FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA DE DERECHO

BOGOTÁ D.C.

LICENCIA CREATIVE COMMONS:

Atribución	☐	Atribución compartir igual	☐	Atribución no comercial sin derivadas	☐
Atribución sin derivadas	☐	Atribución no comercial compartir igual	☐	Atribución no comercial	☒

AÑO DE ELABORACIÓN: 2021

TÍTULO

El trabajo de los repartidores a domicilio y las plataformas digitales en Colombia: caso de Rappi y iFood

AUTORES

Bejarano Duran, Brayam Felipe

DIRECTOR(ES) / ASESOR(ES)

Niño Chavarro, Ángela

MODALIDAD: Artículo de Investigación

PÁGINAS: 28 **TABLAS:** N/A **CUADROS:** N/A **FIGURAS:** 4 **ANEXOS:** N/A

CONTENIDO

Introducción.
1. Estado actual del trabajo en plataformas digitales.
2. Funcionamiento de Rappi y iFood en Colombia.
3. La plataforma en sí.
4. Los repartidores (Rappitenderos y Entregadores.
5. Los vendedores.
6. Los consumidores.
7. Análisis de la naturaleza del vínculo laboral.
Conclusiones.
Bibliografía.

DESCRIPCIÓN

En este trabajo se busca recopilar elementos de análisis para elaborar un criterio sobre la naturaleza jurídica del vínculo entre repartidores y plataformas digitales en Colombia, partiendo de la evidencia sobre los casos de Rappi e iFood, y usando como criterio la regulación colombiana, los principios del derecho laboral y los estándares internacionales sobre trabajo digital.

METODOLOGÍA

Se utilizó un proceso de revisión narrativa, como sistema de recolección, selección y contraste de diversas fuentes teóricas y posterior análisis de contenido bajo el enfoque hermenéutico del derecho, tras una selección de las fuentes pertinente para el cumplimiento de los objetivos específicos.

PALABRAS CLAVE

GIG ECONOMY, DERECHO LABORAL, PLATAFORMAS DE REPARTO, REPARTIDORES, CONSUMIDORES, PROVEEDORES

CONCLUSIONES

Con los elementos anteriores, podría pensarse que en la actualidad la organización del trabajo a través de plataformas digitales es, hasta el momento, el punto cumbre de la desregulación laboral. Como punto de partida, es necesario esclarecer que actualmente las plataformas de Rappi y iFood a nivel documental (términos y condiciones de ambas empresas para el repartidor) establecen un contrato de mandato. En el caso de iFood es un contrato de mandato con seguridad social que incluye salud y pensión. Sin embargo, deben analizarse los elementos fácticos de desempeño de esta relación para identificar el estatuto real de esta relación laboral, dado que, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, no es válida la figura de contrato de mandato en este caso.

Los elementos típicos de la relación laboral, tales como la subordinación-protección entre empleador y trabajador, la prestación personal de servicios y la presencia de un salario son elementos que toman matices muy distintos en la realidad de hecho. En la actualidad los trabajadores de plataformas digitales en Colombia se encuentran entre una forma de autonomía según la cual ellos deben aportar no sólo su fuerza de trabajo sino también sus medios de producción e implementos de protección y deciden sobre los tiempos dedicados al trabajo, pero es una autonomía limitada dado que también deben ceñirse a los procedimientos y métodos establecidos por la plataforma, su sistema de aseguramiento de la calidad y dependen enormemente del sistema de reputación de la plataforma.

Puede puntualizarse, para aportar a una conclusión, que hay un vacío normativo con respecto a cuáles son las obligaciones que una plataforma digital tiene frente a los trabajadores que la utilizan. En cierto modo, las medidas neoliberales de desregulación de los mercados tienen un efecto de hecho sobre las condiciones laborales de muchos trabajadores ya dicha desregulación incita a las empresas a reducir costos donde consideren necesario, ignorando principios fundamentales del ordenamiento jurídico y evitando las obligaciones que pueden derivar de beneficiarse de la fuerza de trabajo de los trabajadores. Aquí, las plataformas digitales recaen en el ocultamiento del contrato realidad (Valiente Bermúdez & Hernández Velasco, 2020), que es también una problemática compartida por aquellas empresas que celebran contratos de prestación de servicio con los elementos de un contrato laboral (Pertuz, 2020), o

incluso camuflarse bajo el contrato de mandato como es el caso de Rappi (2019) ya que la disminución de los costos lleva a que las empresas obtengan una ventaja comparativa.

