

Nuevas realidades laborales en la economía de plataformas: caso Rappi*

*New work realities in the platform
economy: the Rappi case*

Maite Rocío Cañate Barreneche**
Genuar Patricia Zambrano Ruidíaz***
Nicole Murcia Severiche****
Kaleth Jadith Tribiño Salas*****

* Recibido el 3 de agosto de 2024. Aceptado el 15 de octubre de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v01n02.07>

** Docente de planta, Universidad del Magdalena. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-0699-2663>

*** Estudiante de Derecho, Universidad del Magdalena. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-4007-3309>

**** Estudiante de Derecho, Universidad del Magdalena. Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-4567-9968>

***** Estudiante de Derecho, Universidad del Magdalena. Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-1515-7205>

RESUMEN

Dentro de los nuevos modelos de negocio que funcionan gracias a la infraestructura tecnológica, hay uno que requiere especial atención: el de las plataformas. Producto de una serie de condiciones específicas, estas se presentan como la efigie de un modelo económico que promete ser un híbrido entre negocios y comunidad. Sin embargo, el modelo que tiene a las plataformas como la joya de la corona merece una atención especial pues, por la forma en la que están diseñadas, acrecientan el empleo informal y precario. Este trabajo propone revisar las características y condiciones de los empleos generados por la plataforma de entregas a domicilio Rappi y los rappideros de la ciudad de Santa Marta. Asimismo, ejecuta una revisión de otras legislaciones que han introducido en sus normativas formas de regular el trabajo en plataformas y, a partir de ellas, plantea una serie de recomendaciones para avanzar en la consecución de condiciones de trabajo dignas para quienes ven en las plataformas una alternativa a la falta de opciones de empleo.

PALABRAS CLAVE

Capitalismo de plataformas, nuevas formas de trabajo, trabajo decente, desempleo, gestión algorítmica.

ABSTRACT

Among the new business models driven by technological infrastructure, one that requires particular attention is that of platforms. Due to a series of specific conditions, these platforms emerge as the epitome of an economic model that promises to be a hybrid between business and community. Nevertheless, the model that positions platforms as the crown jewel deserves special scrutiny, as their design tends to exacerbate informal and precarious employment. This study aims to examine the characteristics and conditions of employment generated by the home delivery platform Rappi and its couriers (*rappideros*) in the city of Santa Marta. Furthermore, it conducts a review of other legal frameworks that have introduced regulations governing platform work and, based on this analysis, proposes a series of recommendations to promote decent working conditions for those who see platforms as an alternative in the face of limited employment options.

KEYWORDS

Platform capitalism, new ways of working, decent work, unemployment, algorithmic management.

1. INTRODUCCIÓN

El concepto de trabajo no es inmutable, se transforma. Ahora, en la era de la automatización, es necesario revisar detenidamente los cambios que la tecnología representa para la noción de trabajo y sus condiciones¹. La pandemia afianzó y naturalizó modos de vida y de consumo que funcionan gracias a una infraestructura digital –construida sobre algoritmos– que ha descubierto en los datos un insumo de altísimo valor para la generación de capital, pues estos han permitido, como nunca, individualizar a potenciales clientes a partir de la recopilación, clasificación y depuración de su huella digital² y, con esos datos curados como base, ofrecerle bienes y servicios para consumir³. Los algoritmos están en funcionamiento permanentemente. Además, su perfeccionamiento depende, en gran medida, del usuario. Es un círculo: que el usuario esté dispuesto a que su huella digital sea recopilada, clasificada y depurada con fines mercantiles permite que los algoritmos se entrenen, que sean capaces de comprender mejor la actividad del usuario en la red y perfeccionen su capacidad de mostrarle anuncios que puedan interesarle.

El trabajo de los algoritmos ha permitido la proliferación de una multiplicidad de negocios cuyo funcionamiento depende exclusivamente de internet. Dentro de ellos, hay un modelo de negocios que requiere una atención especial: el de las plataformas, las cuales pueden definirse como estructuras digitales que posibilitan la interacción entre dos o más grupos de personas. Por eso, su posición en el mercado es el de meras mediadoras capaces de unir en un mismo lugar a clientes, anunciantes, proveedores de servicios, productores, distribuidores e, incluso, objetos físicos⁴.

En Colombia hacen presencia varias de estas plataformas. Las más importantes tienen participación en el sector de transporte de pasajeros y en el sector *delivery*⁵. En el sector transporte la empresa estadounidense Uber fue la primera en iniciar operaciones en el país tras su llegada en el 2013. La española Cabify comenzó a operar en Colombia en el 2015. La rusa InDriver lo hizo en el 2016 y la empresa china DiDi fue la última en llegar, tras su irrupción en el país en el

1 Dominique Méda, "Tres escenarios para el futuro del trabajo", *Revista Internacional del Trabajo* 138 (2019): 675-702, <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>

2 Por huella digital se entiende toda interacción que sucede en el entorno digital que pueda ser recopilada y analizada por algoritmos.

3 Luis Enrique Alonso y Carlos J. Fernández Rodríguez, "El papel del consumo en la economía de plataformas: el vínculo oculto", *Revista Española de Sociología* 30, n.º 3 (2021): a69, <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.69>

4 Nick Srnicek, *Capitalismo de plataformas* (Caja Negra Editora, 2018).

5 Entiéndase por *delivery* las entregas a domicilio.

2019. En cuanto a las plataformas de *delivery*, la primera en hacer presencia en el mercado colombiano fue *Domicilios.com*, empresa nacional que apareció en internet en el 2010. Posteriormente, en el 2015, fue creada la también empresa nacional Rappi. Por otra parte, en el 2021 empezó a operar en Colombia la filial de domicilios de la china DiDi, DiDiFood.

En 2020, de acuerdo con Fedesarrollo, se estimaba que el número de personas vinculadas a plataformas en calidad de colaboradores ascendía a 200.000^[6]. Huelga decir que esta estimación comprendía todas las plataformas, sin discriminación por sector.

Rappi reveló en 2023 que contaba con alrededor de 60.000 afiliados⁷, de los cuales el 78 % eran hombres y el 22 % mujeres; también aseguró que solamente el 23 % de los vinculados eran de nacionalidad venezolana. Aunque Rappi hizo una estimación de sus *rappitenderos*⁸ en las principales ciudades del país –Bogotá, Medellín y Cali–, no hay cifras oficiales de cuántos puede haber en Santa Marta, ciudad donde Rappi es la única aplicación que opera en el rubro de entregas a domicilios.

Aunque las plataformas ofrezcan opciones de empleo, este es precario. No hay un contrato de trabajo ajustado a la normatividad; más bien, hay unos términos fijados unilateralmente por las plataformas que determinan la manera en que se ha de desarrollar la relación laboral. Esta mutación en la relación laboral limita –o más bien elimina– el acceso a cualquier mecanismo institucional de salvaguarda que permita al trabajador de plataformas tutelar sus derechos ante una eventual vulneración. Por otra parte, las condiciones en las que se determina el pago son ambiguas. A pesar de ello, aun con el escenario en contra de los trabajadores de plataformas –a quienes estas llaman colaboradores o afiliados–, para ellos este modelo de negocio representa una de las pocas opciones que tienen para obtener ingresos que les permitan subsistir. No tienen margen de negociación; si no aceptan los términos que la aplicación establece, no pueden empezar a laborar.

