



Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

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

The work of home delivery drivers and digital platforms in Colombia: the case of Rappi and iFood

Brayam Felipe Bejarano Duran¹
Universidad Católica de Colombia

Resumen

La perspectiva laboral global actualmente está marcada por un proceso de desregulación y flexibilización de las relaciones laborales. El nombre de *Gig Economy* designa estas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales que se encargan de organizar el trabajo de acuerdo con su demanda y realizar intermediación entre consumidores y proveedores de una gran variedad de servicios. En Colombia, el trabajo de reparto a domicilio de alimentos y bienes mediado por plataformas digitales es uno de los tipos más intensivamente extendidos de esta articulación laboral, lo que lleva a retos y desafíos en lo que corresponde a su regulación y la garantía de los derechos laborales. Desde una óptica sociojurídica, 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.

Palabras clave: *Gig Economy*, derecho laboral, plataformas de reparto, repartidores, consumidores, proveedores.

Abstract

¹ Artículo resultado de investigación elaborado para optar por el Título de Abogado en la Universidad Católica de Colombia por parte de estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, código 2113228 y Correo bfbejarano28@ucatolica.edu.co. Este artículo fue dirigido por la doctora Leidy Angela Niño Chavarro docente investigadora de la Universidad Católica de Colombia.

The global labor panorama at present is marked by a process of deregulation and flexibility of labor relations. The name of Gig Economy designates these forms of work mediated by digital platforms that are responsible for organizing work according to their demand and conducting intermediation between consumers and providers of a wide variety of services. In Colombia, the work of home delivery of food and goods mediated by digital platforms is one of the most intensively extended types of this labor articulation, which leads to challenges and challenges regarding its regulation and the guarantee of rights labor. From a socio-legal point of view, this work seeks to collect elements of analysis to develop a criterion on the legal nature of the link between distributors and digital platforms in Colombia, based on the evidence on the cases of Rappi and iFood, and using regulation as a criterion Colombia, the principles of labor law and international standards on digital work.

Keywords: *Gig Economy, labor law, delivery platforms, delivery people, consumers, suppliers.*

Sumario

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.

Introducción

La globalización de la economía y la revolución de las telecomunicaciones digitales ha ocasionado transformaciones sustanciales en la realidad laboral. Esto ha tenido una serie de consecuencias sobre la organización del trabajo en comparación con la distribución clásica del trabajo: si bien en el trabajo tradicional había una preminencia de tareas manufactureras o burocráticas, el trabajo estaba delimitado en campos de acción concretos y conocimientos especializados, una línea de autoridad jerárquica vertical y poder disciplinario y fronteras rígidas y delimitadas entre puestos, el trabajo actual tiene una naturaleza distinta: muchas tareas de manufactura y supervisión han sido automatizadas, hay un mayor acento en la gestión de resultados y la eficiencia costo-beneficio, que exige la polivalencia en la especialización de los

trabajadores, está expuesto a reformulaciones permanentes de procesos y a jerarquías menos verticales y más horizontales (Carrasco, 2016).

De acuerdo con Edward Webster, Doctor en Filosofía de la Universidad de Witwatersrand, en una de sus más recientes participaciones en el artículo académico “International Review of Applied Economics” analiza que se conoce con el nombre de *capitalismo de plataformas* al proceso de reacomodación de la relación entre capital y trabajo a modelos altamente flexibles y por demanda, una organización de la fuerza laboral descentralizada y optimizada por algoritmos informáticos, mediación a través de aplicaciones digitales, la desregularización respecto a las obligaciones laborales de las plataformas frente a los trabajadores y la atribución a estos de las responsabilidades sobre su seguridad social, salud y otras garantías básicas para la vida anteriormente ligadas al trabajo formal (Webster, 2020 p. 512-521).

Esto tiene consecuencias en materia jurídica porque corresponde a cambios intensos y acelerados que encuentran vacíos regulatorios en materia de equilibrio de poderes entre los actores del mercado, o entre las empresas y los trabajadores. La noción de conectividad permite difuminar la responsabilidad jurídica de las plataformas sobre el trabajador flexible en la medida en que se entienden a sí mismas como mecanismos desregulados que conectan proveedores de bienes y servicios y usuarios finales, y hay una enorme resistencia por parte de estos actores del mercado hacia el proceso de regulación de esta nueva forma de organización del trabajo (Webster, 2020). Las nuevas formas neoliberales de desregulación del trabajo no sólo amenazan con la pérdida de estas garantías y derechos conseguidos a través de los movimientos obreros, sino que también dificulta y fragmenta a la clase trabajadora y debilita la organización colectiva para la lucha por sus derechos (Bourdieu, 2007; Laval, 2020; Lorey, 2016).

En materia jurídica, esto implica una reformulación del derecho laboral, al tener que replantear la realidad laboral a raíz de su desregulación, de la desaparición de estas garantías laborales, en otras palabras, de la deslaboralización del trabajo (Vallecilla, 2018).

El avance en la tecnología de las comunicaciones y las economías abiertas han logrado que el Derecho del trabajo sufra una disyuntiva entre continuar con postulados rígidos y principios tuteladores y proteccionistas del trabajador establecidos en los esquemas tradicionales del contrato de trabajo presencial por tiempo indefinido, para toda la vida, con un importante incremento en prestaciones laborales, o bien, apostar a la deslaboralización, también llamada flexibilización de la legislación laboral por ser

pertinente a la realidad económica mundial y adaptarse así a los cambios (Carrasco, 2016, p. 11)

Una de las principales actividades económicas que ejemplifica este proceso de flexibilización del trabajo a través de plataformas digitales es el reparto de domicilios. Estas plataformas conectan tres actores concretos: un usuario que demanda la entrega de un artículo (normalmente alimentos, víveres, medicamentos, entre otros), un establecimiento que los provee, y un repartidor que utiliza sus propios recursos como tiempo, vehículo, implementos, fuerza de trabajo, para realizar un reparto entre el establecimiento y el usuario. Las plataformas de reparto median entre estos tres actores, realizando cobros a usuarios y establecimientos y pagando a los repartidores por cada reparto. En Colombia funcionan las plataformas Rappi, Domicilios, iFood, UberEats y Merqueo (Mobimetrics, 2020) que tuvieron un crecimiento acelerado en cuanto a trabajadores y usuarios debido a las medidas de restricción producto de las medidas de restricción y distanciamiento social por Covid-19.

