

Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análisis concreto en la ciudad de Tunja, Colombia

Workers of Digital Delivery Platforms: A Comparative Law Study and Concrete Analysis in Tunja City, Colombia

Trabajadores de plataformas digitais de entrega: estudo de direito comparado e análise concreta na cidade de Tunja, Colombia

YAIR LEONARDO FONSECA ALFONSO*

FECHA DE RECEPCIÓN: 15 DE MAYO DE 2023. FECHA DE APROBACIÓN: 7 DE DICIEMBRE DE 2023

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.13268>

Para citar este artículo: Fonseca, Y. (2024). Trabajadores de plataformas digitales de reparto: un estudio de derecho comparado y análisis concreto en la ciudad de Tunja, Colombia. *Estudios Socio-Jurídicos*, 26(2), 1-36. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.13268>

RESUMEN

El trabajo realizado por domiciliarios vinculados con plataformas digitales de reparto ha tenido un crecimiento exponencial en el último lustro, tanto a nivel mundial como a nivel local. Lo anterior, representa retos y desafíos para la regulación y garantía de los derechos laborales de las personas que dependen de esta actividad como su principal fuente de ingresos. Por tal motivo, este artículo realiza un estudio de las plataformas digitales de reparto en el contexto internacional, nacional, y en particular, en la ciudad de Tunja, Colombia. A través de un proceso de investigación mixto, este escrito recolectó y analizó datos cuantitativos y cualitativos, con el objetivo de plantear la necesidad de formalizar los servicios ejecutados por repartidores mediante un contrato de trabajo.

Palabras clave: plataformas digitales de reparto; domiciliarios; economía colaborativa; Tunja; contrato de trabajo; formalización laboral.

* Magíster en Derecho; especialista en Instituciones Jurídico Procesales de la Universidad Nacional de Colombia; especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social; especialista en Derecho Administrativo y abogado de la Universidad del Rosario. Investigador del Grupo de Investigación Reconciliación con la Justicia y Dignidad Humana de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (Tunja, Colombia). Correo electrónico: yairfonseca13@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7717-1321>

ABSTRACT

The work performed by gig workers linked to digital delivery platforms has had exponential growth in the last five years, both worldwide and locally. This represents challenges for the regulation and guarantee of labor rights of people who depend on this activity as their main source of income. For this reason, this article conducted a study of digital delivery platforms in the international and national contexts, particularly in the city of Tunja, Colombia. Through a mixed research process, this paper collected and analyzed quantitative and qualitative data to propose as a research hypothesis the need to formalize services performed by delivery drivers through an employment contract.

Keywords: Digital delivery platforms; gig workers; gig economy; Tunja; employment contract; labor formalization.

RESUMO

O serviço realizado por trabalhadores vinculados a plataformas digitais de entrega cresceu exponencialmente nos últimos cinco anos, tanto em nível global quanto local. Isso representa desafios para a regulamentação e para a garantia dos direitos trabalhistas das pessoas que dependem dessa atividade como sua principal fonte de renda. Por esse motivo, este artigo realiza um estudo das plataformas digitais de entrega no contexto internacional e nacional e, em particular, na cidade de Tunja, Colômbia. Por meio de um processo de pesquisa mista, para este estudo, foram coletados e analisados dados quantitativos e qualitativos, com o objetivo de propor como hipótese de pesquisa a necessidade de formalizar os serviços prestados pelos entregadores por meio de um contrato de trabalho.

Palavras-chave: plataformas digitais de entrega; entrega em domicílio; economia colaborativa; Tunja; contrato de trabalho; formalização do trabalho.

Introducción

El tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2014, p. 1).

En este contexto, el trabajo humano se puede distinguir entre trabajo dependiente o subordinado y trabajo independiente o no subordinado. Así, el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 dispone que el “trabajo en todas sus modalidades” goza de la especial protección del Estado. En esa perspectiva, Alain Supiot (1996) manifiesta que es imperativo elaborar un derecho laboral común que se aplique tanto al trabajo dependiente como al independiente. Lo anterior, por cuanto la protección de la seguridad física, económica y jurídica del trabajador es un valor que comparten todas las formas de trabajo.

Ahora bien, actualmente el mercado laboral está marcado por procesos de desregulación y flexibilización de las relaciones laborales. *Gig economy* es un modelo de economía colaborativa en el cual convergen varias formas de trabajo que se realizan mediante plataformas digitales. Estas plataformas son herramientas de gestión y comunicación entre el usuario y la empresa prestadora del servicio. Sin embargo, en el caso de las plataformas digitales de reparto, intervienen tres partes en la relación negocial: el repartidor, el consumidor y la empresa que pone en contacto a los dos primeros.

En Colombia y particularmente en la ciudad de Tunja, Boyacá, hoy en día, el uso de plataformas digitales para la prestación de diferentes tipos de bienes y servicios es una de las formas de trabajo informal de mayor crecimiento, lo cual representa retos y desafíos para la regulación y la garantía de derechos laborales.

Para desarrollar dicha conceptualización y argumentación, este artículo se estructura en cuatro secciones. En el primer apartado se estudia el concepto y el estado del arte a nivel mundial de plataformas digitales de reparto. En el segundo, se hace un análisis respecto de las plataformas digitales de reparto en Colombia. Para ello, se revisan estadísticas presentadas por Fedesarrollo en el 2020, así como por la OIT

para el 2021, y así mismo, se analizan los proyectos de ley que se han presentado en el Congreso de la República, orientados a reglamentar la actividad desarrollada por trabajadores de plataformas digitales. En la tercera parte, se aborda el debate actual desde el ámbito laboral, enfocado en determinar si quienes prestan servicios de reparto a través de estas plataformas son trabajadores subordinados o trabajadores independientes, contratistas, mandatarios, contratistas colaboradores o colaboradores autónomos. En el cuarto acápite se presenta un estudio realizado mediante encuestas aplicadas a 148 repartidores en la ciudad de Tunja, capital del departamento de Boyacá, con el objetivo de responder a la siguiente pregunta: ¿Los trabajadores de plataformas digitales de reparto que prestan sus servicios en la ciudad de Tunja ejercen su actividad de manera subordinada o de forma independiente?

Para tal fin, con el objetivo de contestar la pregunta planteada y proponer una hipótesis de trabajo, se adoptó un enfoque de investigación mixto. A partir de “[...] la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 534). Por último, se abordarán las conclusiones respectivas.

Plataformas digitales de reparto

Las plataformas digitales de reparto se ubican dentro del espectro de la denominada economía colaborativa (o *gig economy*). A través de estas plataformas, las empresas ofrecen servicios digitales por medio de una aplicación (conocida como app). La app es un programa informático que se utiliza en computadores o teléfonos inteligentes, que permite la gestión y comunicación entre el usuario, un trabajador/colaborador/prestador de un servicio o *gig worker* y la empresa que administra la aplicación.

La *gig economy* se caracteriza porque el trabajo se desarrolla mediante proyectos cortos o trabajos individuales, en lugar de empleos a tiempo completo o contratos a largo plazo. Esta forma de trabajo se ha

popularizado con el auge de las plataformas digitales, que conectan a los clientes con trabajadores que ofrecen servicios en una amplia gama de industrias, desde la entrega de comida hasta el cuidado de mascotas y la reparación de electrodomésticos.

Estas plataformas ofrecen una gran flexibilidad a los trabajadores, permitiéndoles elegir cuándo y dónde trabajar. Además, brindan la oportunidad de generar ingresos adicionales en su tiempo libre. Sin embargo, la *gig economy* también ha sido criticada por la falta de seguridad y protección social para los trabajadores, ya que muchos de ellos son considerados trabajadores independientes y no reciben los mismos beneficios laborales, prestacionales y de seguridad social que los trabajadores dependientes. A pesar de estos desafíos, la *gig economy* continúa en crecimiento y evolución, cada día se multiplica el número de personas que se unen a estas plataformas digitales para ofrecer sus servicios.

La OIT (2019) clasifica dos tipos de plataformas de trabajo digital en el universo de las plataformas digitales mediante las cuales se externalizan tareas a un grupo de personas (*crowdsourcing*). El primer tipo está basado en la web, por medio de la cual se asignan tareas a individuos seleccionados o a un grupo de personas indeterminado. Así, mediante las plataformas se entregan trabajos a individuos específicos (*freelance*), microtareas a personas determinadas (por ejemplo, *clickworker*) o se promueven concursos para personas indeterminadas (por ejemplo, *99designs*).