Huelga decir que no todo el trabajo en plataformas sucede bajo una relación de dependencia. Aunque una buena parte de la fuerza laboral de las plataformas se dedique exclusivamente a este trabajo, las plataformas también ofrecen empleo que, correctamente regulado, otorga flexibilidad al empleado.

6 Cristina Fernández y Juan Benavides, *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia* (Fedesarrollo, 2020), <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>

7 Ver “Desmitificando creencias: solo 23 % de los *rappitenderos* en Colombia son venezolanos”, *Semana*, 25 de agosto de 2023, <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/desmitificando-creencias-solo-23-de-los-rappitenderos-del-pais-son-venezolanos/202339/>

8 *Rappitendero* es el término con el que la plataforma se refiere a sus domiciliarios. Es fácil identificarlos, pues para iniciar con la prestación del servicio deben pagar una mochila naranja que lleva el logo de la empresa. Recorren las ciudades con sus mochilas haciendo entregas.

Este trabajo revisará las condiciones laborales con las que cuentan los domiciliarios del aplicativo Rappi, el único que hace presencia en la ciudad de Santa Marta: en 2022, su competencia, iFood –que se había fusionado con Domicilios.com en Colombia–, cesó operaciones. Otras plataformas, como DiDiFood o la extinta UberEats, nunca operaron en la ciudad.

Pretende esta investigación, entonces, caracterizar al trabajador de plataformas e identificar el sistema económico que originó su nacimiento. Para ello, en primer lugar, haremos una revisión bibliográfica que permita esbozar cuáles son las bases del modelo económico de las plataformas; seguido a ello, explicaremos cómo funciona la relación laboral entre el trabajador de plataformas y las plataformas, para luego presentar, por medio de entrevistas⁹, cómo son las condiciones de trabajo en Rappi. Posteriormente, haremos una exploración normativa de otros países que sí han logrado introducir en sus marcos legales normativas orientadas a reglamentar las relaciones laborales que produce la economía de plataformas para, a partir de esta y de los resultados de la investigación, formular una serie de recomendaciones alrededor de las cuales consideramos que debería empezar el camino para establecer un marco jurídico claro que comprenda las nuevas realidades del trabajo en el país.

2. METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo¹⁰. Su objetivo es analizar, desde el punto de vista del derecho laboral, el modelo económico de plataformas y sus implicaciones en el mercado laboral y en la relación laboral, concretamente desde el aplicativo Rappi.

Durante el proceso de investigación fueron entrevistados doce domiciliarios de la *app* Rappi. Las entrevistas fueron semiestructuradas con preguntas abiertas y cerradas y estuvieron orientadas a explorar aspectos clave de la experiencia laboral en Rappi, como son las condiciones laborales, el rango salarial, la

9 En <https://drive.google.com/drive/folders/1W5AOJJb18LASi8mdB4HMmknFUuke2RBH> se puede acceder a una carpeta de Google Drive que contiene un archivo de Google Sheets con las preguntas realizadas en las entrevistas y sus respectivas respuestas. Asimismo, ahí se encuentran tres archivos de audio en los que se pueden escuchar varias de estas entrevistas realizadas.

10 En este enfoque, de acuerdo con Cerda, priman “caracteres, atributos, esencia, [la] totalidad o [las] propiedades no cuantificables, que [permiten] [...] describir, comprender y explicar mejor los fenómenos, acontecimientos y acciones [de un] grupo social o [un] ser humano”. Cfr. Hugo Cerda, *La investigación total* (Editorial Cooperativa y Editorial Magisterio, 1997), 14, citado en Humberto Ñaupas, Marcelino Raúl Valdivia, Jesús Josefa Palacios y Hugo Eusebio Romero, *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*, 5.ª ed. (Ediciones de la U, 2018), 141. Para ampliar la información sobre este enfoque, consultar: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill Education, 2014).

percepción de los beneficios y desafíos enfrentados en el desarrollo de su trabajo y las sanciones que puede imponer la gestión algorítmica.

Una muestra estadística no probabilística o dirigida de doce domiciliarios es suficiente si se tiene en cuenta que el objetivo de las entrevistas es comprender, identificar e interpretar aspectos claves de la relación laboral entre Rappi y los rappideros, no con el fin de generalizar resultados a una población mayor, sino profundizar en la comprensión de dinámicas y experiencias particulares. Lo anterior permite una comprensión detallada y contextualizada de la relación laboral objeto de estudio, que puede ser más útil que una muestra estadística más amplia pero menos profunda.

Si bien los resultados de las entrevistas consiguen recoger una variedad de experiencias personales del trabajo en plataformas, en lo que respecta a la relación laboral, las respuestas no difieren mucho una de otra, lo que permitió identificar aspectos comunes entre los entrevistados.

Otro método utilizado en esta investigación es el derecho comparado¹¹. Se comparó el marco legal interno con otros ordenamientos jurídicos en los que la relación laboral *app*-afiliado haya sido reglamentada. Es una comparación funcionalista¹², pues su finalidad es revisar qué medidas tomaron otros países frente a los cambios que suponen las plataformas en el mercado laboral y en la relación laboral. La comparación de estas normas influye en las recomendaciones realizadas al final del documento.

3. EL MODELO ECONÓMICO DE LAS PLATAFORMAS

Como consecuencia de la crisis económica del 2008, una parte del sistema de producción decidió volcarse hacia los datos, convirtiendo a estos en la materia prima de un nuevo modelo de producción de capital; ese que algunos teóricos llaman vagamente *gig economy*¹³ –pero que abarca un número amplio de actividades independientes¹⁴– o capitalismo de plataformas.

11 Roxana Sotomarino Cáceres, "Apuntes introductorios al derecho comparado", *Themis Revista de Derecho*, n.º 73 (2018): 57-64, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20966>

12 Claudia del Carmen Barrios de la Cruz et al., *Manual de metodología de investigación jurídica para la práctica judicial en la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla"* (Consejo Superior de la Judicatura, 2021), <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/Manua%20Enero%202022.pdf>

13 Este anglicismo puede traducirse como "economía bajo demanda".

14 "What is the gig economy?", McKinsey & Company, 2 de agosto de 2023, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-the-gig-economy>

Ahora, cada vez más empresas ven en el modelo de plataformas una oportunidad para producir rendimientos de forma austera, esto es, tratando de reducir al mínimo los costos de producción¹⁵. De esta manera, las plataformas prometen situarse en medio de las esferas de colaboración y consumo, aspirando a generar un híbrido capaz de crear vínculos entre personas en la misma medida que también facilitan relaciones comerciales¹⁶. Esa es la idea inicial, por supuesto; sin embargo, la expansión del modelo de plataformas ha introducido en la ecuación a actores que, si se les observa con detenimiento, participan de este modelo económico con el único interés de maximizar sus rendimientos¹⁷. La propagación de plataformas de este tipo deja resultados alarmantes: lo que puede ser trabajo formal queda aislado en microtareas deslocalizadas que pueden delegarse a través de algoritmos. Así, el trabajo adquiere un carácter esporádico y atemporal¹⁸.

La retribución que ofrecen las plataformas por la realización de tareas de breve duración que, además, pueden realizarse sin tener que acudir a un lugar físico es llamativa, sobre todo si se tiene en cuenta que puede servir de auxilio a quienes viven de sueldos escasos o a quienes, de plano, no cuentan con acceso a empleo en condiciones formales.