La producción científica relacionada con este rubro muestra diversos estudios recientes que denotan la relevancia y el interés de la comunidad científica sobre este tema, en la medida en que la *Gig Economy* convierte en actividades laborales remuneradas, pero no reguladas (por no decir informales) cada vez más aspectos de la vida humana. La evolución del problema de la desregulación laboral a través de las plataformas de reparto de alimentos contribuye a comprender mejor la trayectoria y pronóstico del trabajo mediado digitalmente, identificar los actuales problemas

A este respecto, la producción ha arrojado resultados parciales. El trabajo en plataformas puede entenderse tanto desde el punto de vista de la tercerización como de la intermediación, pero aún estas modalidades de trabajo suponen un mínimo de derechos irrenunciables que no se encuentran del todo en el trabajo a través de plataformas digitales (Almanza Junco, 2018). Sin embargo, estudios más concluyentes, muestran que sí existe una dependencia económica del trabajador con respecto a la plataforma dado que esta tiene un poder unilateral considerable para establecer las reglas, puesto que los trabajadores no cuentan con los medios para organizar la actividad, no puede hacer operaciones de cobranza y pagos como sí lo hace la plataforma, y no tiene poder de decidir sobre los valores cobrados por sus servicios como la plataforma los tiene (López-Mourelo, 2020). A esto se suma una tendencia reciente de fallos de sentencias en distintos países, en las cuales se resuelve que, pese a promocionar un sistema que promete la total autonomía de los trabajadores, en realidad se tiende a fallar a favor de reconocer la relación laboral entre plataformas y trabajadores debido al desmedido poder que las plataformas tienen sobre los repartidores o conductores que las

utilizan y la relación de subordinación que se puede comprobar a través de los mecanismos disciplinarios y de control que se ejercen sobre ellos (Ramírez et al., 2021)

Los elementos construidos mediante el análisis crítico de la legislación pueden contribuir a identificar las reales necesidades de los trabajadores y determinar cómo puede entenderse, desde lo jurídico, el direccionamiento más adecuado con respecto a la elaboración normativa futura en materia de tecnologías de información y comunicación y trabajo. Asimismo, el estudio busca aportar a pensar de qué papel juega la autonomía del trabajador en esta clase de trabajo flexible y hasta qué punto y en qué condiciones constituye una acentuación de la precariedad laboral, en términos de las transformaciones neoliberales de la normatividad del trabajo.

Por lo tanto, la pregunta de investigación que fundamenta este estudio es: ¿Cuál es la naturaleza jurídica del vínculo existente entre los repartidores de domicilios y las plataformas digitales Rappi y iFood con respecto a la organización del trabajo de reparto para el caso de Colombia? Esto implica dilucidar, principalmente, si de acuerdo con los elementos jurídicos existentes en la realidad de estos trabajadores se puede considerar que esta relación cumple o no los requisitos de un contrato de trabajo. La hipótesis inicial de trabajo fue que no hay una relación laboral, sino que en la práctica los repartidores de domicilios gozan de una gran autonomía que hace más apropiada la figura de contrato de prestación de servicios.

La respuesta a esta pregunta atraviesa tres puntos centrales: En primer lugar, la reflexión sobre el estado actual de lo que se considera trabajo en plataformas digitales y qué regulaciones internacionales se han establecido para proteger al trabajador y asegurar que se establezca como trabajo decente. En segundo lugar, una descripción de cómo actúan estas plataformas, qué aspectos de los servicios ofrecidos controlan a través de sus algoritmos, y sus efectos para los trabajadores de acuerdo con los estudios más recientes sobre el tema. En tercer lugar, se contrastan estas condiciones descritas con principios del derecho laboral, la legislación sobre la temática en Colombia y se llega a una conclusión acerca de la naturaleza de este vínculo. Estos tres temas se abordan en la estructura del presente artículo, y constituyen los objetivos específicos de investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se escogió un acercamiento sociojurídico a la realidad objeto de estudio. El aspecto sociojurídico implica una producción de conocimiento que busca considerar los elementos fácticos de la realidad jurídica entendiendo el derecho como un producto de las relaciones sociales, políticas y económicas (Agudelo-Giraldo, 2018), teniendo en cuenta que el trabajo mediado por plataformas digitales es un producto histórico contextualizado en las transformaciones del capitalismo neoliberal y de la cuarta revolución

industrial, y que su realidad jurídica es producto de la desregulación y flexibilización que correlacionan con una precarización progresiva del trabajo (Niño Chavarro & de Lafont de León, 2013). Considerando esto, se busca no sólo argumentar desde la interpretación y los principios de la norma, sino también utilizando la información empírica disponible para la descripción de esta realidad objeto de estudio. Metodológicamente, 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.

Estado actual del trabajo en plataformas digitales

Estos estudios muestran una realidad emergente que, en cierto modo, es consecuencia de la transformación digital y su impacto en la flexibilización del trabajo, sumado a la forma como se impone una razón de estado neoliberal en muchos países, lo que favorece el proceso desregulatorio que viene a suponer un retroceso en materia de cobertura de derechos laborales. (De la Garza, 2018)

La llamada *Gig Economy* bien abre las puertas a una nueva modalidad de informalidad en la cual el trabajo ha aumentado en su diversidad e intensidad, pero se reduce el acceso de los trabajadores a los mínimos derechos laborales irrenunciables aceptados por el derecho internacional humanitario, un proceso de precarización laboral acentuado con referencia a otras formas más ortodoxas de trabajo (Standing, 2011). De acuerdo con Del Bono (2019) podría decirse que:

Aunque las plataformas digitales de trabajo adoptan formas diversas, tienen como elemento en común el potencial que demuestran para cambiar la forma en que se organiza y realiza el trabajo, y para alterar la calidad de los empleos. Por más que el trabajo de las plataformas tiene puntos en común con muchas modalidades laborales existentes, la mediación de la tecnología digital da lugar a nuevas formas de trabajo que se caracterizan por el corrimiento de límites en varios niveles –jornada de trabajo, salarios, autonomía, control, etc.–, lo que plantea múltiples preguntas en el campo de la regulación (Del Bono, 2019. 2).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha venido adelantando estudios recientes con respecto al trabajo digital en general, con miras a contestar estas preguntas y proponer estándares para garantizar que estas nuevas formas de trabajo puedan ser fuente de

trabajo decente y calidad de vida. Un claro ejemplo de ello, es el informe *Las Plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Organización Internacional del Trabajo, 2019), basado en un estudio de caso con un número considerable de trabajadores digitales, identifica como principales problemas tres de ellos: El rechazo, la poca claridad y la falta de pago de los trabajos, riesgo que se asumen debido a la gran autonomía del trabajo digital y que en muchos casos representa desprotección; la falta de comunicación, comprensión y representación que se refleja en la falta de políticas públicas dirigidas de manera directa a las reales necesidades de esta población; y la inadecuación entre el contenido del trabajo y la calificación de la mano de obra, oferta insuficiente de empleos de calidad y un acceso muy limitado a beneficios de protección social. (Organización Internacional del Trabajo, 2019 p. 13)