El segundo tipo de plataformas de trabajo digital está basado en la ubicación, por medio de la cual se asignan tareas a colaboradores o personas que prestan algún tipo de bien o servicio. Dentro de este segundo tipo se encuentran las plataformas que ofrecen servicios de alojamiento (Airbnb, Booking, Trivago, Kayak); transporte (Uber, Cabify, Beat); servicios para el hogar (Taskrabbit); microtareas locales (Streetsport); aquellas que permiten realizar compras en línea (Mercado libre, Amazon, Alibaba, Ebay, AliExpress, Linio, Dafiti, GearBest); las que prestan servicios para adultos (mileroticos.com) y las plataformas de domicilios, entregas o reparto (Rappi, Uber eats, domicilios.com, iFood, Merqueo, mensajeros urbanos). Así como una amplia gama de opciones mediante la cual se pone en contacto a una persona que requiere

satisfacer una necesidad, con otra que ofrece un producto, servicio o conocimiento profesional, técnico o empírico.

Teniendo en cuenta el contexto anterior, el presente escrito está enfocado únicamente en las plataformas de domicilios. Estas últimas funcionan a través de una empresa o sociedad comercial que ha creado o desarrollado una aplicación, por medio de la cual se ofertan productos, bienes o servicios que habitualmente provienen de un tercero, para que los consumidores los adquieran y reciban en un lugar específico, gracias a un trabajador, colaborador, repartidor o contratista.

En resumen, las plataformas digitales de reparto y la *gig economy* han cambiado la forma en que los servicios son entregados y la forma de trabajo de las personas. A medida que estas plataformas continúan creciendo, es imperativo abordar los desafíos que plantean en cuanto a los derechos fundamentales laborales de los trabajadores. Sin embargo, es innegable que ofrecen nuevas oportunidades y formas de generar ingresos a una gran cantidad de personas. A continuación, se aborda el estado del arte actual en el ámbito internacional.

Plataformas digitales de reparto a nivel orbital

En virtud de la publicación hecha en febrero del 2021 por la OIT y de conformidad con la base de datos de Crunchbase, para el 2020 se calculaba que la cifra de plataformas digitales en todo el mundo era de 777. En resumen, 283 aplicaciones eran de línea basada en la web; 106 prestaban servicios de taxi; 383 obedecían a aplicaciones de entrega o reparto, y solamente 5 a modelos híbridos (OIT, 2021b).

En este orden de ideas, el 49,3 % del total de plataformas digitales presta servicios de entrega o reparto a nivel global. Por tal razón, los desafíos que surgen para el derecho del trabajo son importantes en materia de remuneración digna, afiliaciones a seguridad social, tratamiento equitativo y, en especial, al reconocimiento de derechos fundamentales universales del derecho de trabajo.

En ese sentido, es importante revisar la situación laboral de los trabajadores de reparto en España, Argentina y Perú. La relación que se presenta en estos países y la situación colombiana se justifica en la medida en que comparten rasgos comunes. En los tres países las

plataformas digitales inaplican la normatividad laboral y los domiciliarios son considerados como contratistas independientes y autónomos, y no como empleados, a pesar de que se presentan notables indicios de una relación laboral. Por ejemplo, en Argentina también funciona el unicornio empresarial Rappi y los domiciliarios no tienen ningún tipo de prestación social (primas, vacaciones, cesantías). En Perú, al igual que en Colombia, se hace necesario regular el empleo que generan las plataformas digitales de domicilios a través de una ley que permita garantizar los derechos laborales de los domiciliarios. Por último, España nos ofrece como posible solución aplicable en el entorno local, la denominada Ley Rider. A continuación, se analiza la situación de los domiciliarios en cada país.

España

Dentro de los diversos estudios realizados en el país ibérico, se destaca el informe “El trabajo en plataformas digitales al país València: riesgos y oportunidades” (Todolí et al., 2019), en el cual se pone presente que España es el país de la Unión Europea donde los trabajadores dependen en mayor medida de esta actividad económica, e indica que “en el Estado español más del 11,6 % de la población ha recibido ingresos de este tipo de plataformas” (Todolí et al., 2019, p. 51), superado en Europa únicamente por Reino Unido.

Los investigadores refieren que la característica central de esta forma de prestar servicios es el sometimiento a las directrices y condiciones uniformes fijadas por las plataformas. En consecuencia, los trabajadores carecen de la posibilidad de negociar las condiciones y el precio de su propio trabajo. A su vez, los autores señalan el aislamiento existente en el trabajo de plataformas, así como las dificultades para promover negociaciones colectivas, por cuanto no hay un reconocimiento expreso de una relación laboral. Por lo tanto, los trabajadores de plataformas “no tienen voz ni influencia en sus condiciones de trabajo” (Todolí et al., 2019, p. 6).

En el territorio español las plataformas digitales inaplican la normatividad laboral, lo cual “implica bajos salarios, incluso por debajo del salario mínimo, impredecibilidad (sic) de las horas de trabajo, mucho

tiempo a disposición esperando recibir encargos sin percibir salario, insuficiente protección social y frente a los riesgos laborales” (Todolí et al., 2019, p. 6).

Como solución al incumplimiento de la normatividad vigente, los autores refieren que las plataformas digitales deben regular la utilización incorrecta de la figura del falso autónomo —conocido en Colombia como trabajador independiente—. Para tal fin, se debe reconocer la laboralidad de los trabajadores —o reconocimiento como trabajadores subordinados— y la aplicación de los derechos laborales “más allá donde la ley lo indica” (Todolí et al., 2019, p. 7).

A partir de otra investigación realizada para Labora mediante acuerdo con la Universitat de València, presentada en noviembre del 2021 denominada “El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana”, se destaca que en la economía de plataformas española existe el doble de trabajadores autónomos que asalariados. Por el contrario, en la economía tradicional los asalariados son seis veces más que los autónomos. Lo cual lleva a pensar que “se puede estar utilizando la tecnología para no cumplir con la legislación” (Todolí & Peiró, 2022, p. 123).

Lo anterior, ha incidido en la aprobación de la denominada Ley Rider, que obliga a las empresas a proporcionar a los repartidores autónomos un seguro de accidentes de trabajo y de responsabilidad civil. La obligación de que las empresas realicen formación gratuita a los repartidores sobre seguridad vial y normatividad de tráfico, así como el deber de realizar una evaluación de riesgos para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo. Por último, esta ley establece el imperativo de garantizar a los domiciliarios información relevante sobre pedidos (dirección exacta y pago por pedido).

Perú

A partir del diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales en el caso de Lima, Perú, realizado en el 2020 por Alejandra Dinegro Martínez, Directora del Observatorio de Plataformas de Perú, se resaltan los siguientes datos estadísticos:

- De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (en adelante INEI), el trabajo de repartidor se ha convertido en una actividad representativa, por cuanto equivale a cerca del 1,1 % de la población económicamente activa en Lima Metropolitana y para el 2020 se ubicaba dentro de los veinte empleos más populares de la capital peruana (Dinegro, 2021, p. 48).

Respecto del vínculo que debería existir entre los repartidores y las plataformas, a partir del estudio hecho por el Observatorio Peruano y de conformidad con un análisis del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), se puede concluir que existen los tres elementos esenciales de una relación laboral. Además de la prestación personal del servicio que se presenta en la actividad desempeñada por los repartidores y de la remuneración, que es pagada unilateralmente por la aplicación, se destaca el elemento de subordinación, contenido en el artículo 9° de la LPCL.

En cuanto a las principales conclusiones referidas por el Observatorio Peruano sobresalen:

- Para el caso peruano, se requiere contar con una Ley General del Trabajo que permita construir un piso común de derechos laborales para todo trabajador —de cualquier edad, sexo, raza, función, actividad productiva o modalidad—.
- La regulación del empleo que generan las plataformas digitales de domicilios es tan necesaria como la regulación del trabajo independiente o autónomo, el cual se desarrolla en altas situaciones de informalidad.
- Promover el diálogo social fortaleciendo los sindicatos y toda forma de organización no tradicional de estos trabajadores (Dinegro, 2021, p. 68).

Argentina

Desde el documento denominado “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política”

(OIT, 2020), se evidencia la presencia de las siguientes plataformas de reparto y entrega de productos a domicilio: Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber Eats, Ando y Rapiboy.

Estas aplicaciones consideran a sus domiciliarios como trabajadores independientes. Por esta razón, así como la ausencia de regulación nacional específica en la materia, para el caso de repartidores argentinos la OIT sugiere aplicar el artículo 13 de la Recomendación 198, la cual “se muestra como un instrumento internacional relativamente eficaz para juzgar y determinar, en cada caso particular, cuál es la naturaleza del trabajo prestado a través de las plataformas digitales” (OIT, 2020, p. 48).

En Argentina, las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas no son muy diferentes a las de trabajadores dependientes, en lo relacionado con la jornada de trabajo. De acuerdo con el análisis sociodemográfico realizado por la OIT, los repartidores dedican en promedio 8,21 horas diarias a realizar esta actividad, cumpliendo 13 o más entregas por día y esperando alrededor de 17 minutos entre pedidos. El 89,4% de los encuestados expresó que este tipo de trabajo es su principal fuente de ingresos. Frente al número de horas trabajadas, el 45,8% manifestó realizar al menos una jornada a la semana que supera las 10 horas diarias. De otra parte, el 35% indicó laborar un promedio igual o superior a las diez horas diarias.