Las plataformas, entonces, se erigen con ventaja sobre modelos de negocios tradicionales por ser, al tiempo, el escenario en el que tiene lugar una relación entre usuarios y el medio en el que se desarrollan las actividades objeto de mediación, lo que las coloca en una posición bastante privilegiada a la hora de optimizar sus propios recursos con base en el procesamiento de un gran conjunto de datos denominados *big data*¹⁹.

15 Srnicek, *Capitalismo de plataformas*.

16 Rachel Botsman y Roo Rogers, *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption* (Harper Collins, 2010).

17 Luis Enrique Alonso, Carlos J. Fernández Rodríguez y Rafael Ibáñez Rojo, "Del *low-cost* a la *gig economy*: el consumo en el postfordismo del siglo xxi", en *Estudios sociales sobre el consumo* (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2020), 241-260.

18 Juliet Schor, "Entrevista a Juliet Schor sobre las plataformas de economía colaborativa", entrevistada por José Bellver Soroa, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 141 (2018): 175-183, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6418895.pdf>

19 Fabián Silva Molina, "Del capitalismo digital al capitalismo de plataformas" (ponencia presentada en el Primer Congreso de Investigadores en Publicidad, Capítulo Uruguay, Montevideo, 2019), <https://www.aacademica.org/fabiansilvamolina/2.pdf>

4. EL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS

En un sentido práctico, estas plataformas reemplazan la dualidad empleador/ empleado –tan típica de la relación laboral– por una tríada compuesta por plataforma/colaborador/consumidor²⁰.

Siguiendo con este razonamiento, que la relación se desarrolle entre tres personas y no entre dos permite que las plataformas argumenten que el vínculo que las une con sus empleados sea de simple colaboración –“¡Esto es la *gig economy*! ¡Es economía colaborativa!”, argumentarán–, pues el modelo de su negocio está diseñado para desdibujar la relación laboral²¹. Allí donde las plataformas ven colaboración o coentendimiento, hay trabajo; que las plataformas monitoreen a través de algoritmos a sus empleados, fijen unilateralmente sistemas de tarifas y sanciones y se basen en las métricas de dicha gestión algorítmica para categorizarlos la separa de ser, naturalmente, simples intermediarias y produce el efecto de mermar la autonomía del afiliado que estas tanto predicen²². Esta gestión, aunque conducida, principalmente, por algoritmos, evidencia subordinación.

En un informe sobre el trabajo en plataformas en Colombia, hecho en 2021 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se aplicaron un total de 751 encuestas válidas, y los encuestados refieren tres principales razones por las que se vinculan a la plataforma a la que están afiliados:

- la falta de otras opciones de empleo;
- el pago es mejor que en las otras alternativas que tienen disponibles, y
- el trabajo ofrece mayor flexibilidad²³.

De este informe también se destaca que los principales grupos etarios vinculados a plataformas están distribuidos de mayor a menor participación, en el siguiente

20 James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery y Anthony McDonnell, “Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM”, *Human Resources Management Journal* 30, n.º 1 (2019): 1-19, <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>

21 Jeremias Prassl, *Human as service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (University of Oxford, 2018).

22 Kristine Kuhn y Amir Maleki, “Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaservers: Understanding Online Labor Platform Workforces”, *Academy of Management Perspectives* 31, n.º 3 (2017): 183-200, <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>

23 Organización Internacional del Trabajo [OIT], *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política* (Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf

orden: (i) 26 a 35 años, (ii) 36 a 45, (iii) 18 a 24, (iv) 46 a 55, y (v) 56 a 65; la participación de estos dos últimos grupos es bastante reducida en comparación con la de los primeros. Es decir, la fuerza laboral de las plataformas está compuesta por personas económicamente activas que ven en ellas la posibilidad de convertir el tiempo de desocupación en ingresos.

Una revisión de las cifras de desempleo quizás permita trazar una relación entre la situación económica del país y el principal perfil del trabajador de plataformas. Que las plataformas sean una opción para obtener ingresos económicos en un país donde la informalidad asciende a 50 puntos porcentuales (pp) es un caldo de cultivo para un escenario en el que los trabajadores están dispuestos a aceptar condiciones precarias a cambio de obtener ingresos económicos.

La tasa de desocupación (TD) es un indicador de mano de obra que refleja la proporción que existe entre las personas que no tienen empleo –formal o informal–, pero que están en disposición de trabajar²⁴. Este índice se calcula dividiendo la población desocupada entre la fuerza de trabajo; el resultado de esa operación se multiplica por cien. Es importante tener en cuenta que la fuerza de trabajo está compuesta por la población ocupada y la población desocupada.

De acuerdo con cálculos del Departamento Nacional de Planeación (DNP), con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), en 2023 la TD nacional fue de 10,2 %, lo que significó una disminución de un punto porcentual (1 pp) en comparación con el año 2022 (11,2 %). Tal disminución se tradujo en el aumento de la tasa de ocupación (TO) que pasó de un total nacional de 56,5 % en 2022 a 57,6 % en 2023^[25]. Es decir, la población que laboró en 2023 fue significativamente mayor que aquella que lo hizo en 2022. La TO se calcula a partir de la división entre población ocupada y la población en edad de trabajar multiplicada por cien²⁶. Al haber existido cambios sustanciales en la población ocupada, también se produjeron cambios en la variable de fuerza de trabajo, situación que puede explicar las razones por las que se dio una disminución en la TD nacional entre 2022 y 2023.

24 OIT, *KILM 9. Desocupación* (OIT, 2013), <https://www.ilo.org/es/media/436566/download>

25 Departamento Nacional de Planeación [DNP], *La tasa de desempleo de 2023 fue de 10,2 %* (Informe de mercado laboral de la Dirección de Estudios Económicos, diciembre de 2023), 1, https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Planeacion-y-desarrollo/2024/febrero/pdf/Informe%20del%20ml%20diciembre_2023.pdf

26 Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], *Boletín técnico. Ocupación informal Trimestre móvil marzo-mayo 2024* (Bogotá: 10 de julio de 2024), 13, <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-mar-may2024.pdf>

Los cálculos del DNP ubican a la ciudad de Santa Marta como la quinta ciudad con menor TD en 2023^[27]. Sin embargo, tal como se aclaró, este índice no discrimina si la ocupación es producto de un empleo formal o uno informal.

Según el DANE, una persona ocupada informalmente es aquella que no cuenta con cotizaciones al sistema de seguridad social por concepto de su vínculo laboral con su empleador. En esta categoría se incluyen los trabajadores por cuenta propia y los patrones o empleadores que se encuentran clasificados en el sector informal^[28].

Si se revisa la proporción de informalidad que brinda el informe del DANE acerca del trimestre comprendido entre marzo y mayo del 2024, se observa que Santa Marta es la séptima ciudad del país con mayor proporción de ocupación informal con un 57,8 %, 1,9 pp más que el total nacional (55,9 %)^[29], lo que quiere decir que más de la mitad de la población ocupada se emplea informalmente.

Como ya se mencionó, no hay información precisa sobre el número de domiciliarios vinculados en la ciudad de Santa Marta. Rappi es la única plataforma que opera en la ciudad en el sector *delivery*. Esto quiere decir que la totalidad de domiciliarios que laboran a través de plataformas digitales en la ciudad están vinculados a esta empresa.

5. ENTREVISTAS: LA EXPERIENCIA DEL TRABAJO EN RAPPI

Por medio de entrevistas con doce repartidores de Rappi, hemos explorado sus experiencias y perspectivas sobre el trabajo en plataformas. Las respuestas obtenidas en las entrevistas permiten explicar elementos claves de la experiencia de trabajo en plataformas y, a la vez, detallar cómo aparecen los elementos de la relación laboral en esta nueva modalidad de trabajo.