La naturaleza del vínculo laboral tiene vacíos en lo que respecta a la normativa colombiana, pero hay elementos que pueden ayudar a dar luces sobre esto. En Colombia hasta el momento no existen sentencias constitucionales que hayan enfrentado estos casos. Sólo hay un caso documentado en el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas de la ciudad de Bogotá con asesoría de la Universidad del Rosario en que, aplicando el principio de primacía de realidad, determinó que el vínculo entre un domiciliario y la plataforma Mercadoni sí obedecía a un contrato de trabajo de término indefinido y obligó a la empresa a realizar el pago de prestaciones sociales (Ámbito Jurídico, 2020). Este caso especial se dio porque el trabajador pudo certificar una remuneración promedio, subordinación a la empresa, y prestación personal de servicios. De acuerdo con la Agencia de Información laboral el demandante debía mostrar disponibilidad en un horario específico: "recibía en las horas de la noche la programación para el día siguiente donde señalaban hora de inicio, de finalización (mínimo trabajaba 8 horas diarias) y se le ordenaban las instrucciones del día" (2020). Si esto se ve desde la encuesta realizada por la Universidad del Rosario, donde se puede ver que la mayoría de los repartidores de Rappi trabaja de 8 a más horas diarias por seis días a la semana y que dependen mayoritariamente de este ingreso, hay elementos para considerar que, en la mayoría de los casos (Observatorio Laboral Universidad del Rosario, 2019), teniendo en cuenta la primacía de la realidad sobre las formas se configuran contratos laborales no reconocidos y sin las garantías que les corresponden, cuanto menos en la mayoría de los casos. Es necesario, sin embargo, identificar cuáles son las condiciones fácticas en las que se desenvuelve la actividad para aquellos que no cumplen estas condiciones, pero, asimismo, también debe legislarse en torno a este conjunto de casos.

Una investigación realizada por la Universidad de los Andes muestra que la tendencia mundial apunta a la declaración de los trabajos en plataformas de reparto y transporte como relaciones laborales, se analizó 38 sentencias sobre el tema en Australia, Brasil, Canadá, Chile, España, Estados Unidos, Francia, Italia, Reino Unido, Sudáfrica y Uruguay en la que la mayoría de jueces concluye que sí existe relación laboral (Ramírez et al., 2021). Los autores muestran que el común denominador de las plataformas de reparto es aludir de manera discursiva, en su publicidad y en sus medios comunicativos a que los repartidores son contratistas independientes con control absoluto de su tiempo y recursos, mientras que en la práctica se ejercen formas sutiles de subordinación laboral. No obstante, aunque esto corresponde a una forma incipiente de repensar el trabajo desregulado y flexible de plataformas digitales e inicia la ruta hacia una mayor equidad laboral, estas sentencias sientan un precedente que dibuja nuevos rumbos para la regulación del trabajo digital bajo la protección al trabajador y la garantía de los derechos fundamentales.

Para aportar a una conclusión, aunque en una mayoría de casos la naturaleza del vínculo puede ser fácticamente la de un contrato laboral, también deben especificarse por un lado las condiciones en las que esto sucede. Esto indica que la hipótesis inicial de este artículo, según la cual no había relación laboral entre las partes puede fácilmente refutarse de acuerdo con la evidencia presentada. El trabajo de plataformas, en la práctica, termina siendo un contrato de trabajo donde hay una prestación del servicio por parte de una persona, una subordinación sutil y automatizada por las aplicaciones, una relación de dependencia, hay incentivos y sanciones, sujeción a estándares de calidad, y se desenvuelve en tiempos extensos

de trabajo, todos elementos del contrato de trabajo per se y, como tal, tienen derecho a gozar de la misma protección que los trabajadores cobijados por esta figura pese a que las empresas esquiven esta responsabilidad. El caso de iFood ya representa una iniciativa en la cual puede coexistir el reconocimiento del derecho a afiliación a seguridad social que muestra un rumbo futuro posible.

En todo caso, actualmente, aún con la incipiente tendencia, este trabajo argumenta la necesidad de legislar sobre esta materia para engrosar la protección de derechos de los trabajadores de plataformas digitales, lo que podría constituir elementos fuertes para la protección de otros trabajos más allá de los repartidores y conductores y mitigando el proceso de precarización laboral de la cuarta revolución industrial. Creemos con Becerra et al (2015) que el Estado Colombiano tiene la responsabilidad de garantizar los derechos de la ciudadanía en materia de uso de TIC, y entre ellos se encuentra la garantía de marcos legales encuadrados en las nuevas tecnologías de la información de manera que la protección no disminuya ni sea afectada por las nuevas dinámicas que supone la tecnología. Por lo tanto, debe legislarse de manera más intensiva para poder precisar qué formas de uso de la plataforma permiten derivar una relación laboral fundamentada en el hecho, pero también para esclarecer cuáles son las obligaciones que deben tener las plataformas digitales para garantizar el cumplimiento de principios del derecho laboral tales como el derecho al mínimo vital, la promoción de la estabilidad y la irrenunciabilidad de los privilegios legales.

FUENTES

Agencia de Información Laboral. (2020, octubre 14). Un paso importante en la lucha por los derechos en las plataformas digitales: Se declara la relación laboral. Agencia de Información Laboral - AIL. https://ail.ens.org.co/opinion/un-paso-importante-en-la-lucha-por-los-derechos-en-las-plataformas-digitales-se-declara-la-relacion-laboral/

Agudelo-Giraldo, Ó. A. (2018). Los calificativos del derecho en las formas de investigación jurídica. Editorial Universidad Católica de Colombia.