Teniendo en cuenta este estudio, el organismo internacional propone 18 medidas para garantizar un trabajo digital más justo:

- 1- El reconocimiento del contrato realidad, no clasificarse como independientes si en la realidad se demuestra que son empleados.
- 2- Añadir al trabajo de plataformas procedimientos jurídicamente vinculantes para que las plataformas puedan escuchar sus deseos y necesidades, posibilitar la afiliación sindical, negociaciones colectivas, consejos laborales, etc.
- 3- Remuneración justa basada en el salario mínimo legal vigente según aplique por país para los empleados que realizan micro tareas.
- 4- Transparencia de pagos y de comisiones, de esta manera parte del funcionamiento de los agentes intermediadores de empleo puede ser emulado por parte de las plataformas digitales.
- 5- Flexibilidad, no sanción de los trabajadores por rechazar las tareas que se les ofrecen o negarse a trabajar en un momento dado. Esto tiende a suceder debido a la configuración algorítmica de muchas plataformas.
- 6- En el caso de problemas técnicos con la tarea o la plataforma, eximir al trabajador de lidiar con el costo del tiempo o trabajo perdidos.
- 7- Falta de pago, reglas estrictas que regulen este hecho.
- 8- Claridad en los términos contractuales a través de los que se comunican los términos de las plataformas, evaluación del trabajo y resolución de controversias.
- 9- Evaluación clara y transparente de trabajadores sin afectación de los pagos.
- 10- Códigos de conducta para sus miembros, claridad en procedimientos para el planteamiento de inquietudes y posibilidad de demostrar estos códigos.

- 11- Posibilidad de objetar aspectos como el no pago, las evaluaciones negativas, resultados de pruebas de competencia, acusaciones de infracción al código de conducta, etc.
- 12- Posibilidad de evaluaciones e historial de los clientes por parte de los trabajadores.
- 13- Instrucciones claras sobre las tareas antes de publicarlas.
- 14- Acceso del trabajador a su propia historia laboral incluyendo la información de pagos.
- 15- Derecho a continuar relaciones laborales con los clientes por fuera de la plataforma.
- 16- Implementar con los clientes y operadores de las plataformas comunicaciones inmediatas y respetuosas en las comunicaciones con los trabajadores.
- 17- Aún con la confidencialidad del caso, dar a los trabajadores el derecho de saber quiénes son sus clientes y el objeto de su trabajo.
- 18- Marcación clara de las tareas que pueden ser psicológicamente estresantes o ser perjudiciales. (Organización Internacional del Trabajo, 2019. Pg. 120)

Funcionamiento de Rappi y iFood en Colombia

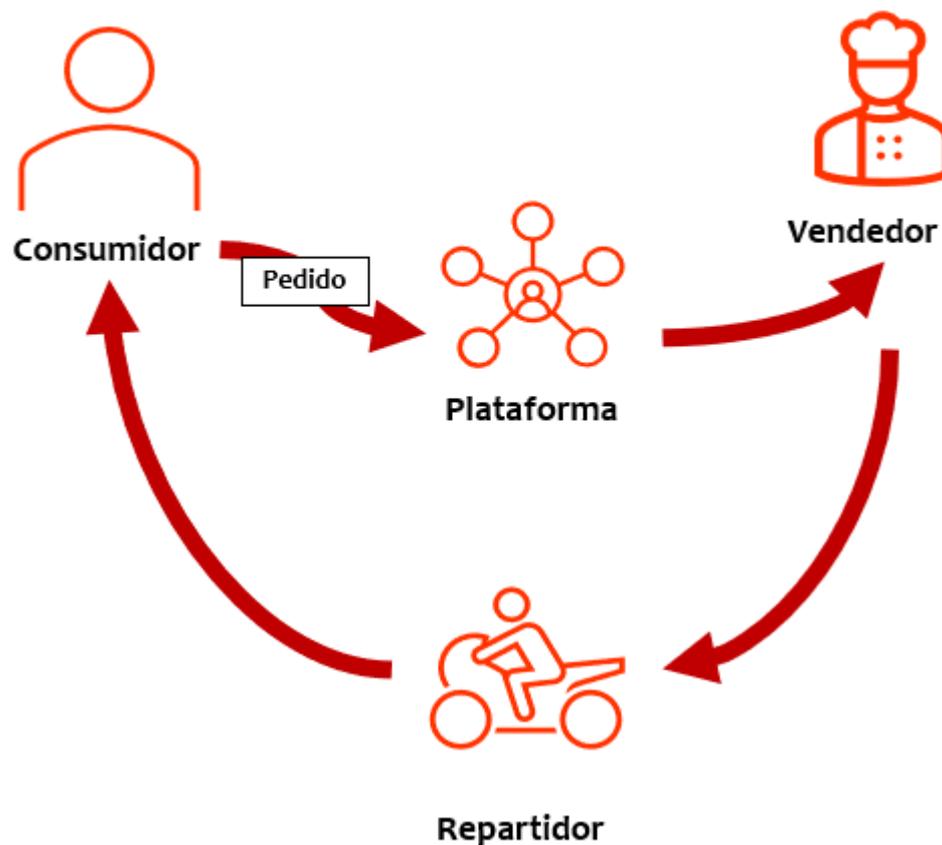
Para la construcción de este capítulo se realizó una revisión pormenorizada de los textos a través de los cuales las dos plataformas, Rappi y iFood presentan sus términos y condiciones a las partes en juego, blogs informativos propios de las plataformas y sitios de noticias, de manera que se pueda describir su funcionamiento y los recursos legales que utilizan para establecer su sistema e integrar a los demás actores en él. Una plataforma de reparto de alimentos a domicilio básicamente agiliza el proceso de solicitud de comida a través de una aplicación diseñada expresamente para eso, con catálogos personalizables, promociones, tiempos de espera, sistemas de calificación y otros recursos que estimulan la compra. De acuerdo con Ramírez et al (2021):