6. FLEXIBILIDAD: ELEMENTO DETERMINANTE DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Uno de los aspectos más destacados y frecuentemente mencionado por los trabajadores de Rappi es la flexibilidad que ofrece el empleo. La posibilidad de elegir sus propios horarios y días de trabajo resulta especialmente atractiva para aquellos que buscan un equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, este modelo de trabajo responde a las necesidades de quienes prefieren no estar

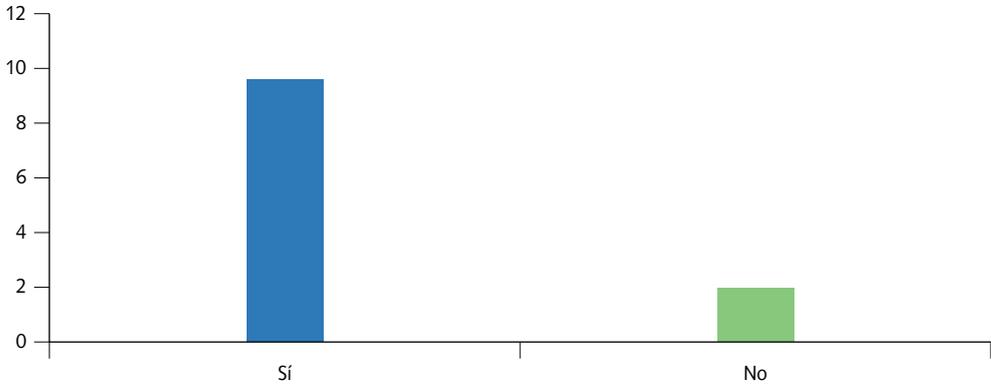
27 DNP, *La tasa de desempleo de 2023*, 7.

28 DANE, *Ocupación informal Trimestre móvil marzo-mayo 2024*, 15.

29 DANE, *Ocupación informal Trimestre móvil marzo-mayo 2024*, 6.

atados a un horario fijo, pues les brinda la libertad de gestionar su tiempo según sus prioridades y necesidades individuales.

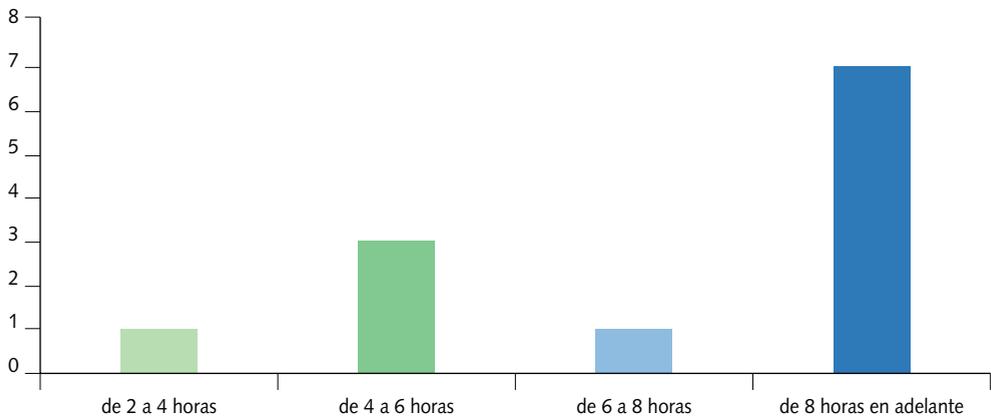
FIGURA 1. ¿ES RAPPI SU PRINCIPAL FUENTE DE INGRESO?



Fuente: elaboración propia con base en las encuestas realizadas.

La gran mayoría de los entrevistados aseguró que Rappi representaba su fuente de ingresos principal. Para este grupo, el nivel de dedicación es completa: trabajan entre cuatro y más de ocho horas al día y dependen exclusivamente de los ingresos económicos que producen sus entregas.

FIGURA 2. ¿CUÁNTAS HORAS DIARIAS DEDICA A RAPPI?



Fuente: elaboración propia con base en las encuestas realizadas.

Esto permite diferenciar los perfiles de las personas que se vinculan a la plataforma como repartidores: (i) hay quienes se benefician de la flexibilidad y realizan entregas para obtener ingresos, pero no dependen del producto de sus entregas,

(ii) en oposición a este grupo, quienes dependen económicamente de esta actividad se dedican de tiempo completo a realizar entregas y no tienen otro empleo.

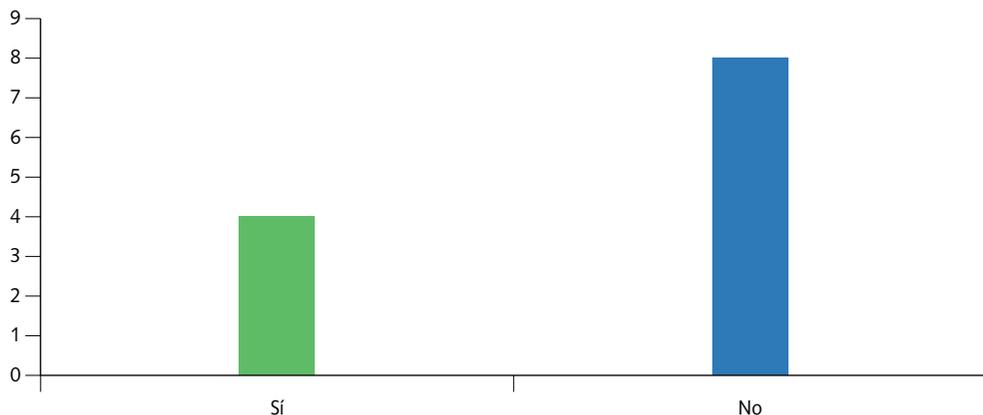
Quienes no ven en Rappi su fuente de ingresos principal aseguran dedicar entre dos y seis horas en promedio a las entregas. El otro grupo, por su parte, dedica entre cuatro y más de ocho horas en promedio. Siete de doce encuestados mencionan que dedican más de ocho horas, es decir, una buena parte de la muestra dedica más tiempo que el que se dedica en una jornada de trabajo en un trabajo formal. Pese a que la bandera de las plataformas es la flexibilidad, esta dedicación se compara desfavorablemente con una jornada laboral formal. Lo anterior evidencia las condiciones de trabajo inestables a las que están sometidos los rappideros; la ausencia de una relación laboral reglamentada y la inexistencia de mecanismos de protección agravan aún más la situación.

Por otro lado, esta modalidad de trabajo flexible también conlleva ciertos retos. La inestabilidad de los ingresos puede ser una preocupación, especialmente en épocas de baja demanda. Además, la falta de beneficios que implicaría una relación laboral legalmente reglamentada añade una capa de incertidumbre a la vida de los repartidores.

7. SEGURIDAD SOCIAL

Trabajar como repartidor en Rappi implica enfrentarse a una serie de riesgos que muchas veces pasan desapercibidos para los consumidores. Mediante nuestras entrevistas con los repartidores logramos identificar varios aspectos críticos relacionados con la seguridad y las condiciones de trabajo que merecen una atención especial.