A pesar de lo mencionado, los domiciliarios no tienen derecho a vacaciones pagas, aguinaldo o licencia por maternidad. Asimismo, en lo relativo al aspecto de seguridad social, la gran mayoría de domiciliarios se ubican dentro del denominado régimen simplificado para pequeños contribuyentes. De acuerdo con la OIT, “se trata de un régimen tributario integrado que unifica en un único pago mensual las obligaciones impositivas de salud y previsión social (obra social y jubilación), razón por la que recibe el nombre de ‘monotributo’” (OIT, 2020, p. 80).

Consecuencia de la aplicación del monotributo, los domiciliarios pueden acceder a los siguientes componentes del sistema de seguridad social:

- a) seguro por vejez (jubilación), invalidez y fallecimiento, b) asignaciones familiares y c) seguro de salud. Quedan marginados, no obstante, del acceso a: d) seguro por riesgos de trabajo y e) seguro de

desempleo. La excepción la constituyen los trabajadores asalariados de PedidosYa, quienes, por desempeñarse en relación de dependencia, acceden a los cinco componentes mencionados (OIT, 2020, p. 80).

Lo anterior permite evidenciar que ante un accidente o enfermedad laboral, los domiciliarios monotributistas carecen de cualquier esquema de protección frente a lesiones, perturbaciones funcionales o psíquicas, invalidez e incluso la muerte. En el mismo sentido, no tienen protección ni asistencia de una aseguradora de riesgos por parte del trabajo frente a la exposición de factores de riesgo propios del trabajo realizado al aire libre y en condiciones peligrosas.

En conclusión, la precarización del trabajo en el siglo XXI es fomentada en buena medida por las plataformas digitales de reparto. Particularmente, en Argentina los repartidores son considerados como contratistas independientes y no como empleados. No obstante, se presentan protuberantes elementos de dependencia económica como lo es la asignación de instrucciones a través de un algoritmo; el control de la ubicación en tiempo real; adopción de conductas emanadas directamente por la aplicación; utilización de logos y emblemas característicos de la aplicación; suspensión o despido a través de tablet, control disciplinario por tasa de aceptabilidad, prestación personal del servicio y remuneración con recargos por distancia y tiempo.

Plataformas digitales de reparto en Colombia

De acuerdo con la publicación “El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política” (OIT, 2021a), aproximadamente desde el 2015 el trabajo de reparto a domicilio ha tenido un crecimiento exponencial en el país y ha “brindado oportunidades de trabajo a un sinnúmero de personas que han encontrado en él un medio para generar ingresos, e incluso para subsistir” (OIT, 2021a, p. 15).

A partir de los reportes de investigación de Fedesarrollo, vale la pena destacar que, para el 2020 las plataformas digitales representaban el 0,2% del PIB del país en una estimación conservadora y para febrero

del 2020, se estimaba que en Colombia había alrededor de 200.000 trabajadores de plataformas (Fedesarrollo, 2020, p. 61).

Para la OIT, habitualmente las condiciones para desempeñar el oficio de repartidor en Colombia son ser mayor de edad; contar con un medio de transporte para hacer las entregas (carro, bicicleta, moto); tener licencia de conducción en el caso de carro y moto; contar con una maleta para transportar los pedidos, y tener un teléfono inteligente que permita acceder a la aplicación para aceptar o rechazar pedidos. Así como en algunos casos, tener contacto directo con el consumidor.

En el 2021 la OIT identificó las cinco principales plataformas de aplicaciones de reparto a domicilio que funcionaban en Colombia: Rappi, Uber Eats, Domicilios.com, iFood y Mensajeros Urbanos. No obstante, es importante destacar que para la fecha de producción de este artículo, Uber Eats dejó de prestar sus servicios en Colombia a partir del 22 de noviembre del 2020. iFood y Domicilios.com se fusionaron en junio del 2021, y el 21 de noviembre de 2022 el aplicativo y la operación de iFood cesó sus actividades en Colombia.

En cuanto a derechos laborales y seguridad social, las cinco plataformas antes enunciadas consideran a sus repartidores como colaboradores, aliados, contratistas o mandatarios. En resumen, los domiciliarios no son considerados como trabajadores dependientes. No tienen cobertura de seguridad social integral pagada por un empleador —entendida como salud, pensión y riesgos laborales—, no tienen derecho a prestaciones sociales —cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios—. El pago por cada domicilio es fijado unilateralmente por cada empresa, los términos y condiciones son puestos como un contrato de adhesión, y la modificación de estos últimos es una garantía de la cual goza únicamente el operador de la aplicación. Los repartidores tampoco tienen derecho a disfrutar de vacaciones remuneradas y como consecuencia del tipo de vinculación contractual, los derechos de asociación sindical y negociación colectiva se encuentran absolutamente restringidos.

En contraste con lo anterior, en la presente investigación se encontró que en el Congreso de la República se han radicado diez proyectos de ley orientados a reglamentar la actividad realizada por personas que prestan servicios a través de plataformas digitales de domicilio. A

continuación, se analiza el estado actual de cada proyecto, empezando del más reciente al más antiguo:

Tabla 1. Proyectos de ley orientados a reglamentar actividades en plataformas digitales

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
<p>Cámara 367/2023</p> <p>(Legislatura 2022-2023)</p> <p>Autor: Ministerio del Trabajo.</p> <p>“Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>En este proyecto de reforma laboral se pretende agregar un título al Código Sustantivo del Trabajo, por medio del cual los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega, fueran vinculados mediante contrato de trabajo y pudieran gozar de todos los derechos y garantías que están regulados en la normatividad laboral al trabajo dependiente.</p>
<p>Senado 302/2023</p> <p>Autores: Honorio Enríquez Pinedo, Enrique Cabrales Baquero, Paola Andrea Holguín Moreno y otros.</p> <p>“Por medio del cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Gaceta 270 de 2023, 30 de marzo de 2023.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>Este proyecto de ley tiene por objeto regular la contratación entre las Empresas de Intermediación Digital, plataformas y los contratistas colaboradores de plataformas de reparto para la prestación de los servicios ofrecidos por las plataformas.</p> <p>El contrato celebrado entre la plataforma digital y los proveedores de servicios o bienes ofrecidos para ser comercializados se registrará por las normas comerciales.</p> <p>El contrato celebrado entre la plataforma digital y el “contratista colaborador” se rige por las normas civiles y deberá constar en documento físico o digital.</p> <p>En materia de aportes a la seguridad social, este proyecto expresa que para la validez del contrato, el “colaborador contratista” debe ser afiliado a pensión, salud y riesgos laborales. La base de cotización para los aportes del contratista colaborador, será sobre el 40% del total pagado por la plataforma o empresa de intermediación digital.</p> <p>La plataforma aportará el 60% de la cotización total y el contratista colaborador aportará el 40% restante. Sin embargo, los aportes a riesgos laborales serán asumidos en su totalidad por la plataforma.</p>

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
<p>Senado 148/2021 acumulado 075/2021</p> <p>Autores: Rodrigo Lara Restrepo y José Ritter López Peña.</p> <p>“Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas”.</p> <p>Gacetas 1101, 1885, 1259 de 2021 y 8 de 2022.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>El proyecto define el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través del uso de plataformas digitales. Por medio de este modelo económico, un trabajador digital económicamente dependiente provee un servicio a un cliente final, por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica.</p> <p>En el artículo 4° del proyecto llama poderosamente la atención el Parágrafo 2°, el cual indica que, en ningún caso la relación sustantiva de Trabajo Digital Económicamente Dependiente podrá ser considerada como un contrato de trabajo o una relación civil de prestación de servicios.</p> <p>En el artículo 5° se expresa:</p> <p>“Los Trabajadores Digitales Económicamente Dependientes serán propietarios de las calificaciones realizadas por parte de la plataforma y de los usuarios, obtenidas en el ejercicio de sus funciones. Al finalizar la relación sustantiva de manera unilateral o por mutuo acuerdo, las Empresas de Intermediación Digital (EID), entregarán y certificarán al Trabajador Digital Económicamente Dependiente dichas calificaciones”. (Negrita por fuera de texto original).</p> <p>A su vez, el artículo 6° establece límites a las Empresas de Intermediación Digital, por cuanto dentro de sus roles:</p> <p>“i) no podrá asignar de forma obligatoria un cliente al trabajador autónomo económicamente dependiente, es este último quien se niega o acepta proveer un servicio a un determinado cliente, por lo cual la Empresa de Intermediación Digital no podrá limitar el acceso a la oferta de trabajo con base en el número de servicios realizados, mediante el uso de algoritmos, imposiciones de reglamentos o cualquier otra medida. ii) no podrá ejercer control sobre cómo un trabajador digital económicamente dependiente realiza la prestación del servicio, sin perjuicio de los estándares mínimos de calidad del servicio debidamente certificados en el Reglamento Interno del Trabajo y; iii) podrá fijar ciertos requerimientos para vincular a los trabajadores digital económicamente dependiente potencialmente elegibles para utilizar su aplicación”. (Negrita por fuera de texto original).</p>