el rasgo común que todas comparten es el mecanismo que permite el emparejamiento entre los usuarios de las aplicaciones y los proveedores del servicio que ellas prestan, bien sean domiciliarios o conductores. Los algoritmos diseñados con este fin, habitualmente utilizan la geolocalización de los conductores o domiciliarios para ofrecerles servicios en una ubicación cercana. Este mecanismo de gestión de personal puede hacer parecer que no se ejerce control sobre los trabajadores, que ellos tienen total autonomía para decidir los días y franjas horarias en que trabajan, que no hay poder

subordinante sobre los trabajadores porque no se les hacen llamados de atención y que la desvinculación de trabajadores en plataformas ocurre como resultado de la violación de los términos y condiciones de los contratos de naturaleza civil o comercial que firman (Ramírez, 2021 p, 20219. 7)

Las plataformas digitales de reparto tienen cuatro elementos fundamentales que son conectados a través de la geolocalización y entre los cuales ocupa un papel de intermediador, gestionando, principalmente el proceso de cobros y pagos. Estos elementos son la plataforma, los repartidores, los vendedores y los usuarios (Figura 1)

Figura 1. Bejarano, B (2021) Estructura de conectividad de servicios en las plataformas de domicilios. [Imagen]



La plataforma en sí

La plataforma es una aplicación digital que conecta repartidores, vendedores y consumidores para que el pedido tenga lugar. La aplicación recoge el pedido del consumidor, lo enruta al restaurante al que desea consumir, se encarga de realizar el cobro digitalmente, conecta el pedido con un repartidor al que monitorea en sus tiempos y distancias por geolocalización y, por último, le paga al repartidor, tras extraer un porcentaje de comisión al vendedor. Actualmente, Rappi debido a la infraestructura creada por su actividad también es capaz de prestar servicios financieros tales como tarjetas de crédito, cuentas de ahorro o billeteras virtuales en asocio con otras entidades bancarias, a través de un sistema conocido como *Rappi Pay*. Esto implica que, a parte de conectar demanda y oferta de servicios de reparto, también percibe ingresos de sus productos financieros (Rankia, 2021).

Los repartidores (Rappitenderos y Entregadores)

Los repartidores son los principales trabajadores del sistema. Las plataformas no deducen ninguna clase de dinero a los repartidores por inscribirse en la plataforma, pero ellos deben aportar todas las herramientas necesarias (vehículo, compra de implementos y conectividad celular) para cumplir con las entregas. De acuerdo con los contratos de las dos plataformas, estos son mandatarios de un contrato de mandato remunerado por vía digital que establecen con el consumidor, con peso jurídico (iFood Blog, 2021a; Rappi, 2019). Esto es de gran importancia, porque el caso de Rappi menciona específicamente lo siguiente:

Estos términos y condiciones se rigen por la ley mercantil colombiana, y por su naturaleza jurídica no genera relación laboral entre las partes, ni tampoco genera relación de representación, de mandato, de agencia, de corretaje o de comisión entre el OPERADOR y el MANDATARIO (Rappi, 2019, párr. 18).

Es importante comprender la figura de contrato de mandato para entender los términos y condiciones que las plataformas imponen al trabajador, porque estos son los términos a través de los cuales en este instrumento jurídico se oficializa la relación entre empresa y trabajador. Como se pudo ver anteriormente, el vocabulario que se utiliza en términos y condiciones denomina *mandatario* al repartidor en el caso de Rappi y iFood.

En Colombia, el mandato es un tipo de contrato contemplado en el Código Civil que básicamente consiste en que una persona natural o jurídica A (mandante) le confía la gestión de uno o más negocios a una persona B (mandatario) por cuenta y riesgo de la primera, en la

que la remuneración es producto de una negociación de las partes (Código Civil Ley 57, 1887 Art. 2142 y 2143). Este tipo de contrato implica también la adquisición de una serie de responsabilidades y poderes del mandatario sobre el bien encomendado por el mandante, tales como realizar cobros y emitir facturas, así como hipotecar bienes, y también obliga al mandante a proveer al mandatario lo que necesita para ejecutar el mandato, indemnizar sus pérdidas, anticipaciones, y reembolsarle los gastos causados.

Esto significa que, en calidad de operador, se libera completamente de responsabilidades jurídicas con los repartidores, de manera que la relación de mandato real, según este instrumento jurídico, es entre el comprador y el repartidor.

En Rappi, los repartidores se denominan *Rappitenderos*, mientras que en iFood se denominan *entregadores*. El caso de iFood se caracteriza porque, además de establecer un contrato de mandato, provee un apoyo administrativo de seguridad social y póliza de seguro contra accidentes a manera de incentivos para los repartidores (iFood Blog, 2021b). Esto se realiza como consecuencia de su absorción de la plataforma Domicilios.com, que también tenía un sistema de incentivos por medio del cual apoyaba a los repartidores con el pago de una parte de su afiliación a seguridad social (iFood Blog, 2021a). El poder de negociación de los repartidores es reducido, dado que para poder activarse en la plataforma deben aceptar estos términos y condiciones, y deben ejecutar el trabajo de acuerdo con los protocolos y procedimientos diseñados por la empresa dueña de la plataforma.

La plataforma ejerce un gran control sobre los repartidores en lo que respecta al desempeño del trabajo de reparto. La participación de los repartidores en las plataformas depende de su disposición a aceptar los términos y condiciones, la capacidad de demostrar la legalización del vehículo del que disponen (mayormente motocicletas), certificar que tienen una cuenta bancaria y de demostrar afiliación al sistema de seguridad social a través de certificado de EPS. Los términos y condiciones para repartidores de Rappi son accesibles de manera abierta a cualquier usuario con conexión a internet mientras que las de iFood son restringidas a aquellos con acceso de entregadores a la aplicación. Por último, la plataforma suele ostentar para sí el derecho de cancelación del acceso del rappitendero a la plataforma por una serie de violaciones a los términos y condiciones entre las cuales se encuentra estar en procesos penales o tener antecedentes, realizar acciones delictivas, promocionar empresas ajenas a Rappi o proveer información falsa, o tener cuentas adicionales (Rappi, 2019).