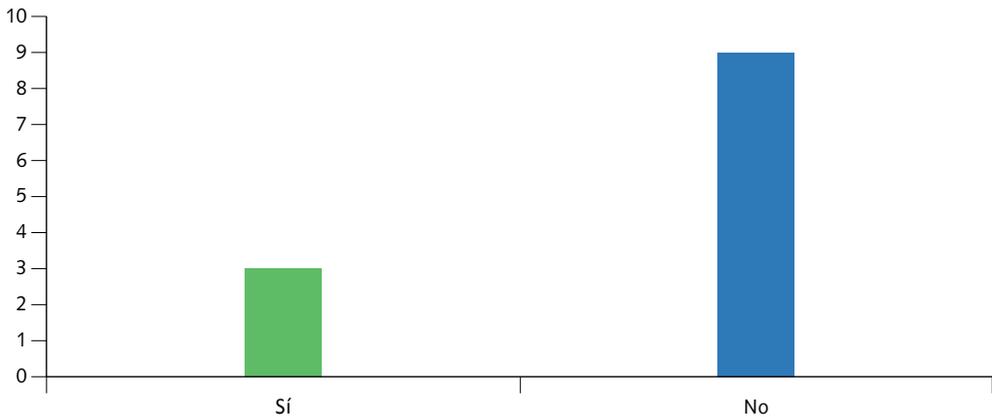
FIGURA 3. ¿ESTÁ VINCULADO A UNA ARL?



Fuente: elaboración propia con base en las encuestas realizadas.

Uno de los principales desafíos es la seguridad personal. Los repartidores están constantemente expuestos a accidentes de tránsito, robos y agresiones. La naturaleza del trabajo los obliga a desplazarse rápidamente por la ciudad, a menudo en condiciones de tráfico adversas y en horarios nocturnos. A pesar de estos peligros, muchos repartidores comentan que no reciben ningún tipo de capacitación en seguridad vial ni tienen acceso a una seguridad social que cubra accidentes laborales.

FIGURA 4. ¿COTIZA SALUD Y PENSIÓN?



Fuente: elaboración propia con base en las encuestas realizadas.

Si la seguridad personal es un desafío, la seguridad social lo es mucho más; así como los domiciliarios de Rappi no están vinculados a una ARL por parte de su empleadora, tampoco cotizan salud y pensión, aunque hay rappideros que cotizan de forma autónoma.

8. CONDICIONES DE TRABAJO: PRESTACIÓN PERSONAL, SALARIO Y SUBORDINACIÓN

Además de esto, es importante tener en cuenta que, dadas las condiciones de su empleo, los rappideros están en permanente interacción con el espacio público. Su trabajo es deslocalizado, pues no lo ejercen desde un puesto de trabajo específico y permanente, sino que se desplazan por las ciudades en sus vehículos de acuerdo con el lugar donde deben hacer las entregas. Rappi no les garantiza un espacio en el que, por ejemplo, puedan atender sus necesidades fisiológicas cuando lo necesitan, así como tampoco se hace responsable de la seguridad de los empleados durante las pausas que toman en parques u otros lugares de la ciudad a la espera de nuevos pedidos.

En esta nueva forma de empleo, caracterizada por la deslocalización de los empleados, el uso del espacio público es vital y permanente; el trabajador no interactúa con un espacio fijo; las condiciones climatológicas, el estado de las vías y muchas otras situaciones que se escapan de su control pueden determinar su rendimiento, pero las plataformas no parecen tener esto en cuenta.

Otro aspecto pertinente es que en el trabajo en plataformas el salario no tiene la forma tradicional. A este no lo integran unas prestaciones sociales, no contiene ningún tipo de auxilio, y tampoco es fijo. Varía. El margen de ingresos de un rappidero puede ser muy distinto del de otro, pues, al ser un trabajo por demanda, los ingresos dependen del número de tareas que se realicen durante el día. Estas tareas tienen una tarifa mínima tasada en 3050 COP³⁰.

Sin embargo, según informan los domiciliarios entrevistados, hay una serie de recargos que permiten incrementar sustancialmente el pago obtenido por la realización de una tarea, a saber:

- Las condiciones climatológicas. Los pedidos entregados en momentos de lluvia tienen una tarifa ligeramente más alta.
- La distancia recorrida. Los pedidos en los que los rappideros deben recorrer más distancia suponen un aumento al cargo que reciben por su labor. Sin embargo, la capacidad para recibir este tipo de pedidos está condicionada al tipo de vehículo que tiene el domiciliario.
- El tipo de pedido. Las entregas de comidas, al ser las más usuales, están sujetas a la tarifa mínima; por su parte, las entregas de pedidos hechos en supermercados o farmacias pueden tener una tarifa más alta dependiendo del contenido del pedido; a mayor cantidad de productos, mayor es la tarifa.
- En ciudades tropicales Rappi ha incluido un recargo que denomina tarifa por calor, lo que permite que la tarifa fija se incremente durante ciertas franjas horarias en las que la temperatura es más alta. De la misma manera, durante algunas festividades hay un aumento sustancial en las tarifas mínimas.

Esta variación en las tarifas es ambivalente, sobre todo para aquellos repartidores para quienes la plataforma representa su fuente de ingresos principal. Este tipo de trabajador aspira a realizar entregas que le representen un mayor ingreso y,

30 El Sindicato de trabajadores de plataformas, Unidapp, logró que se estableciera esta tarifa mínima tras una larga negociación con Rappi en la que intervino el Ministerio del Trabajo.

de la misma forma, se siente en la necesidad de trabajar un número de horas elevado para así poder obtener un ingreso diario considerable.

Por otra parte, la subordinación como elemento de la relación laboral entre Rappi y rappideteros es impersonal. Ningún rappidetero es capaz, por más que lo desee, de individualizar a su empleador y mencionarlo con nombre propio. Todos dependen de las decisiones que toma un algoritmo que se alimenta constantemente de los datos que produce la interacción entre los usuarios y la plataforma y, aunque no es posible identificar en el algoritmo a un empleador, la gestión que este realiza a partir de los datos que recopila es importante a la hora de establecer sanciones, de distribuir la asignación de tareas y de clasificar a los empleados, situaciones clave para la constitución de una relación laboral subordinada.

De acuerdo con la información suministrada por los entrevistados, el algoritmo está presente desde el primer momento. Él gestiona la asignación de pedidos a partir de la geolocalización de cada domiciliario, pondera las calificaciones recibidas y establece sanciones. Estas dos últimas funciones cobran vital importancia, pues de ellas depende que un repartidor reciba más o menos pedidos o que, directamente, pueda o no trabajar con la aplicación.

Los rappideteros mencionaron que la incidencia de calificaciones negativas es tal que determina la posición en una serie de categorías que la plataforma ha desarrollado para clasificar a los trabajadores de acuerdo con su eficiencia. El parámetro que delimita la posición en estas categorías son las calificaciones que el repartidor recibe por parte del usuario. De esta manera, un rappidetero con calificaciones bajas puede recibir menos pedidos e, incluso, puede llegar a ser sancionado por un tiempo determinado con la imposibilidad de realizar tareas, lo que significa, evidentemente, una menor cantidad de ingresos o, de plano, la falta de ingresos. Esto es grave, pues, como se ha mencionado, dentro de la aplicación hay un tipo de empleado que se dedica exclusivamente a entregar pedidos, por lo que una limitación en la realización de tareas dificulta directamente sus posibilidades de obtener unos ingresos mínimos que le permitan subsistir.