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
	Los artículos 7° a 13 del proyecto de ley son idénticos al proyecto radicado en Cámara 160/2019, los cuales se analizan más adelante.
<p>Cámara 388/ 2020</p> <p>Autor: Ministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera.</p> <p>“Por la cual se establecen las condiciones de acceso a mecanismos de protección social a las personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Gaceta 1355, 23 de noviembre de 2020.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>El proyecto pretende establecer mecanismos de acceso al Sistema General de Seguridad Social o al Piso de Protección Social, únicamente para personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales. Así como los medios necesarios para la fiscalización, inspección, vigilancia y control de aquellos deberes y obligaciones que emergen de este sistema.</p> <p>En el texto propuesto para primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara, se considera como trabajador autónomo a aquellas personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales.</p> <p>A su vez, se diferencia entre trabajadores autónomos que perciban ingresos brutos reconocidos por las plataformas iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (smlmv) y aquellos que perciban ingresos inferiores a un (1) smlmv.</p> <p>Los primeros, estarán obligados a efectuar su cotización mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral, afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Salud en régimen contributivo, al Sistema General de Pensiones y al Sistema de Riesgos Laborales.</p> <p>Los segundos, deberán ser vinculados al piso de protección social de que trata el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019. La vinculación deberá ser efectuada por el administrador de la plataforma digital o propietario de la misma, solidariamente, quien estará obligado a efectuar el aporte con destino al piso de protección social.</p>
<p>Senado 246/2020</p> <p>Autor: Mauricio Andrés Toro Orjuela.</p>	Este proyecto “tiene por objeto regular la relación contractual de las personas que prestan sus servicios a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa, mediante la creación de la categoría de colaborador autónomo” (Artículo 1°).

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
<p>“Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”.</p> <p>Gacetas 808 y 942 de 2020.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>En el artículo 2° del proyecto define las categorías de colaborador autónomo y plataforma digital de economía colaborativa.</p> <p>En los artículos 3° y 4° se delimita el campo de aplicación y naturaleza de la relación contractual. Se destaca el empoderamiento de la Plataforma Digital de Economía Colaborativa, la cual de manera autónoma podrá decidir si la relación jurídica con el colaborador autónomo es de tipo civil o comercial, según lo disponga el operador de la respectiva plataforma.</p> <p>En el párrafo 1° del artículo 4° se excluye tajantemente la posibilidad de que la vinculación sea considerada como un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo, ni como un Contrato de Prestación de Servicios.</p> <p>Sin embargo, el artículo 5° permite de manera excepcional que las personas que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, de forma libre y voluntaria, opten por una vinculación de carácter laboral.</p> <p>Ahora bien, frente a la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social, los colaboradores autónomos que presten servicios a través de las plataformas, deben afiliarse y pagar sus aportes como trabajadores independientes al Régimen de Seguridad Social, tanto a la ARL, EPS y AFP. El ingreso base de cotización (IBC) del colaborador autónomo será del 40% de sus ingresos de forma mensualizada y cuando el total de ingresos no supere el salario mínimo, el colaborador digital deberá afiliarse y/o vincularse al Piso de Protección Social, siendo responsable de realizar aportes al programa BEPS.</p> <p>Por último, se aprecia como novedad en este proyecto de ley, la obligación impuesta a las plataformas, para contratar con compañías de seguros autorizadas para operar en Colombia, con el fin de amparar específicamente dos riesgos del colaborador autónomo: 1. Riesgo de accidentes personales con ocasión del servicio, en forma complementaria a los riesgos de la seguridad social, y 2. Riesgo de pérdida de ingresos sufrido como consecuencia de la actividad directamente relacionada con el uso de la plataforma. Por ejemplo, en el caso de hurto calificado.</p>

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
<p>Senado 213/2020</p> <p>Autor: Mauricio Andrés Toro Orjuela.</p> <p>“Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”.</p> <p>Gaceta 744, 19 de agosto de 2020.</p> <p>Estado actual: archivado por retiro del autor.</p>	<p>En cuanto al contenido del proyecto de ley, es idéntico al Proyecto de Ley Senado 246 de 2020, arriba analizado.</p>
<p>Senado 085 de 2020 acumulado 221 y 246 de 2020</p> <p>Autores: Álvaro Uribe Vélez, Ruby Helena Chagüi Spath, María del Socorro Guerra de la Espriella y otros.</p> <p>“Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Gaceta 599, 31 de julio de 2020.</p> <p>Estado actual: archivado.</p>	<p>Este proyecto de ley pretende regular la contratación entre las Empresas de Intermediación Digital, plataformas y los contratistas colaboradores para la prestación de los servicios ofrecidos por las plataformas.</p> <p>En el artículo 2° del proyecto, se definen las Empresas de Intermediación Digital (IED) como aquellas personas jurídicas legalmente constituidas, cuyo objeto social sea realizado por conducto de plataformas.</p> <p>A su vez, define plataforma como aquella aplicación digital que intermedia entre un usuario, consumidor o cliente final y el proveedor de bienes y servicios.</p> <p>De otra parte, define al contratista colaborador como aquella persona natural que presta sus servicios de manera autónoma, personal, directa, por cuenta propia, a través de una o varias plataformas y ejecuta el servicio a favor de un cliente o consumidor final.</p> <p>Frente a la naturaleza del vínculo contractual, el proyecto es enfático en establecer que el contrato celebrado entre la plataforma digital con los proveedores de servicios o bienes se regirá con las normas comerciales. A su vez, el vínculo contractual entre la plataforma digital y el contratista colaborador será de naturaleza civil.</p>

Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual	Resumen del proyecto
	<p>En cuanto a las formalidades del contrato suscrito entre el contratista colaborador y la plataforma digital, el artículo 4° expresa que el documento que se suscriba deberá contener: “el objeto del contrato, las partes, los honorarios en su cuantía, forma de pago y periodicidad; derechos y obligaciones de la plataforma y del contratista colaborador; término de duración, formas y causales de terminación; posibilidad de ceder o no el contrato, sanciones por incumplimiento; obligaciones y derechos de ambas partes, calificaciones e incentivos por el buen servicio y demás que reglamente el Gobierno nacional”.</p> <p>En cuanto a los aportes a seguridad social, el artículo 6° establece como elemento de validez del contrato, la exigencia que el contratista esté afiliado al Sistema de Seguridad Social (pensiones, riesgos, ARL). La base de cotización para los aportes del contratista colaborador al Sistema de Seguridad Social Integral, “será el 40% del total de los ingresos pagados por la plataforma o Empresa de Intermediación Digital al contratista colaborador. La plataforma aportará el 50% de la cotización total y el contratista colaborador pagará el 50% restante. Los aportes al Sistema de Riesgos Laborales serán asumidos en su totalidad por la plataforma”.</p> <p>Por último, este proyecto establece que los contratistas colaboradores que tengan ingresos inferiores a un salario mínimo mensual vigente, podrán ser vinculados a los Beneficios Económicos Periódicos BEPS. Caso en el cual, la empresa de intermediación digital quedará a cargo del aporte mínimo mensual.</p>
<p>Senado 190/2019</p> <p>Autor: Rodrigo Lara Restrepo.</p> <p>“Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia”.</p> <p>Gacetas 894 y 1160 de 2019.</p>	<p>El proyecto define el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través del uso de plataformas digitales, consistente en un modelo económico por medio del cual el Trabajador Digital Económicamente Dependiente provee un servicio a un cliente final por medio de una aplicación móvil o plataforma tecnológica.</p> <p>Los artículos 4°, 5° y 6° son idénticos al Proyecto de Ley Senado 148/2021 acumulado 075/2021, analizado previamente.</p> <p>En materia de seguridad social, el artículo 7° del proyecto ordena que el trabajador digital económicamente dependiente cuyos ingresos sean inferiores a 1 smlv, realizará los aportes al Sistema de Seguridad Social sobre el salario mínimo.</p>

<i>Origen y número, autor(es), título del proyecto, Gacetas consultadas y estado actual</i>	<i>Resumen del proyecto</i>
<p>Estado actual: archivado (No se aprobó la ponencia para primer debate en Senado).</p>	<p>Corresponderá al empleador y al trabajador, en partes proporcionales, completar el aporte mínimo.</p> <p>El trabajador digital económicamente dependiente, cuyos ingresos sean superiores o iguales a 1 smlv, realizará los aportes al Sistema de Seguridad Social sobre la base del 40% de los ingresos percibidos mes vencido.</p> <p>A su vez, en el artículo 7º del proyecto se desarrolla el porcentaje en que se deben hacer aportes a seguridad social.</p> <p>Finalmente, en el Capítulo III del proyecto de ley, se introducen garantías de asociación o agremiación, condiciones de organización de los trabajadores autónomos económicamente dependiente y la correspondiente vigencia.</p>
<p>Cámara 160/2019</p> <p>Autores: Rodrigo Lara Restrepo, Ana María Castañeda Gómez, Richard Alfonso Aguilar Villa y otros.</p> <p>“Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia”.</p> <p>Gaceta 758, viernes 16 de agosto de 2019.</p> <p>Estado actual: retirado.</p>	<p>El texto de este proyecto es idéntico al Proyecto de Ley Senado 190 de 2019 arriba explicado.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Congreso de la República.