Alexy, R. (1993). Teoría de los Derechos Fundamentales. Centro de Estudios Constitucionales.

Almanza-Junco, J. E. (2018). Intermediación y tercerización laboral: Relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018.

Ámbito Jurídico. (2020, octubre 1). Subordinación, elemento clave en reconocimiento de contrato de trabajo entre domiciliario y plataforma digital. Accounter. https://accounter.co/actualidad/ambito-juridico-subordinacion-elemento-clave-en-reconocimiento-de-contrato-de-trabajo-entre-domiciliario-y-plataforma-digital.html

Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio Jurídico Garantista, 2(2).

Barroso, L. R. (2015). La interpretación constitucional y los desafíos del neoconstitucionalismo. Jurídicas Axel.

Becerra, J., Cotino, L., García, C., Sánchez, M., & Torres, J. (2015). La responsabilidad del Estado por la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica de Colombia.

Bourdieu, P. (2007). La dimisión del Estado. En H. Pons (Trad.), La Miseria del Mundo (pp. 161-166). Fondo de Cultura Económica.

Carrasco, F. M. (2016). Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Porrúa.

Ley 1221, (2008).

Sentencia C-614-09, (2009). https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm

Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones de Sociología, 21(83).

Código Civil Ley 57, (1887). https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf

iFood Blog. (2021a, junio 1). Q&A Domiciliarios – Migración Domicilios.com & iFood – Blog. https://blog.ifood.com.co/2021/05/19/migracion-domiciliarios/

iFood Blog. (2021b, julio 2). IFood anuncia beneficio para apoyar el cubrimiento de seguridad social de 44.000 domiciliarios – Blog. https://blog.ifood.com.co/2021/03/19/ifood-anuncia-beneficio-para-apoyar-el-cubrimiento-de-seguridad-social-de-44-000-domiciliarios/

Laval, C. (2020). Foucault, Bourdieu y la cuestión neoliberal. Gedisa. https://books.google.com.co/books?id=AknYDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_slider_cls_metadata_7_mylibrary

López-Mourelo, E. (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y Recomendaciones de Política. Oficina Internacional del Trabajo.

Lorey, I. (2016). Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad. Traficantes de Sueños.

Melo Campos, A. R. (2019). Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo, (2011). https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf

Resolución 2021, (2018). https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resolucio%CC%81n+2021+de+2018.pdf

Mobimetrics. (2020, octubre 15). Uso Apps de Domicilios. Mobimetrics. https://mobimetrics.co/producto/uso-apps-de-domicilios/

Niño Chavarro, L. Á., & de Lafont de León, F. R. O. (2013). El mundo del trabajo en Colombia: Incidencia de la Globalización y el neoliberalismo en las relaciones de trabajo y en la jurisprudencia. Revista Republicana, 14, Article 14. https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/revistarepublicana/article/view/47

Observatorio Laboral Universidad del Rosario. (2019). Encuesta para trabajadoras y trabajadores de Rappi. https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/Encuesta-completa-rappitenderos-Observatorio-Labor.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021). Preguntas frecuentes sobre los derechos económicos, sociales y culturales. Folletos Informativos en Derechos Humanos, 33. https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FS33_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Pertuz, Y. J. H. (2020). El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. Derectum, 5(1), 107-113. https://doi.org/10.18041/2538-9505/derectum.1.2020.7260

Decreto 884, (2012).

Ramírez, N., Parra, J. F., Celis, A., Rodríguez, A., Salazar, M. C., & Sánchez, J. S. (2021, marzo). ¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance Jurisprudencial del Trabajo en Plataformas. Borradores de Trabajo y Derecho, 1.

Rankia. (2021, septiembre 17). ¿Qué es RappiPay? ¿Cómo activar y dónde aceptan? Rankia. https://www.rankia.co/blog/cuentas-bancarias-corrientes-ahorro-nomina/5131098-que-rappipay-como-activar-donde-aceptan

Rappi. (2019, febrero 1). Términos y Condiciones de Uso de Plataforma Virtual «Soy Rappi». Legal | Rappi. https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/

Standing, G. (2011). The Precariat: The new dangerous class. Bloomsbury.

Valiente Bermúdez, F., & Hernández Velasco, O. (2020). Ocultamiento del contrato realidad en Rappi Colombia [Ialización, Universidad Simón Bolívar]. https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6134

Vallecilla, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. En L. A. Diazgranados & E. Perafán-del-Campo, Derecho Laboral en Colombia. Universidad Católica de Colombia.

Webster, E. (2020). The Uberisation of work: The challenge of regulating platform capitalism. A commentary. International Review of Applied Economics, 34(4), 512-521. https://doi.org/10.1080/02692171.2020.1773647

LISTA DE ANEXOS

N/A.