Estas sanciones a las que se hace mención, y que dependen de la gestión algorítmica, tienen un procedimiento difuso. La plataforma se reserva el derecho de establecer sanciones unilateralmente sin posibilidad de que el empleado tenga derecho a una defensa con réplicas o pruebas. El algoritmo sanciona a su arbitrio después de analizar los datos que recopila. De esta manera, una serie de malas calificaciones puede llevarlo a concluir que un trabajador es deficiente en su labor y puede ser objeto de sanción; sanciones que van desde horas hasta días sin poder realizar tareas.

Las calificaciones no son siempre objetivas. Un usuario puede darle una mala calificación al repartidor que entregó su pedido porque este llegó en mal

estado, porque se tardó más del tiempo previsto, porque el pedido estaba incompleto o porque simplemente así lo quiso. Esta información, a la luz del algoritmo, es solo un dato que debe recopilar y analizar, pero no hay nadie detrás, alguien de carne y hueso, que revise las decisiones que aquel toma y, basado en parámetros objetivos, se dedique a curarlas y tomar decisiones que se ajusten a situaciones concretas.

De esta forma, a través del algoritmo, Rappi verifica la eficiencia de sus empleados. Y es a partir de esas verificaciones que se establecen sanciones o se categoriza al trabajador. Las decisiones del algoritmo determinan las posibilidades de trabajo que tiene un rappidero, privándole, incluso, de recibir ingresos ante la imposibilidad de que se le asignen tareas que representan más o menos ingresos; el rappidero, además de procurar que los pedidos que entrega lleguen en buenas condiciones, debe relacionarse con amabilidad con el usuario, debe buscar las rutas que le permitan llegar en menos tiempo al lugar de entrega y hasta puede verse en la necesidad de pedirle directamente al usuario que le dé la calificación máxima para asegurarse la posibilidad de seguir obteniendo ingresos.

9. DERECHO COMPARADO: LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS

El modelo económico de las plataformas es reciente, lo que hace necesario crear regulaciones prácticas que no limiten esta forma de emprendimiento empresarial, puesto que la implementación de novedades tecnológicas debe ser entendida como el mecanismo que las empresas y comerciantes están empleando para crear y producir valores destinados a los clientes, en donde es inminente el surgimiento de relaciones laborales³¹.

En ese mismo sentido, la ausencia de marcos normativos acentúa la precariedad laboral³². Por ello, es indispensable que las normas reglamentarias comprendan que estas nuevas relaciones laborales están determinadas por el

31 Gerardo Cedrola Spremolla, "El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, n.º 1 (abril de 2017): 8-37, https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/452/607

32 Ver (i) "Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional", Asociación Internacional de la Seguridad Social [AISS], 6 de junio de 2023, <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>; (ii) Lourdes Mella Méndez, "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 16 (2016): 30-52.

modelo económico de las plataformas y que, en sentido práctico, poseen aspectos claves que distan de la relación laboral convencional³³.

Al respecto, ya hay ejemplos de países que han creado marcos jurídicos para la materia. Se revisa el caso de Chile, Italia y el estado de California en Estados Unidos. De la misma manera, se advierte que, a la fecha³⁴, avanza en la Cámara de Representantes un proyecto de ley que, entre otras cosas, posee unos artículos que se proponen regular este tema.

9.1. CHILE

Chile se convirtió en el primer país de América Latina y el Caribe en promulgar un nuevo marco normativo para regular las nuevas formas laborales derivadas de la masificación en el uso de plataformas digitales bajo demanda. La Ley 21431^[35] entró en vigor el 1.º de septiembre de 2022 y modificó el Código de Trabajo chileno.

La modificación incluye un tipo contractual específico destinado a regular las relaciones laborales que surgen del trabajo en plataformas. De acuerdo con la norma, los contratos de trabajo en plataformas deben contener:

- naturaleza de los servicios prestados y forma de prestación, autónoma o dependiente;
- método de cálculo del pago;
- la designación de un canal oficial que permita al trabajador presentar objeciones, llevar un registro de sus pedidos y de las calificaciones recibidas;
- la determinación de la zona geográfica donde se prestará el servicio, y
- los criterios de contacto entre repartidor y usuario³⁶.

Por otra parte, el trabajador está facultado para escoger la jornada de trabajo en la que desea prestar sus servicios. Esta jornada deberá ajustarse a los máximos diarios y semanales. Asimismo, garantiza el derecho a la desconexión laboral.

33 Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Uma y M. Six Silberman, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Oficina Internacional del Trabajo, 2019), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

34 21 de septiembre de 2024.

35 Ley 21431 de 2022, por la cual se modifica el Código del Trabajo chileno regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, 8 de marzo de 2022, <https://bcn.cl/2ybha>

36 Ley 21431 de 2022, art. 152 quáter R.

Respecto al salario, la norma chilena establece que este puede pactarse de acuerdo con las disposiciones que el código de trabajo tiene sobre el salario o podrá pagarse por servicio prestado. En todo caso, el salario deberá ajustarse a los mínimos que la ley chilena ha establecido.

La regulación chilena se encarga de establecer *de facto* unas condiciones mínimas en las que ha de desarrollarse la relación laboral entre aplicativo y repartidor. Estas condiciones se incluyen dentro del contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, que tendrá dos modalidades: dependiente o de prestación de servicios.

De acuerdo con un informe presentado por Flasco Chile a la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social³⁷ de este país, las medidas han sido acogidas por las plataformas, las cuales han empezado a incluir dentro de sus términos y condiciones los mínimos que la ley chilena garantiza. Sin embargo, el estudio menciona con preocupación que las capacitaciones y medidas tomadas para la protección de los trabajadores en caso de accidentes laborales han sido insuficientes. Asimismo, la ausencia de capacitación a los trabajadores de plataformas acerca del contenido de la norma ha generado desconocimiento sobre las formas efectivas de tutelar sus derechos.

9.2. ITALIA

En Italia, a los trabajadores de plataformas se les aplica el contenido de la Ley 128 de 2019³⁸. Esta ley tiene como base acuerdos colectivos previamente logrados entre repartidores y empresas de reparto que fueron ratificados un año antes de la expedición de esta ley. Tras las modificaciones que incluye la norma, la legislación laboral italiana parte del supuesto de que el trabajo en plataformas es, esencialmente, autónomo, pero que pueden existir situaciones en las que los servicios sean prestados de forma continua, lo que da origen a una relación laboral; así las cosas, para la norma existen dos tipos de vinculaciones a través de plataformas: los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

Para los primeros, hay garantías mínimas como un recargo nocturno o, en caso de climas adversos, un seguro contra accidentes y una política de no

37 Flasco Chile, "Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n.º 21.431" (informe final presentado en el marco de la Licitación Pública 630-15-LE23, diciembre de 2023), <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/8-Informe-Final.-Trabajo-en-Plataformas-Digitales-de-Servicios-Ley-21.431.pdf>

38 Ley 128, contiene disposiciones urgentes para la protección del trabajo y para la resolución de crisis empresariales, 2 de noviembre de 2019, GO 257, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/11/02/19G00137/sg>

discriminación que no limite el acceso a tareas por parte de la plataforma. Para los trabajadores por cuenta ajena, la ley supone una modificación sustantiva del código laboral italiano para reconocer la existencia de una relación laboral entre plataforma y afiliado cuando la prestación de sus servicios se realice de forma personal y continua, garantizándoles así los derechos laborales de un trabajador italiano. Sin embargo, aunque legalmente exista la distinción entre dos categorías de empleados, la ley italiana es imprecisa al no establecer parámetros claros a partir de los cuales pueda determinarse cuándo la prestación de los servicios por parte del repartidor es “personal y continua”.