A modo de cierre, el Gobierno nacional radicó el 24 de agosto del 2023 un nuevo proyecto de reforma laboral en la Cámara de Representantes. En este nuevo intento de reforma, se acumularon los Proyectos de Ley 166, 192 y 256.

En la exposición de motivos se reconoce a los trabajadores de plataformas digitales como uno de los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación. Como novedad, en el artículo 23 del proyecto

se contempla la posibilidad de que estos trabajadores sean vinculados de manera dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

De acuerdo con el artículo 26 de este proyecto, si estos trabajadores son vinculados de manera dependiente, la empresa que maneja la plataforma digital de reparto deberá realizar los aportes a seguridad social y riesgos laborales. No obstante, si son vinculados de manera independiente, el mismo artículo contempla que la empresa concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo del trabajador. Además, de manera análoga a los tradicionales contratos de prestación de servicio, el ingreso base de cotización para los aportes en salud, pensión y riesgos laborales, se calculará con base en el 40% de la totalidad de los ingresos que perciba el trabajador digital independiente.

En los artículos 27, 28 y 29 de este proyecto se obliga a las empresas de plataformas digitales a realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo. A su vez, la empresa debe informar a sus trabajadores de los sistemas automatizados de seguimiento, evaluación y toma de decisiones que afecten las condiciones de trabajo. Se consagra el derecho a una revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte las condiciones de prestación del servicio.

Por último, para la fecha de escritura de este documento, este proyecto se encuentra en trámite para discusión y aprobación en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Sin embargo, faltando menos de un mes para el término del primer período de la legislatura 2023-2024, como consecuencia del ambiente político y de apoyo a las propuestas del autodenominado Gobierno del Cambio, el panorama es poco alentador.

Trabajador de plataformas digitales que presta servicios de reparto: ¿Contratista independiente o trabajador dependiente?

En los últimos años, las plataformas digitales de reparto han experimentado un aumento significativo en su popularidad y uso. Sin embargo,

una de las mayores controversias que se ha generado, es la relacionada con el vínculo jurídico aplicable a la relación contractual entre repartidores y plataformas. En Colombia, existe una intensa discusión sobre si estos trabajadores deben ser considerados como dependientes o autónomos, contratistas independientes, colaboradores autónomos o contratistas colaboradores.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo dispone los elementos esenciales del contrato de trabajo:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.
- c. Un salario como retribución del servicio. (Ley 50, 1990)

Tal como se analizó previamente, la totalidad de plataformas digitales de reparto en Colombia, así como algunos partidos políticos (Centro Democrático y Partido Verde), consideran a sus repartidores como colaboradores, aliados, contratistas o mandatarios. En síntesis, estas plataformas indican que, aunque existe una actividad personal y una remuneración por la prestación del servicio, no hay una continuada subordinación o dependencia del repartidor. Estos son sus argumentos:

1. No hay subordinación. Los repartidores pueden elegir cuándo y cuántas horas trabajar. No están sujetos al cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y tampoco están sujetos a un reglamento interno de trabajo. En síntesis, los repartidores son considerados como proveedores independientes.
2. Independencia económica. Para las aplicaciones informáticas, la fuente de ingresos percibidos por parte de los domiciliarios al prestar su servicio no es única, vital y prevalente. Por el contrario,

- las aplicaciones manifiestan que se trata de un ingreso extra que complementa otras formas de trabajo.
3. Falta de exclusividad. Las aplicaciones refieren que los repartidores pueden prestar sus servicios para varias plataformas de manera coexistente, motivo por el cual no es exigible la prestación del servicio dependiente.
 4. Materiales de trabajo y medios de transporte. En su mayoría, los repartidores proporcionan sus propios medios de transporte y materiales de trabajo. Para las plataformas, los repartidores no están subordinados en términos de medios y modos de realización del trabajo.
 5. Remuneración irregular. Debido a que no todos los meses los ingresos de los domiciliarios es igual. Además, la remuneración es variante, dependiendo de los días que se preste el servicio.
 6. No hay pago de descanso remunerado o vacaciones anuales. El repartidor asume en su totalidad los costos de su descanso remunerado y la aplicación no controla los días, ni horas en los cuales descansa el domiciliario.

En conclusión, las plataformas digitales expresan que no existe una relación laboral con sus repartidores, quienes son considerados como proveedores independientes y no están sujetos a los derechos y responsabilidades de los trabajadores tradicionales.

Ahora bien, un importante sector de la academia y de la doctrina, así como organizaciones sindicales y el partido de Gobierno 2022-2026, manifiestan que el vínculo que debe ligar a los domiciliarios con las plataformas debe ser mediante un vínculo laboral dependiente. Lo anterior, porque al pretender determinar la existencia de una relación de trabajo, debe imperar el principio de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, tal como está diáfano dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991.

A partir de la lectura del Capítulo II de la Recomendación 198 de la OIT (OIT, 2006), en consonancia con lo descrito en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo analizado, es plausible admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo; así como la consagración de una presunción legal de la

existencia de una relación de trabajo entre domiciliarios y plataformas digitales, cuando se dan uno o varios indicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, emergen una variedad de elementos probatorios que permiten demostrar los tres elementos esenciales de una relación laboral:

1. La prestación del servicio es personal e indelegable, por cuanto siempre es hecha por el domiciliario.
2. Existe una remuneración directa por los servicios prestados por el repartidor, a favor de la plataforma. Es más, en la mayoría de las plataformas se pagan recargos por condiciones climáticas adversas, horarios nocturnos, dominicales o festivos.
3. Hay subordinación. De conformidad con el artículo 13 de la Recomendación de la OIT, bajo el amparo del principio de primacía de la realidad, se evidencian los siguientes hechos indiciarios de laboralidad:
 - Ejecución del trabajo según las instrucciones y bajo el control de otra persona. En efecto, en algunas aplicaciones la actividad es controlada por un algoritmo y el control de la ubicación se hace en tiempo real. A su vez, la plataforma determina cuándo y dónde se debe realizar el domicilio.
 - Integración del trabajo en la organización de la empresa. En este caso, la actividad ejecutada por el domiciliario hace parte del núcleo esencial del objeto social de cada empresa.
 - Ejecución del trabajo única o principalmente en beneficio de otra persona. El repartidor presta su servicio en beneficio de un tercero y no para su propio enriquecimiento.
 - Ajenidad de los riesgos. El domiciliario jamás asume riesgos financieros por la actividad que realiza. Tal como lo prescribe el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, el repartidor nunca asume los riesgos o pérdidas de la aplicación. Ejemplo de lo anterior se materializa con las sanciones que ha impuesto la Superintendencia de Industria y Comercio a Rappi, por incumplir entregas, generar doble cobro a usuarios y permitir la entrega

de bebidas alcohólicas a menores de edad (Superintendencia de Industria y Comercio, 2023).

- El trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad.
- Disponibilidad del trabajador. El domiciliario debe estar a disposición de la aplicación. A tal punto que muchas manejan la denominada tasa de aceptación, mediante la cual controlan el número de pedidos aceptados por cada repartidor.
- Supervisión de la calidad del trabajo y verificación de los resultados. Los usuarios de la aplicación califican la atención de cada repartidor. Las calificaciones, comentarios y observaciones son controladas exclusivamente por la plataforma y no por el repartidor. Por ejemplo, Rappi maneja los denominados “estados del repartidor”, dependiendo de la constancia y buen servicio, tendrá un estado más alto o más bajo.
- Exigencia por el respeto de normas específicas impuestas por la aplicación. En efecto, habitualmente los repartidores reciben una capacitación inicial para adoptar el código de conducta de cada aplicación. En muchas oportunidades, los domiciliarios están obligados a utilizar logos, emblemas y signos distintivos.
- Remuneración como principal fuente de ingresos del trabajador. A diferencia de lo sostenido por las plataformas digitales, de acuerdo con el estudio hecho por la OIT en el 2021, “más de un 80 por ciento de los trabajadores tienen este mecanismo como su única fuente de ingreso” (OIT, 2021a, p. 65).
- Facultades disciplinantes de la plataforma. La aplicación puede suspender o terminar el vínculo de manera unilateral y existe control a través de la denominada tasa de aceptabilidad.
- Exclusividad. De acuerdo con la OIT, “más de un 60 por ciento utilizan una sola plataforma, sobre todo en trabajos de reparto” (OIT, 2021a, p. 65).