Los vendedores

Los vendedores proveen los productos y servicios que compran los consumidores. En las plataformas Rappi y iFood este tipo de usuario usualmente son los restaurantes, pero actualmente se ha extendido a múltiples tipos de vendedores tales como supermercados, licorerías, farmacias y tiendas misceláneas. Los principales ingresos de la plataforma provienen de los vendedores, dado que se cobra una comisión no revelada públicamente a los restaurantes por cada uno de los productos que vendan en la aplicación. Los vendedores, a su vez, tienen a su disposición un catálogo editable y actualizable en el cual pueden publicitar su oferta de productos. El sistema de geolocalización de las aplicaciones le muestra al usuario las ofertas más cercanas según su ubicación geográfica, así como también sus preferencias de compra según su historial, lo que beneficia al vendedor.

Los consumidores

Los consumidores son la principal fuente de ingresos para todos los demás actores del sistema. De acuerdo con los términos y condiciones de Rappi, ostenta el papel de mandante en cada servicio solicitado. Básicamente incluye a todos aquellos usuarios que se activan en la aplicación, sin restricción alguna, y a los que se les muestra el catálogo de productos. De acuerdo con el documento de términos y condiciones, guarda una relación jurídica con el repartidor.

El MANDATARIO se obliga a usar la Plataforma en las condiciones definidas en estos términos y condiciones, los cuales permiten la configuración de una relación jurídica entre el MANDATARIO y los Consumidores por la celebración de contratos de mandato remunerado, cuyo encargo consiste en la celebración de un contrato de compraventa o cualquier otro tipo de contrato lícito, con el fin de adquirir bienes y/o servicios. En este sentido, todos los efectos legales relacionados con cumplimiento y responsabilidad establecidos para este tipo de relación recaen sobre el MANDATARIO (Rappi, 2019, párr. 16).

Análisis de la naturaleza del vínculo laboral

En Colombia, y siguiendo la tendencia contemporánea de derecho internacional de los derechos humanos, los derechos laborales se encuentran dentro del grupo de derechos fundamentales clasificados como económicos, sociales y culturales. Estos derechos incluyen aquellos directamente ligados al trabajo como la prohibición del trabajo forzado, salario equitativo, libertad para la escogencia de una actividad laboral, limitación razonable de horas

de trabajo, seguridad y poder para afiliarse a sindicatos, a fundarlos y a promover huelgas (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2021), y aquellos que en muchos países necesitan del trabajo digno para materializarse, como el derecho a nivel de vida adecuado, vivienda y seguridad social.

De acuerdo con Alexy (1993) estos derechos nacen de principios, entendiendo como tales a las directrices más generales de la norma que participan en la formulación de las reglas y que refleja los valores sociales que subyacen a estas. Su contraparte, la regla, los instrumentos jurídicos (leyes, resoluciones, decretos, entre otros) buscan la aplicación de estos principios a situaciones mucho más concretas, aunque en el proceso de su aplicación opere la interpretación subjetiva y circunstancial de los principios que subyacen a ellos (Barroso, 2015). Esto es importante porque el derecho laboral colombiano está edificado sobre una serie de principios bien definidos que pueden utilizarse para analizar el trabajo de reparto en plataformas digitales. De acuerdo con el doctrinante Ricardo Barona (2010), los principios rectores del sistema son el de favorabilidad, *in dubio pro operario*, primacía de realidad, estabilidad, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad, derechos adquiridos y mínimo vital. Para este caso de análisis los más relevantes serían:

- a- Primacía de la realidad: Las formalidades que figuran en acuerdos y documentos pasan a un segundo plano, mientras que en primer plano se debe considerar la relación laboral de hecho, siempre y cuando pueda ser constatable a nivel probatorio. Por lo tanto, cuando la relación laboral se desarrolla de hecho de una forma distinta a la establecida en los documentos
- b- Estabilidad: Promover estabilidad en el empleo es una prioridad, de manera que se pueda garantizar la trascendencia de cada individuo en su sociedad por medio del trabajo. Esto implica no ser removido del empleo mientras se mantengan las condiciones cobijadas por la ley.
- c- Irrenunciabilidad: La ley establece unos beneficios mínimos establecidos a los que los trabajadores no pueden renunciar
- d- Mínimo vital: El trabajo debe garantizar el mantenimiento de la capacidad adquisitiva del trabajador sin el desmejoramiento de su calidad de vida, al igual que ofrecerle el progreso como una opción. (Barona, 2010 Pg. 262)

La legislación laboral en Colombia posee estos principios en mayor o menor medida, en especial aquello que nos concierne que corresponde a los instrumentos jurídicos que definen

lo que es un contrato de trabajo. A nivel jurisprudencial, De acuerdo con la sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional, puede decirse que:

El contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario (Sentencia C-614-09, 2009).

Desde este punto de vista, el trabajo flexible en plataformas digitales sí implica la prestación personal de un servicio. Sin embargo, en la *Gig Economy* la contraprestación es variable y depende de la demanda y del volumen de servicios prestados. El pago en ambas plataformas se realiza por unidad de servicio completado, de manera que aquellos trabajadores que realicen más y mejores servicios obtendrán mejores contraprestaciones. Ahora bien, debe considerarse que un contrato laboral también tiene elementos como un horario de trabajo y un lugar (Código Sustantivo del Trabajo, 2011 Art. 161). No obstante, esta relación entre las horas de trabajo y la calidad de la contraprestación requiere que los mismos trabajadores destinen más tiempo con el fin de obtener un mínimo vital.

A este respecto, debe traerse a colación la encuesta que realizó el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario a una muestra de repartidores de Rappi, con respecto a la distribución de tiempos de trabajo, en las figuras 2 y 3.