9.3. ESTADO DE CALIFORNIA³⁹

Por otra parte, en el estado de California (EE. UU.), el 18 de septiembre de 2019, el gobernador Gavin Newsom firmó el Proyecto de Ley de la Asamblea 5 (AB5). En cuanto a la relación laboral, la ley AB5 comparte muchas similitudes con la ley italiana, pues también distingue en dos categorías a los empleados: trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, la AB5 sí establece criterios que permiten establecer la naturaleza del vínculo.

En ese orden de ideas, la ley presume la existencia de un vínculo laboral y fija tres criterios a partir de los cuales es posible determinar si, en realidad, el empleado entra en la categoría de trabajador autónomo:

- que el trabajador esté libre del control y de la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo;
- que el trabajador realice un trabajo que esté fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante, o
- que el trabajador se dedique habitualmente a un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente, de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la plataforma.

39 La información de este numeral fue tomada del documento de Guillermo García González y Raquel Poquet Catalá, titulado *Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas*, que puede consultarse en el siguiente enlace: <https://gruposinvestigacion.unir.net/tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACI%C3%93N-COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf>, y el documento “La ley AB 5 & los trabajadores de California. Preguntas frecuentes para los trabajadores en California”, elaborado por Sasha Feldstein y Rey Fuentes para el California Immigrant Policy Center, el cual puede consultarse en el siguiente enlace: https://caimmigrant.org/wp-content/uploads/2020/02/AB-5-FAQ-Final-Jan-2020-Print_SPANISH.pdf

9.4. PROYECTO DE REFORMA LABORAL EN COLOMBIA

Actualmente se debate en la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 166 de 2023 C (PL 166/23C)⁴⁰, por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

En su capítulo IV se promueve un paquete de medidas encaminadas a impulsar relaciones laborales formales en el trabajo en plataformas, específicamente en el sector de reparto.

Al igual que en Chile, Italia o el estado de California, el PL 166/23C parte del supuesto de que la relación laboral en el trabajo en plataformas puede ser autónoma o subordinada. A los trabajadores dependientes o subordinados se les aplicará la regulación vigente en materia laboral. Los trabajadores autónomos, por su parte, estarán afiliados al Sistema General de Seguridad Social y a una ARL; la empresa cubrirá el 60 % del valor de la seguridad social y el trabajador asumirá el 40 % restante; asimismo, la empresa asumirá el total del pago a una ARL.

El texto también se encarga de reglamentar otros aspectos como la individualización del trabajador de plataformas y del usuario; la creación de un registro de plataformas digitales en el que se informe periódicamente el número de repartidores afiliados y los sistemas de gestión automatizada.

Es posible que, de aprobarse, esta ley no consiga establecer unas condiciones mínimas *de facto* al no obligar a las empresas de plataformas digitales a que los contratos que las vinculen con los trabajadores contengan unos mínimos relacionados con las formas, periodicidad y cálculo del pago; la zona en la que se prestaría el servicio; derecho al descanso y a la desconexión laboral; un mecanismo de sanciones claro y con intervención humana permanente y un procedimiento que el trabajador pueda seguir cuando considere vulnerados los derechos por parte de su empleador. Estos elementos, que están presentes en las relaciones laborales autónomas y en las dependientes, no están desarrollados de forma expresa, lo que podría generar confusión en los trabajadores de plataformas y hacer inefectivas las medidas.

40 Proyecto de Ley 166 de 2023 C, por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia, radicado el 24 de agosto de 2023, Gaceta del Congreso 1152 de 2023. Este PL se acumula con los proyectos de ley 192 de 2023 C y 256 de 2023 C.

10. RECOMENDACIONES

A partir de lo desarrollado se recomienda:

- Que las plataformas caractericen a sus afiliados, con el fin de que conozcan cuál es su condición socioeconómica, el tipo de vinculación que tienen con la plataforma –autónoma o subordinada–, si poseen otra fuente de ingresos y si esa fuente de ingresos tiene relación con el trabajo en plataformas o, por el contrario, depende de otras industrias.
- Que dicha información se comparta con el Ministerio del Trabajo, al cual se recomienda crear una oficina encargada de estudiar el trabajo en plataformas, a fin de conocer: qué plataformas operan en el país, en qué industrias tienen participación, cuántas personas emplean, en qué condiciones las emplea, entre muchas otras cuestiones que se derivan del estudio del capitalismo de plataformas. El trabajo mancomunado entre plataformas y Estado es vital para lograr los acuerdos que los empleados no pueden conseguir debido al poco margen de negociación que tienen.
- Ampliar el alcance de los escenarios de discusión que se han dado entre Ministerio, plataformas y afiliados con el fin de trabajar en la consecución de acuerdos sobre condiciones mínimas de trabajo decente.
- El texto regulatorio debe basarse en un estudio previo de las condiciones del mercado de plataformas, la naturaleza de los empleos que generan y las necesidades de los trabajadores del sector. El conocimiento de estas circunstancias debe ser la base del marco normativo que aspire a garantizar condiciones de trabajo decente para repartidores y demás trabajadores de plataformas.
- Que las normas creadas para regular la materia desarrollen un tipo contractual para el trabajo en plataformas que contenga condiciones mínimas relacionadas con el pago, la zona donde se prestará el servicio y la supervisión humana de los procesos de sanción por medio de sistemas automatizados de gestión.
- Asimismo, que el texto regulatorio determine un mecanismo que el trabajador de plataformas pueda activar cuando considere que sus derechos han sido vulnerados.
- Que los trabajadores de plataformas sean capacitados sobre los alcances de las medidas que se tomen.
- Que las plataformas propicien espacios de comunicación entre domiciliarios y usuarios, con el objetivo de que los usuarios tengan la posibilidad de conocer las realidades del trabajo en plataformas y todas las situaciones que puedan presentarse desde el recibo de una orden hasta su entrega.

11. CONCLUSIONES

El modelo económico de las plataformas digitales funciona gracias a la capacidad de los algoritmos de procesar datos. El negocio consiste en la prestación de un servicio a través de la intermediación entre un usuario y otro. Aunque las plataformas aseguren que la relación que los une con sus afiliados no es una relación de trabajo, sino un acuerdo de colaboración, la forma en la se desarrolla el vínculo en algunos casos puede asimilarse con una relación laboral, que puede ser autónoma o subordinada.

Tal como se ha detallado, Rappi emplea personas de todos los perfiles para la prestación del servicio de entrega; el repartidor debe disponer solamente de su tiempo y comprar una serie de objetos que exige la empresa para comenzar operaciones como rappitendero. Sus ganancias dependen de factores como la distancia entre el establecimiento de comercio y el lugar de entrega, el clima y la hora.

El trabajo en Rappi puede explicarse a partir de tres etapas:

1. El usuario que quiera ser repartidor, como cualquier otro, puede aplicar para realizar las labores de un afiliado de Rappi. Para ello solo debe cumplir unos requisitos muy sencillos que se describen en la convocatoria pública que hace la empresa.
2. Una vez aceptado, el repartidor puede empezar a entregar domicilios en el momento que quiera y obtendrá ganancias variadas por cada entrega; esto es: prestación de servicios por medio de tareas autónomas.
3. Hay un tiempo estimado para realizar las entregas, so pena de recibir una mala calificación o una sanción que incide en situaciones como la capacidad de realizar tareas o la posibilidad de ser objeto de sanciones; lo que nos pone ante la presencia de elementos de subordinación en la realización de tareas.