A modo de corolario, se presenta un estudio realizado durante los meses de enero-abril del 2023, el cual por medio de una metodología cuantitativa analizó la situación de los trabajadores de plataformas digitales de reparto en la ciudad de Tunja.

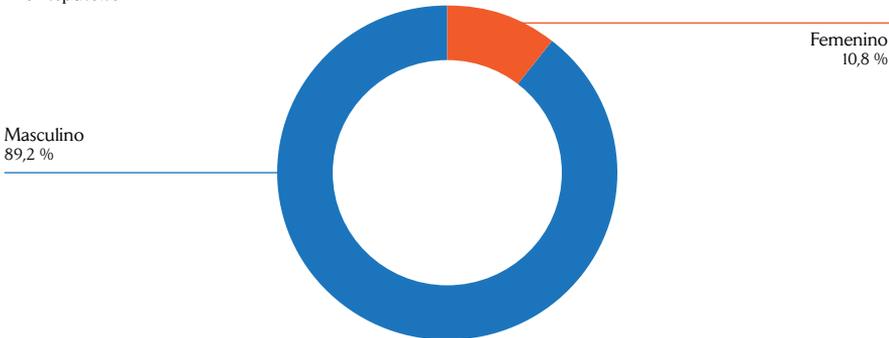
Plataformas digitales de reparto en la ciudad de Tunja, Colombia

La ciudad de Tunja, capital del departamento de Boyacá, cuenta con seis universidades. Por su cercanía con Bogotá D. C., es una ciudad intermedia entre el campo y la capital del país. De acuerdo con el DANE (2021), la proyección de población para el 2023 asciende a 182.828 habitantes y la tasa de desempleo del primer trimestre del 2023 estuvo ubicada en 11,7% (DANE, 2023). En Tunja no hay gran cantidad de industrias ni empresas, la mayor fuente de empleo formal son colegios públicos y privados, universidades, pequeñas empresas y el sector público.

En este orden de ideas, con el objetivo de responder la pregunta de investigación planteada, orientada a determinar si los trabajadores de plataformas digitales de reparto que prestan sus servicios en la ciudad de Tunja, ejercen su actividad de manera subordinada o independiente, se practicó una encuesta a 148 domiciliarios durante los meses de enero-abril del 2023.

Figura 1. **Género**

Género con el cual se identifica:
148 respuestas

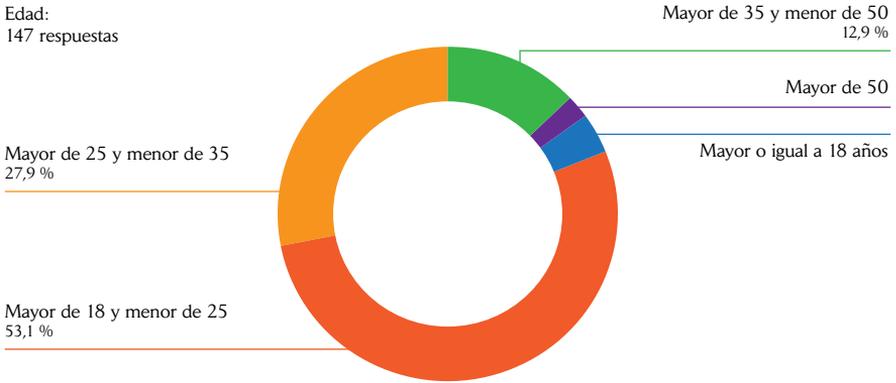


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

El 89,2 % de los encuestados son hombres, únicamente el 10,8 % son mujeres, tal como lo muestra la figura 1.

Figura 2. **Rango edad**

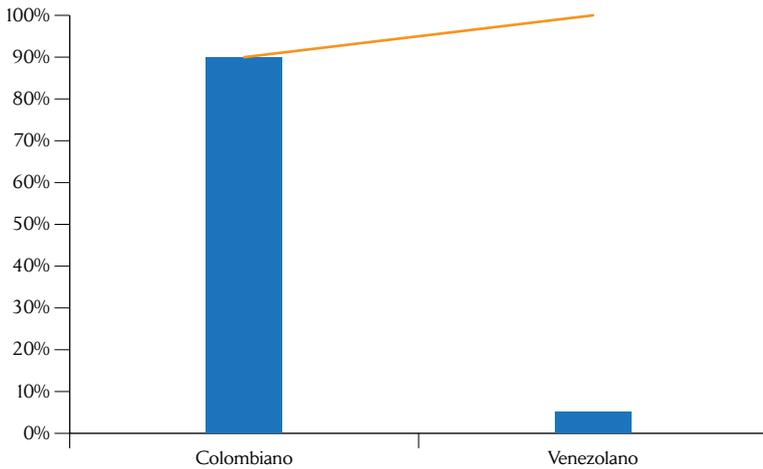
Edad:
147 respuestas



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Existe una mayor concentración en la franja etaria de 18 a 25 años, seguida por la franja de 26 a 35 años y, en tercer lugar, de 35 a 50 años. Es decir, las personas del segmento de población económicamente activa (PEA) están plenamente representadas.

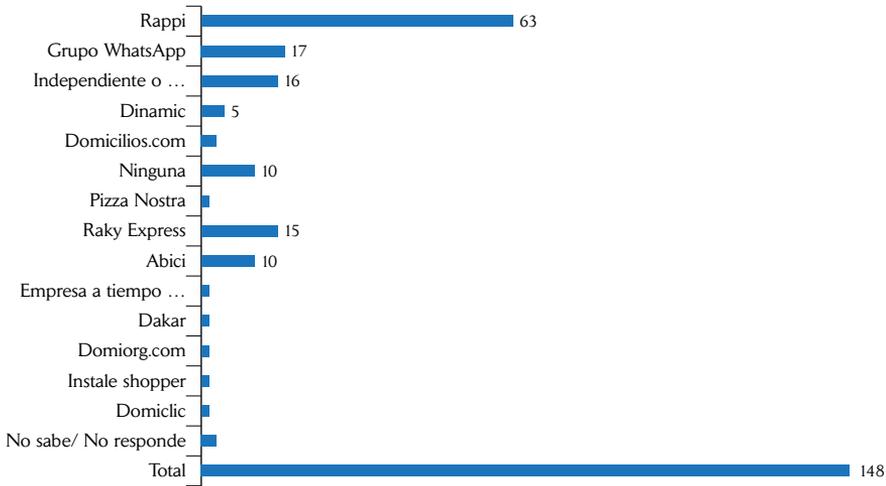
Figura 3. **Nacionalidad**



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

En cuanto a la nacionalidad, 138 encuestados resultaron ser colombianos y 10 venezolanos. Lo que significa que el 93,244 % son nacionales y el 6,756 % son extranjeros.

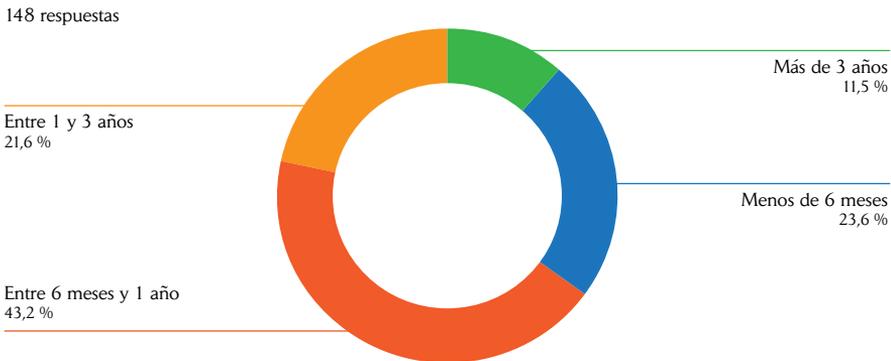
Figura 4. Plataforma en la que se encuentran vinculados



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Del total de encuestados, 63 están vinculados con Rappi, 17 prestan el servicio a través de grupos de WhatsApp, 16 son independientes, 15 están vinculados con Raky, 10 trabajan con Abici, 5 trabajan con Dinamic, 10 no están vinculados con ninguna y el restante trabajan para otras plataformas o no respondieron esta pregunta.

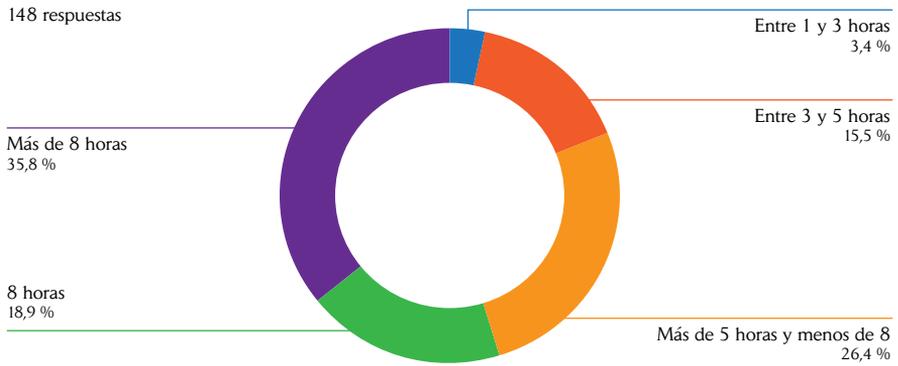
Figura 5. Tiempo laborando en el sector



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

La mayoría de los domiciliarios lleva trabajando más de seis meses y únicamente el 11,5% lleva más de 3 años laborando en este sector.