Figura 2. Horas de trabajo en Rappi por nacionalidad (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2020)

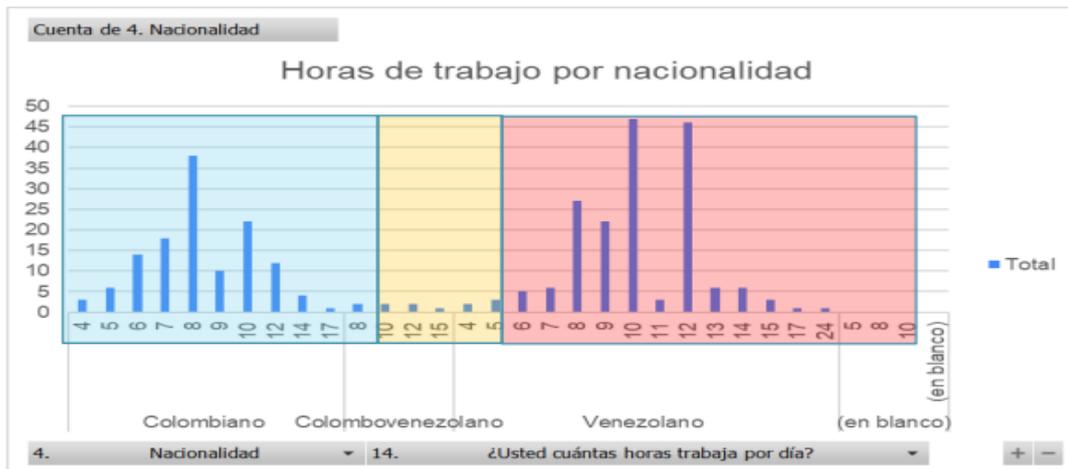
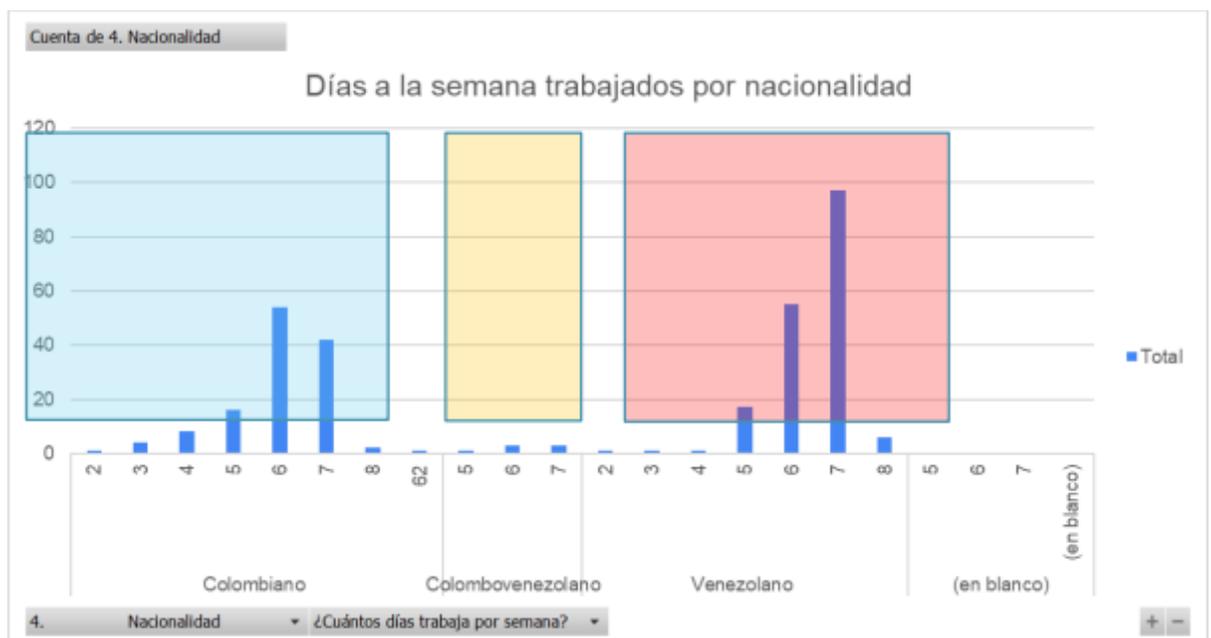
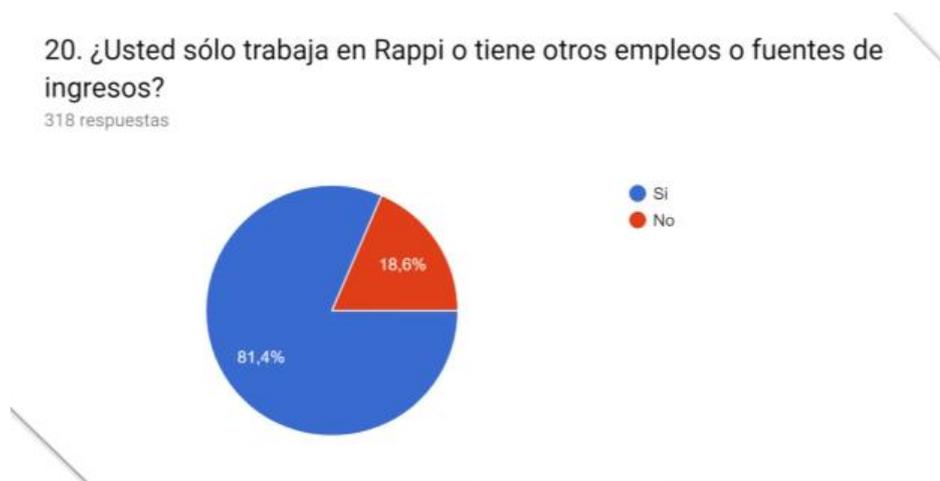


Figura 3. Días de trabajo en Rappi por nacionalidad (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2020)



Esto quiere decir que, si bien la plataforma Rappi no determina un tiempo mínimo de desempeño de la actividad, la forma como las reglas del juego definidas por ella se articulan con la realidad social de los tenderos lleva a que se configuren tiempos y días estables de trabajo que en gran parte superan las jornadas laborales autorizadas por los contratos. Pese a que la plataforma aparentemente no incita a la dependencia, las condiciones de hecho sí muestran que esta existe. Si bien un trabajador de reparto puede conectarse a la aplicación para trabajar cuando quiera, las condiciones de desempleo y la demanda creciente del servicio en Colombia convierten esta opción de trabajo en la principal fuente de ingresos de una cantidad cada vez mayor de trabajadores. La misma encuesta muestra que un 81.4% de encuestados sólo trabaja en Rappi.

