas les ofrezcan seguros de invalidez, afilien al régimen nacional del seguro de salud y al de vejez, y que los trabajadores elijan. Por último, en Argentina se plantean diferentes seguros para cubrir las necesidades que generan las contingencias en salud, accidentes laborales, vejez y desempleo a través de distintas prestaciones consagradas en la ley laboral ya existente.

Conclusiones

El trabajo en plataformas digitales es una nueva forma de obtener ingresos por parte de las personas que cuentan con un vehículo para prestar sus servicios de transporte o mensajería a otras personas, lo cual llevan a cabo mediante determinadas aplicaciones que asumen la finalidad de unir al usuario con el conductor.

En Colombia no existe actualmente en el régimen legal ni jurisprudencial una herramienta que sirva para que los trabajadores de estas plataformas cuenten con condiciones mínimas de trabajo decente y, a su vez, existe discrepancia sobre si realizan un trabajo dependiente o independiente. No obstante, en las últimas legislaturas se ha propuesto con ahínco una nueva reforma laboral donde, entre otras cosas, está incluida una modificación al *Código Sustantivo del Trabajo*, que consagra la nueva modalidad laboral y asegura que dichos trabajadores puedan contar con el acceso oportuno a la seguridad social.

Sin embargo, en lo que respecta al Continente americano, si bien existen tres países que han avanzado en relación con las condiciones de trabajo decente para estos trabajadores; no hay ningún país que aún dé el paso en lo referente a regular la manera como podrían afiliarse al régimen de seguridad social, por lo que todavía no tienen esta garantía para trabajar dignamente y de una manera donde la plataforma esté obligada a aportar a la seguridad social del trabajador, pues en la actualidad queda a discreción del conductor si realizar el aporte o no, dejándolo a merced de las contingencias que puedan acaecer, y de no asumir ninguna prestación ante las múltiples necesidades.

Por lo anterior, ha de hacerse el llamado para que en lo próximo se regule en Colombia la forma como dichos trabajadores deben afiliarse al *régimen de seguridad social*, de manera tal que puedan estar protegidos y contar con condiciones mínimas

de trabajo decente, y entendiendo que pueden estar vinculados laboralmente con la empresa de la plataforma al tiempo de realizar un trabajo dependiente en ellas, toda vez que -en su mayoría- quienes trabajan de esta manera, es este su único ingreso para solventar todas las necesidades que tienen él y su familia.

Referencias

- Arbeláez, M., Fernández, C. y Hernández, D. (2021). *Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social el caso de Colombia antes y después de la pandemia*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Bardey, D. (2022). “El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial”. *Documentos de Proyectos*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Prentice Hall.
- Cruz, M. (2021). “Trabajo en línea en las plataformas digitales: condiciones para lograr el trabajo decente”. [Tesis de Doctorado, Universidad Externado de Colombia].
- Fernández, C., Benavidez, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Heras, A., Lanzadera, E. (2019). “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número extraordinario 2019, 55-83. Disponible en: <https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/1041/Aranzazu%20Eugenio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Howe, J. (2006). The rise of crowdsourcing. *Wired*, 14. Disponible en: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>
- Matías, S. (2012). “Tendencias y enfoques en la investigación en Derecho”. *Diálogos de saberes*, (36), 9-22. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/1845>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”. Disponible en: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/A072.pdf>
- _____ (OIT). (2021). “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Informe de referencia de la OIT”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- Proyecto de Ley 367 (2023). Congreso de la República de Colombia.