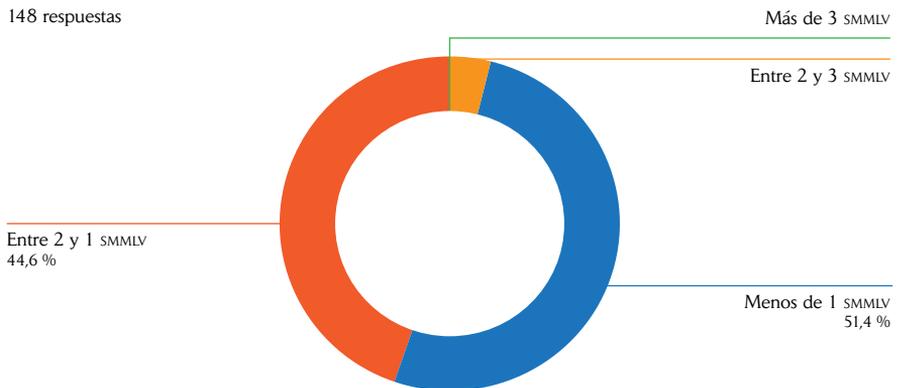
Figura 6. Número de horas laboradas en el día



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Frente al cumplimiento de una jornada laboral, es importante resaltar que más de la mitad de los domiciliarios cumplen una jornada laboral completa. Lo anterior, porque al sumar los repartidores que laboran más de 8 horas y los que laboran 8 horas, da como resultado un contundente 54,7%.

Figura 7. Ingreso mensual

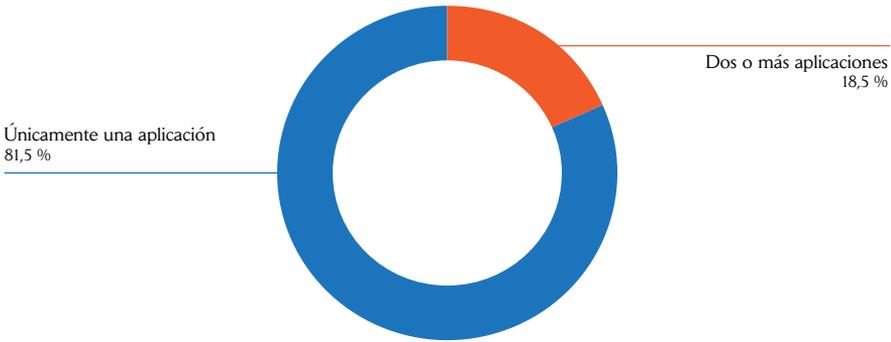


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

En cuanto al ingreso mensual percibido, más de la mitad recibe menos de 1 smmlv, el 44,6% percibe entre 1 y 2 smmlv, y únicamente el 4% más de 3 smmlv.

Figura 8. Número de aplicaciones utilizadas

146 respuestas

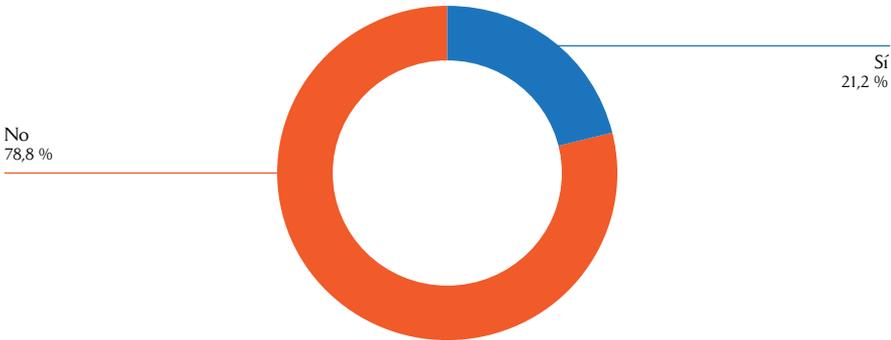


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

En relación con la exclusividad, más del 80% de los domiciliarios manifiesta prestar el servicio únicamente para una aplicación.

Figura 9. Seguridad social

146 respuestas

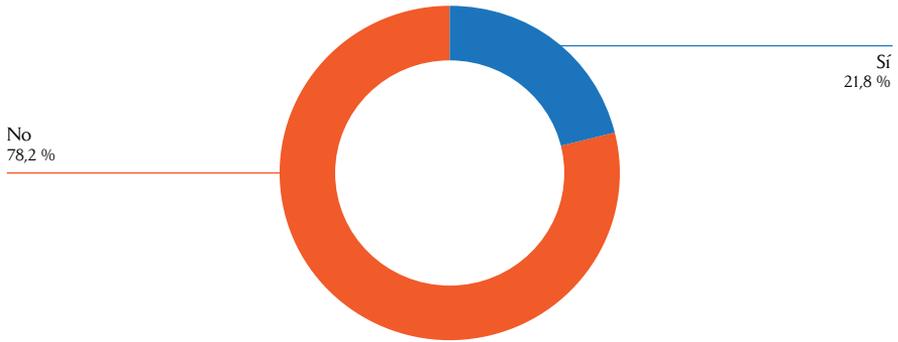


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Más de las dos terceras partes de domiciliarios encuestados (78,8%) expresaron que la aplicación no paga seguridad social, así como no cuenta con otro tipo de seguro diferente, tal como se aprecia en la figura 9 y 10.

Figura 10. **Otros seguros**

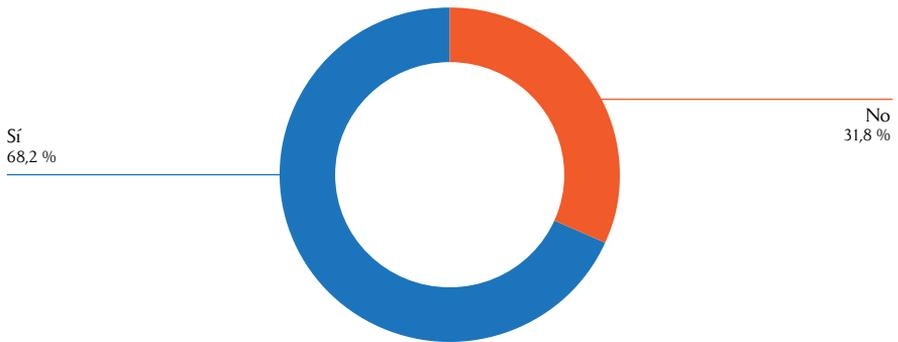
147 respuestas



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Figura 11. **Indicios subordinación**

147 respuestas

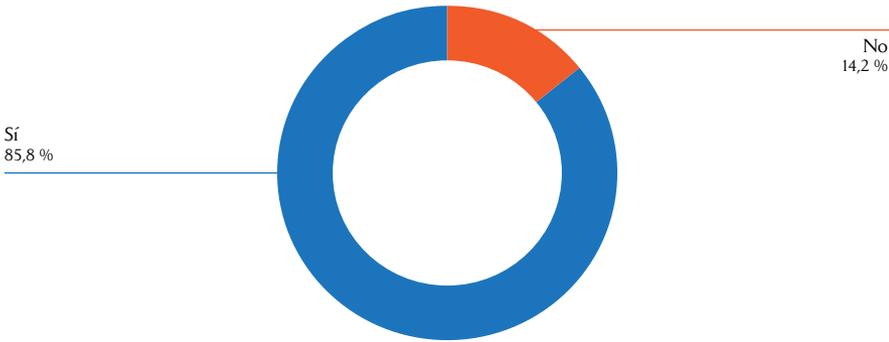


Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

La mayoría de encuestados manifestó que la aplicación conoce su ubicación en tiempo real, le impone órdenes, directivas y normas para prestar el servicio.

Figura 12. Descanso durante su jornada laboral

148 respuestas



Fuente: elaboración propia con base en datos de la encuesta.

Al analizar el resultado de las encuestas practicadas a los 148 repartidores de Tunja, se presentan varios indicios de laboralidad importantes. La mayoría de encuestados expresó que la aplicación conoce su ubicación en tiempo real, le impone órdenes, directivas y normas para prestar el servicio. Más del 80% de los domiciliarios manifestó prestar el servicio únicamente para una aplicación, y más de la mitad tiene una jornada laboral superior a 8 horas. A su vez, existe una prestación directa del servicio por parte del domiciliario y el pago de la remuneración lo hace la aplicación.