Figura 4. Dependencia de Rappi en la muestra (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2020)



Ahora bien, en lo que corresponde a la subordinación, en primer lugar, debe entenderse que en ninguna de las dos plataformas el trabajador puede activarse sin aceptar los términos y condiciones de la plataforma. En segundo lugar, aun cuando el trabajador debe realizar el trabajo, debe realizarlo con los métodos y protocolos de la plataforma, portar el logotipo, transportar los alimentos en la maleta especial (que el trabajador debe costear), utilizar la aplicación con acceso permanente a datos móviles (también costeados por el trabajador) en su propio vehículo, y realizar el reparto urbano en los tiempos medidos y estandarizados por la plataforma. A esto se suma que Rappi, en particular, prohíbe a los repartidores el uso de sustancias psicoactivas y alcohol (Rappi, 2019). Y tercero, está expuesto a recibir de manera acumulativa calificaciones de los usuarios y restaurantes a través de un sistema de reputación, de lo que dependen elementos tales como la frecuencia con la que le son enrutados pedidos, y otros incentivos. El reglamento también prohíbe tener una puntuación menor a 4.0 en el sistema de calificación de la aplicación (Rappi, 2019).

De esta manera, pese a que no existe la figura de un jefe o supervisor, la plataforma ofrece incentivos y castigos que hacen que el trabajador por iniciativa propia se adhiera a unos estándares de calidad definidos unilateralmente por la organización. Los castigos, de acuerdo con la encuesta de la Universidad del Rosario implica bloqueos totales o temporales por motivos tan distintos como devoluciones de usuarios, cambios de teléfono, quejas sin fundamento por parte de usuarios, órdenes liberadas o entregas erróneas por direcciones mal ingresadas (Observatorio Laboral Universidad del Rosario, 2019). En otras palabras, la plataforma propicia una “subordinación” con apariencia de autonomía.

Esto es un punto coincidente con estudios previos realizados desde una óptica sociológica sobre la realidad social y contractual de los trabajadores de reparto. Del Bono

(2019) presenta dos grandes problemas respecto de esta relación de poder entre plataformas digitales y trabajadores. El primero es el de una percepción de injusticia frente a la forma cómo la app gestiona la organización del trabajo y de los costos, dado que la plataforma decide las tarifas y cobran los impuestos resultantes de cada operación, exigen la compra de la caja para el transporte de los pedidos y una tarifa de activación; la empresa sólo vende los uniformes cuando han completado 15 pedidos. Asimismo, están expuestos a condiciones como robo del recaudo o del vehículo, accidentes de tránsito y otras formas de desprotección laboral.

El segundo problema identificado por Del Bono (2019) es la fragmentación del conjunto integrado por los repartidores. Los repartidores no tienen entornos de interacción entre ellos que les permita generar una cotidianidad de relaciones sociales que, a su vez, promueva la generación de lazos de solidaridad que caracterizan la generación de agrupaciones sindicales. Esto, sumado al sucesivo debilitamiento del poder sindical como efecto de las políticas neoliberales (Niño Chavarro & de Lafont de León, 2013), dificulta enormemente la organización de los repartidores para la negociación de sus derechos frente a la plataforma y, por lo tanto, imposibilita la mitigación de estas configuraciones injustas.

El estudio de Ramírez et al (2021), el cual analiza de manera pormenorizada una serie de litigios y sentencias que analizan el vínculo entre trabajador y plataforma en varias plataformas de reparto muestra también que, si bien las plataformas usan estrategias de litigio hechos como considerarse meras intermediadoras entre la demanda de bienes y servicios y no prestar ningún servicio directo, considerar empresarios independientes a los usuarios, la libertad de elección de los tiempos de trabajo, la autonomía para rechazar servicios, la posibilidad de trabajar simultáneamente con las plataformas, el estudio de las evidencias en estos casos mostró que hay muchos elementos que caracterizan la relación laboral. El primero de estos es la restricción de la libertad de desempeño de las tareas:

la libertad de los domiciliarios se ve restringida por los sistemas de geolocalización, ya que estos les permiten a las plataformas asignarles micro tareas, monitorear su trabajo y, en ocasiones, sancionarlos. La sentencia de la Corte de Casación Francesa que resolvió un caso contra Take Eat Easy, una empresa de entrega de comida a domicilio, encontró que la aplicación “tenía un control de la actividad del domiciliario mediante un sistema de geolocalización que monitoreaba en tiempo real su posición”. El control por geolocalización es usado por las plataformas para controlar el tiempo de ejecución de la labor, la ruta asignada y el cumplimiento de los estándares de eficiencia de las aplicaciones (Ramírez et al., 2021, p. 10)

Como se mencionó anteriormente, también en este estudio hay una alusión a los sistemas de calificación que premian y sancionan a los trabajadores como una forma de ejercer control y limitar la autonomía del trabajador, constituyendo un factor de hecho para considerar una situación de subordinación.

La jurisprudencia ha encontrado que estas nuevas modalidades de puntuación o niveles son un verdadero mecanismo de disciplinamiento que se vuelve una herramienta útil para controlar la fuerza de trabajo de los domiciliarios o conductores [...] los jueces han reconocido la injerencia de la tasa de aceptación en las jornadas de trabajo de los domiciliarios o conductores, ya que “el rechazo de un servicio puede que no esté penalizado directamente, más sí de forma refleja, ya que ello supone que la valoración -excelencia- del domiciliario disminuya y, por tanto, la imposibilidad de acceder a las franjas horarias mejores y más ventajosas (Ramírez et al., 2021, p. 13)

En tercer lugar, esta fuente también resalta el poder que tienen las plataformas para “despedir” a los repartidores, utilizando como justificación el que estos hayan violentado los términos y condiciones de la plataforma. Esto significa que el trabajador está sujeto a una normatividad concreta de la misma manera que un empleado convencional, al entrar a una empresa, entra a un régimen de derecho privado que no es otro que el reglamento interno empresarial. Sobre esto, los autores señalan que:

La capacidad de desvincular a los trabajadores de las aplicaciones ha sido interpretada por los jueces como una potestad sancionatoria robusta en cabeza de las plataformas. Este poder, consideran algunos jueces, no puede ser entendido como “una mera coordinación de actividades empresariales, sino que lo que la empresa propietaria de la plataforma hace es imponer una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir” [...] Cuando no se cumplen dichas normas, más conocidas como términos y condiciones, existen consecuencias de naturaleza disciplinaria (Ramírez et al., 2021, p. 16).