Si bien no todo el trabajo en plataformas se realiza mediante una relación de trabajo por cuenta ajena, es menester comprender que las condiciones del empleo en el país han obligado a un número altísimo de personas, especialmente de las clases más vulnerables, a dedicarse de manera exclusiva a este tipo de actividades para poder subsistir, y que son, especialmente, este tipo de personas a las que más afecta que la actividad que realizan para subsistir no sea catalogada legalmente como un trabajo. Por otra parte, el discurso del “trabajador autónomo” genera un escenario de inseguridad jurídica que los obliga a aceptar las condiciones que unilateralmente imponen estas aplicaciones.

La tarea de los Estados es regular estas situaciones y formalizar estas novedosas formas de empleo. Sin embargo, la regulación no debe desconocer el carácter flexible que tiene el trabajo en plataformas y debe avanzar en respetar esta flexibilidad, pero también en dejar claro cuáles son sus límites y qué mecanismos tiene el trabajador en su poder cuando sienta que el accionar de las plataformas vulnera sus derechos.

Las plataformas pueden dinamizar el mercado laboral por cuanto son una opción de empleo; sin embargo, este empleo debe garantizarse en condiciones dignas y esa responsabilidad recae, principalmente, sobre los Estados, pues las plataformas han demostrado que su interés es desdibujar la relación en tanto no exista una obligación legal que las comprometa con el cumplimiento de las normas laborales. Por otra parte, también es importante que los trabajadores de plataformas sean capacitados sobre el interés y el alcance de las medidas, que entiendan el alcance legal del nuevo estatus jurídico y conozcan de los instrumentos legales que tienen a su alcance.

Existen modelos viables de regulación. El estado de California, Chile e Italia demuestran que puede formalizarse el trabajo en plataformas, sin distinción de si la prestación es autónoma o subordinada.

Colombia se uniría a ese paradigma legal si el articulado sobre plataformas digitales que está en el proyecto de reforma laboral se promulga. Sin embargo, quedan dudas sobre si estas medidas puedan ser extendidas a quienes se emplean a través de plataformas del sector transporte, como Uber o DiDi.

REFERENCIAS

- Alonso, Luis Enrique, Carlos J. Fernández Rodríguez y Rafael Ibáñez Rojo. "Del low-cost a la gig economy: el consumo en el postfordismo del siglo xxi". En *Estudios sociales sobre el consumo*. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2020.
- Alonso, Luis Enrique y Carlos J. Fernández Rodríguez. "El papel del consumo en la economía de plataformas: el vínculo oculto". *Revista Española de Sociología* 30, n.º 3 (2021): a69. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.69>
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. "Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional". 6 de junio de 2023. <https://www.issa.int/es/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>
- Barrios de la Cruz, Claudia del Carmen, Marcos Criado de Diego, Liliana Estupiñán Achury, Eric Leiva Ramírez, Mary Lucero Novoa Moreno, Ana Patricia Pabón Mantilla y Diana Teresa Parra Sánchez. *Manual de metodología de investigación jurídica para la práctica judicial en la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla"*. Consejo Superior de la Judicatura, 2021. <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/Manua%20Enero%202022.pdf>

- Berg, Janine, Marianne Furrer, Ellie Uma y M. Six Silberman. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Oficina Internacional del Trabajo, 2019. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- Botsman, Rachel y Roo Rogers. *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. Harper Collins, 2010.
- Cedrola Spremolla, Gerardo. "El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, n.º 1 (abril de 2017): 8-37. https://ejcls.adapt.it/index.php/rilde_adapt/article/view/452/607
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Boletín técnico. *Ocupación informal Trimestre móvil marzo-mayo 2024*. Bogotá: 10 de julio de 2024. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-mar-may2024.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. "La tasa de desempleo de 2023 fue de 10,2 %". Informe de mercado laboral de la Dirección de Estudios Económicos, diciembre de 2023. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Planeacion-y-desarrollo/2024/febrero/pdf/Informe%20del%20ml%20diciembre_2023.pdf
- "Desmitificando creencias: solo 23 % de los rappitenderos en Colombia son venezolanos". *Semana*. 25 de agosto de 2023. <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/desmitificando-creencias-solo-23-de-los-rappitenderos-del-pais-son-venezolanos/202339/>
- Duggan, James, Ultan Sherman, Ronan Carbery y Anthony McDonell. "Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM". *Human Resources Management Journal* 30, n.º 1 (2019): 1-19. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Feldstein, Sasha y Rey Fuentes. "La ley AB 5 & los trabajadores de California. Preguntas frecuentes para los trabajadores en California". California Immigrant Policy Center, 2020. https://caimmigrant.org/wp-content/uploads/2020/02/AB-5-FAQ-Final-Jan-2020-Print_SPANISH.pdf
- Fernández, Cristina y Juan Benavides. *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Fedesarrollo, 2020. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>
- Flasco Chile. "Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo de plataformas digitales, conforme a lo dispuesto por la Ley n.º 21.431". Informe final presentado en el marco de la Licitación Pública 630-15-LE23, diciembre de 2023. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/8-Informe-Final.-Trabajo-en-Plataformas-Digitales-de-Servicios-Ley-21.431.pdf>
- García González, Guillermo y Raquel Poquet Catalá. *Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas*. UNIR, 2020. <https://gruposinvestigacion.unir.net/>

tresi/wp-content/uploads/sites/23/2020/10/REGULACI%C3%93N-COMPARADAPLATA-FORMAS-2.pdf

- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education, 2014.
- Kuhn, Kristine y Amir Maleki. "Micro-entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaservers: Understanding Online Labor Platform Workforces". *Academy of Management Perspectives* 31, n.º 3 (2017): 183-200. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0111>
- McKinsey & Company. "What is the gig economy?". 2 de agosto de 2023. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-the-gig-economy>
- Méda, Dominique. "Tres escenarios para el futuro del trabajo". *Revista Internacional del Trabajo* 138 (2019): 675-702. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>
- Mella Méndez, Lourdes. "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores". *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 16 (2016): 30-52.
- Ñaupas, Humberto, Marcelino Raúl Valdivia, Jesús Josefa Palacios y Hugo Eusebio Romero. *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*, 5.ª ed. Ediciones de la U, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. "El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: análisis y recomendaciones de política". Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. "KILM 9. Desocupación". OIT, 2013. <https://www.ilo.org/es/media/436566/download>
- Prassl, Jeremias. *Human as service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. University of Oxford, 2018.
- Schor, Juliet. "Entrevista a Juliet Schor sobre las plataformas de economía colaborativa". Entrevistada por José Bellver Soroa. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, n.º 141 (2018): 175-183. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6418895.pdf>
- Silva Molina, Fabián. "Del capitalismo digital al capitalismo de plataformas". Ponencia presentada en el Primer Congreso de Investigadores en Publicidad, Capítulo Uruguay, Montevideo, 2019. <https://www.aacademica.org/fabiansilvamolina/2.pdf>
- Sotomarinero Cáceres, Roxana. "Apuntes introductorios al derecho comparado". *Themis Revista de derecho*, n.º 73 (2018): 57-64. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/20966>
- Srnicek, Nick. *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora, 2018.