Conclusiones

A partir de la investigación realizada, se presentan las siguientes conclusiones relacionadas con la aplicación de la Recomendación 198, así como la necesidad de reivindicar la Constitución y la Declaración Filadelfia de la OIT; la encuesta practicada en la ciudad de Tunja a 148 domiciliarios; la propuesta hecha por Supiot y las sugerencias académicas en torno al proyecto de reforma laboral; de igual manera, a las funciones de inspección, vigilancia y control frente a trabajadores migrantes por parte del Ministerio de Trabajo y Migración Colombia.

1. Como consecuencia de la aplicación del principio constitucional de primacía de la realidad, así como de la Recomendación 198 de la OIT, la vinculación de los domiciliarios con sus respectivas aplicaciones debe reglamentarse a través de una relación laboral. En efecto, además de prestar personalmente un servicio y recibir el pago de una remuneración, se presentan notorios indicios de subordinación, lo cual constituye elementos esenciales de cualquier vinculación laboral.
2. Más del 75 % de domiciliarios encuestados que prestan sus servicios en la ciudad de Tunja, no tienen cobertura de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales). Lo anterior, supone un reto importante de formalización laboral, que podría solucionarse en gran medida con la obligación de vinculación a estas plataformas mediante un vínculo laboral dependiente.
3. En pleno siglo XXI surge la necesidad de reivindicar la pertinencia de las disposiciones del preámbulo de la Constitución de la OIT y de la Declaración de Filadelfia. Luego de las devastadoras y mortíferas lecciones de la Primera y Segunda Guerra Mundial, se evidencia nuevamente el clamor orientado en que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social” (Tratado de Paz de Versalles, 1919).
4. Es imperativo repensar la propuesta de Supiot, enfocada en la necesidad de elaborar un derecho laboral común, que aplique tanto a trabajadores dependientes y subordinados, como a contratistas, autónomos e independientes. Tal como lo menciona el artículo 25 de la Constitución, el trabajo “en todas sus modalidades”, goza de la especial protección del Estado.
5. En la discusión que actualmente se está dando al interior del Congreso de la República, orientada a reglamentar la actividad desarrollada por trabajadores domiciliarios a través de plataformas digitales de reparto, se debe considerar la posibilidad de reglamentar el trabajo subordinado y dependiente por horas, así como las respectivas cotizaciones semanales y mensuales que surjan de este modelo de trabajo. Lo anterior, porque en muchas ocasiones, los servicios prestados por domiciliarios(as) no obedece a una jornada laboral concreta y determinada. En síntesis, se debe flexibilizar el trabajo

subordinado, con el objetivo de hacerlo más dúctil a las realidades cambiantes de nuestra sociedad.

6. Se debe reglamentar la contratación de extranjeros que no han legalizado su estatus migratorio en Colombia. En efecto, ante el vacío jurídico, la única fuente de ingresos de un domiciliario en estas circunstancias es mediante la prestación de un servicio informal y en muchas ocasiones clandestino. A pesar de que los derechos emanados de una vinculación laboral son irrenunciables, difícilmente un ciudadano extranjero acudirá a la jurisdicción laboral cuando no tiene legalizada su situación migratoria. Es impostergable que el Ministerio del Trabajo junto con Migración Colombia identifique las empresas, lugares y entornos donde se están contratando trabajadores extranjeros en situación irregular, para en su lugar, conceder permisos especiales de trabajo.

Referencias

- Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Constitucional 116 del 20 de julio de 1991*. <https://babel.banrepcultural.org/digital/collection/p17054coll26/id/3761/>
- Congreso de la República de Colombia. (30 de marzo de 2023). Proyecto de Ley 302 Senado. *Por medio del cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2022-2026/2022-2023/article/317-por-medio-de-la-cual-se-regula-la-contratacion-de-personas-y-aportes-a-la-seguridad-social-en-las-plataformas-digitales-y-se-dictan-otras-disposiciones>
- Congreso de la República de Colombia. (12 de agosto de 2021). Proyecto de Ley 148 Senado acumulado 075 Cámara. *Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2021-2022/article/148-por-medio-de-la-cual-se-regula-el-trabajo-digital-economicamente-dependiente-realizado-a-traves-de-empresas-de-intermediacion-digital-que-hacen-uso-de-plataformas-digitales-en-colombia>

- Congreso de la República de Colombia. (26 de agosto de 2020). Proyecto de Ley 246 Senado acumulado 221 Cámara. *Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2020-2021/article/246-por-medio-de-la-cual-se-protege-el-trabajo-en-entornos-digitales-mediante-la-regulacion-de-la-contratacion-de-colaboradores-autonomos-a-traves-de-plataformas-digitales-de-economia-colaborativa>
- Congreso de la República de Colombia. (14 de agosto de 2020). Proyecto de Ley 213 Senado. *Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2020-2021/article/213-por-medio-de-la-cual-se-protege-el-trabajo-en-entornos-digitales-mediante-la-regulacion-de-la-contratacion-de-colaboradores-autonomos-a-traves-de-plataformas-digitales-de-economia-colaborativa>
- Congreso de la República de Colombia. (20 de julio de 2020). Proyecto de Ley 085 Senado acumulado 221 y 246 Cámara. *Por medio de la cual se regula la contratación de personas y aportes a la seguridad social en las plataformas digitales y se dictan otras disposiciones*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2020-2021/article/85-por-medio-de-la-cual-se-regula-la-contratacion-de-personas-y-aportes-a-la-seguridad-social-en-las-plataformas-digitales-y-se-dictan-otras-disposiciones>
- Congreso de la República de Colombia. (4 de octubre de 2019). Proyecto de Ley 190 Senado. *Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2019-2020/article/190-por-medio-de-la-cual-se-regula-el-trabajo-digital-economicamente-dependiente-realizado-a-traves-de-empresas-de-intermediacion-digital-que-hacen-uso-de-plataformas-digitales-en-colombia>
- Congreso de la República de Colombia. (14 de agosto de 2019). Proyecto de Ley 160 Cámara. *Por medio de la cual se regula el trabajo digital económicamente dependiente realizado a través de empresas de intermediación digital que hacen uso de plataformas digitales en Colombia*. <https://www.camara.gov.co/plataformas-digitales-0>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023, 28 de abril). *Comunicado de prensa: Indicadores de mercado laboral. Marzo 2023*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_mar_23.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021, febrero). *La información del DANE en la toma de decisiones de las ciudades capitales. Tunja, Boyacá*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/210209-InfoDane-Tunja-Boyaca.pdf>
- Dinegro Martínez, A. (2021). *Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso de Lima-Perú*. Fundación Friedrich Ebert-Perú www.fes-peru.org
- Fernández, C., & Benavides, J. (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Fedesarrollo. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Editorial Mac Graw Hill.
- Ministerio del Trabajo. (24 de agosto de 2023). Proyecto de Ley 166 Cámara. *Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*. <https://www.camara.gov.co/reforma-laboral-1>
- Ministerio del Trabajo. (16 de marzo de 2023). Proyecto de Ley 367 Cámara. *Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*. <https://www.camara.gov.co/reforma-laboral>
- Ministerio del Trabajo. (31 de agosto de 2020). Proyecto de Ley 388 Cámara. *Por la cual se establecen las condiciones de acceso a mecanismos de protección social a las personas que prestan servicios personales a través de plataformas digitales, y se dictan otras disposiciones*. <https://www.camara.gov.co/plataformas-digitales-1>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT,nuestras%20vidas%20en%20el%20plano>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021a). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021b). *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771675/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Análisis y recomendaciones de política*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759901.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Tesaurus de la OIT*. <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *R198–Recomendación sobre la relación de trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Superintendencia de Industria y Comercio. (2023). *Superindustria sancionó a Rappi por incumplir entregas, generar doble cobro a usuarios y permitir la entrega de bebidas alcohólicas a menores de edad, entre otras violaciones de los derechos del consumidor*. <https://www.sic.gov.co/slider/superindustria-sanciono-rappi-por-incumplir-entregas-generar-doble-cobro-usuarios-y-permitir-la-entrega-de-bebidas-alcoholicas-menores-de-edad-entre-otras-violaciones-de-los-derechos-del-consumidor#:~:text=La%20Superintendencia%20de%20Industria%20y,000.000>
- Supiot, A. (1996). Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6). <https://www.ilo.org/global/publications/journals/international-labour-review/lang-es/index.htm>
- Todolí, A., & Peiró, J. (2022). *El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana II*. Universitat de València; Labora. <https://labora.gva.es/documents/166000883/166282936/Informe+Plataformas+2022+Comunidad+Valenciana.pdf/0579056b-33d2-4dad-91ab-83fc8c4d5345>
- Todolí, A., Sánchez, J. M., & Kruithof, A. (2019). *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades*. Universitat de València; Labora. <https://www.uv.es/ceconomicol/InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf>