Esto lo diferencia, por ejemplo, del contrato de prestación de servicios. Las relaciones contractuales en el contrato de prestación de servicios están reguladas por el código civil y presuponen una vinculación de equilibrio de poder entre ambas partes. Si bien el contrato laboral ordinario está marcado por una asimetría que deviene en subordinación, y que obliga

al empleador a proteger al empleado, los contratos por prestación de servicios parten del principio contrario, la defensa del libre mercado y de la autonomía de las partes para comprar y vender servicios y realizar negocios. Esta forma contractual:

[...] se caracteriza porque el contratista presta el servicio contratado con plena autonomía financiera, administrativa y técnica, a cambio de una suma de dinero pagadera según pacten las partes, así como el valor, la forma de pago, las obligaciones de las partes, el término de duración, las causales de terminación, etc. El que contrata el servicio se denomina contratante y el que lo presta contratista. Pueden realizarse contratos de prestación de servicios con personas naturales, como en el caso del abogado, contador, etc. (García Vélez, 2014 p. 114).

Todas estas restricciones a la autonomía de los trabajadores para ejercer el trabajo deniegan totalmente la posibilidad de que se desarrolle un contrato de prestación de servicios. Por otro lado, las plataformas exigen que los servicios prestados sean personales de manera irremplazable, controlando la identificación de los rappideros de Rappi y entregadores de iFood desde la exigencia de documentación y requisitos iniciales, mientras que el contrato por prestación de servicios sí admite procesos de subcontratación y los servicios no tienen que prestarse de manera personal.

Si bien la economía de plataformas digitales ha popularizado la idea de que los trabajadores de las plataformas son contratistas independientes, teniendo en cuenta las anteriores conceptualizaciones, la naturaleza del vínculo laboral está más cerca de una relación laboral convencional con una subordinación sutil y automatizada, pero donde las garantías laborales y el aseguramiento corren por cuenta y riesgo de los trabajadores. Una relación laboral en la cual el carácter de intermediador de las plataformas es utilizado para desentenderse de las obligaciones convencionales del empleador. Hay tendencias documentadas en las cuales relaciones laborales que tienen elementos de un contrato de trabajo convencional son camuflados a través de formas desreguladas. Esto se conoce como *ocultamiento del contrato realidad* (Pertuz, 2020).

Para el caso de iFood se encuentran menos datos. No obstante, esta compañía en la actualidad se encuentra implementando un sistema mediante el cual puede ofrecer a los repartidores afiliación a salud y pensión. Otro tema de interés es identificar si la ley de teletrabajo cobija el trabajo de reparto en plataformas, y un análisis realizado por Melo Campos (2019) sostiene que sí. Sin embargo, si se procede a analizar de manera más detallada esta

normatividad se encuentra que siguen existiendo áreas grises. La ley 1221 de 2008 es un instrumento jurídico que busca reconocer el teletrabajo como modalidad laboral ya sea de actividades remuneradas o actividades sin presencia del trabajador en un sitio de trabajo. A nivel conceptual, la ley propone una definición de teletrabajadores como aquellas personas que desempeñan actividades a través de tecnologías de la información y comunicación fuera de la empresa a la que presta sus servicios. Diferencia entre trabajadores autónomos (que trabajan en su domicilio o en una oficina externa), móviles (que no tienen sitio preestablecido, pero usan sus dispositivos móviles), y suplementarios (que alternan entre la asistencia a la oficina y el trabajo en casa) (Ley 1221, 2008 Art. 2). Ahora bien, afín a estas disposiciones se encuentra el decreto 884 de 2012 que operacionaliza la implementación práctica de esta ley menciona que el teletrabajo debe cumplir con las condiciones de un contrato laboral, tales como las condiciones de servicio y medios tecnológicos que se requieren, su forma de ejecución, el establecimiento de días y horarios, entre otros aspectos, al igual que la realización de aportes en seguridad social a los teletrabajadores (Decreto 884, 2012).

Por lo tanto, contrario al análisis realizado por Melo Campos (2019), debemos sostener que el trabajo digital de plataformas para el repartidor no es teletrabajo. El teletrabajo supone una relación laboral tradicional, presupone una relación laboral contractual clara y aplica para aquellos contratos de trabajo adecuadamente formalizados (contrato convencional), y está cobijado por todas las garantías de un contrato laboral.

También la intermediación laboral y la tercerización han sido utilizados como medios para comprender la naturaleza de la vinculación laboral en las plataformas de reparto (Almanza-Junco, 2018), pero al mismo tiempo esta interpretación de la situación es insuficiente porque estas dos figuras no coinciden con el tipo de conectividad entre usuarios que ofrece las plataformas. La intermediación laboral hace parte a un enrutamiento de la fuerza de trabajo con las necesidades de empleadores en una lógica completamente distinta al trabajo mediado por plataformas digitales, por dos elementos: primero, por la autorización necesaria que una entidad necesita por parte del gobierno para hacer labores de intermediación; segundo, porque el resultado de la intermediación debe ser un contrato de trabajo de cualquier índole (temporal, fijo o indefinido), pero con todas las prestaciones que les caracterizan (Resolución 2021, 2018). Por lo tanto, esta interpretación también es descartable para este caso.

Por último, vale la pena mencionar que el contrato de mandato es una salida con muchos problemas a la situación laboral de las personas vinculadas a las plataformas digitales, debido a que también se utiliza como una forma de ocultamiento del contrato realidad que, además, no coincide con lo estándar en un contrato de mandato. Sobre todo, porque lo que arriesga la

parte mandante no es sólo por su cuenta y riesgo, ya que es el trabajador el que aporta la fuerza de trabajo, invierte en una serie de activos (su vehículo y mantenimiento, sus propios implementos de trabajo y sus elementos de protección personal) que serían subsidiados por el mandante en un verdadero contrato de mandato. Además, en el caso de las plataformas ninguna de estas incurre en indemnización alguna sobre los llamados mandatarios. Por lo tanto, al ceñirse a una interpretación literal del instrumento jurídico, y aplicando el principio de primacía de la realidad, el desempeño fáctico del contrato descarta por completo que la relación entre repartidores y plataformas sea un contrato de mandato. A esto se suma que, de acuerdo con los términos y condiciones de Rappi (2019) el mandante *no es* la plataforma, sino el consumidor, el usuario que pide los productos a los comercios por medio de compra venta. De ahí que las plataformas se denominen a sí mismas como intermediadores del contrato de mandato, sin ser ni el mandante ni el mandatario.

Conclusión

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.

Referencias bibliográficas

- 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-Moureló, 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*. *Folleto 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>