

**Acciones Desarrolladas por la Administración Pública
Frente a las Condiciones Laborales de las Personas Vinculadas a RAPPI en Colombia**

Ana María Guerrero Rojas
Giovanni Martínez Martínez

Facultad de Pregrado Programa de Administración Pública

ESAP – Escuela Superior de Administración Pública

Bogotá D.C.
2022

Contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen	¡Error! Marcador no definido.
Abstract	6
Introducción	7
Pregunta Problema	10
Justificación	11
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Antecedentes Internacionales	13
Antecedentes Nacionales	17
Marco Legal Colombiano	20
Marco legal Internacional	25
Marco Teórico.....	28
Problemas Comunes de Los Trabajadores o Empresas Informales	29
Economía informal	30
Crowdsourcing	31
Análisis de Actores	33
Caracterización	36
Lineamientos de la Política Pública de Formalización Laboral de los Rappi-Tenderos	53
Conclusiones	62
Referencias.....	64
Anexos	69

Dedicatoria

La presente monografía la dedico a mis padres Jesús Guerrero (q.e.p.d) quien se sentiría orgulloso de este logro alcanzado, y a Rosa Rojas, mi madre quien ha estado conmigo y con sus oraciones siempre me ha apoyado y animado a continuar y a ser constante en todos mis sueños y metas propuestas.

A mi hijo Emiliano, por su amor y motivación para culminar mis estudios y poder proveerlo y formarlo como un hombre que pueda ser consciente de la realidad de su entorno.

Ana María Guerrero Rojas

A mis padres Miguel y Rosa María quienes me dieron la vida y de quien me siento orgulloso y afortunado de tenerlos en mi vida, quienes representan la paz y la alegría de compartir sus chocheras.

A mi hermosa esposa y espectaculares hijos a los cuales les dedico mi pregrado y por quienes lucho y ruego todos los días al todo poderoso, para que me permita verlos convertidos en un hombre y una mujer profesionales que le aporten solo cosas buenas a esta sociedad.

Giovanni Martínez Martínez

Agradecimientos

Expresamos nuestra gratitud a Dios quien nos ha brindado sabiduría para poder culminar nuestro proceso académico y a nuestras familias quienes han sido los promotores y patrocinadores de nuestros sueños y la fortaleza en los momentos de debilidad.

Agradecemos a la Escuela Superior de Administración Pública a nuestro tutor Raúl Escobar Ochoa, quien con su conocimiento y paciencia nos supo guiar en la elaboración de esta monografía y a nuestros demás docentes, colegas y amigos, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de nuestra formación en el saber de lo público y ser apoyo incondicional.

Resumen

En esta monografía se aborda el problema de las condiciones laborales o formalización de los Rappi-Tenderos en Colombia, con el fin de determinar si dicho trabajo se encuadra dentro de los conceptos de trabajo y contrato establecidos por la Administración Pública en Colombia o por el contrario, es necesario implementar una política pública que estipule acciones normativas, políticas y administrativas frente a la formalización laboral de las personas vinculadas con la aplicación móvil Rappi en Colombia. Para lograr recomendaciones finales, se realiza en un primer momento un estudio bibliográfico de los antecedentes de la Economía Colaborativa y las aplicaciones móviles en el mundo, para lo cual se tienen en cuenta conceptos de organismos internacionales como la OIT, CEPAL y el BID. También se estudian casos de referencia en Europa como lo son las medidas tomadas en España y Reino Unido y en Latinoamérica específicamente se estudia el caso de Chile donde se adoptaron medidas legislativas para la protección de los trabajadores asociados o vinculados a plataformas digitales y Argentina donde también dicha situación se encuentra en estudio. Posteriormente se observará cómo funciona la compañía RAPPI en cuanto a vinculación de los Rappi-Tenderos y obligaciones laborales asumidas por la compañía en los diferentes países de Latinoamérica donde mantiene operaciones, en comparación a cómo funciona en Colombia, realizando así un análisis global y terminar con unas recomendaciones a la Administración Pública colombiana para la formalización tanto de las plataformas digitales como de sus trabajadores o colaboradores en este caso los Rappi-Tenderos.

Abstract

This monograph addresses the problem of working conditions or formalization of Rappi-shopkeepers in Colombia, in order to determine if that work falls within the concepts of work and contract established by the Public Administration in Colombia or on the contrary, if it is necessary to implement a public policy that determines normative, political and administrative actions in favor of the labor formalization of people linked to the Rappi mobile application in Colombia. To achieve final recommendations, a bibliographical study of the background of the Collaborative Economy and mobile applications in the world is carried out at first, for which concepts of international organizations such as the ILO, ECLAC and the IDB are considered. Reference cases in Europe are also studied, such as the measures taken in Spain and the United Kingdom, and in Latin America, specifically, the case of Chile is studied, where legislative measures were adopted for the protection of workers associated or linked to digital platforms, and Argentina, where This situation is under study.

Subsequently, it will be observed how the RAPPI company works in terms of linking the Rappi-shopkeepers and labor obligations assumed by the company in the different Latin American countries where it maintains operations, compared to how it works in Colombia, thus carrying out a global analysis and ending with some recommendations to the Colombian Public Administration for the formalization of both digital platforms and their workers or collaborators in this case the Rappi-Tenderos.

Palabra claves: Economía digital, Económica Colaborativa, Prestaciones Sociales, Seguridad Social, Economía informal, Delivery, Trabajo, Teletrabajo, Comercio Electrónico, Rappitendero.

Introducción

El mundo en la era tecnológica ha logrado avanzar a pasos agigantados y por supuesto Colombia no es ajena a dicho avance. Un aspecto para destacar, se encuentra en el contexto de las comunicaciones telefónicas, tanto así, que bastaron solo un par de décadas para que en Colombia, las llamadas telefónicas mudaran del viejo teléfono alámbrico a las distintas modalidades de comunicación a través del teléfono celular: como las llamadas de voz y la mensajería a través de aplicaciones conocidas como redes sociales.

Avance que trajo consigo también la modernidad en el sector empresarial, esto de la mano del internet y las aplicaciones móviles que permitieron una relación más cercana entre cliente y empresa, los métodos de compra mediante la digitalización de las ofertas de los bienes de servicio y los medios de pago.

El uso de plataformas tecnológicas como medio para atender a problemas logísticos, ha registrado un fuerte posicionamiento durante los últimos años en Colombia. Un ejemplo de ello es la incursión de plataformas como Rappi, de gran aceptación, pues se convirtió en la primera empresa colombiana prestadora de servicios Delivery¹. Esto evidenció el crecimiento no solo en el uso de los servicios de dichas plataformas y con ello igualmente la vinculación de colaboradores a estas empresas. (La República, 2018)

Así las cosas, también la forma de trabajar cambió. Con la digitalización de las empresas llegaron las aplicaciones móviles, para permitir la vinculación de personas que desempeñan una labor de manera virtual o remota; a esta nueva forma de relación comercial se le denomina Economía Colaborativa, un término de moda si se pudiera llamar tanto para la sociedad, como

¹ Se llama Delivery al servicio de reparto que ofrece un comercio para entregar sus productos en el domicilio del comprador. <https://definicion.de/delivery/>

para el Estado colombiano.

Un ejemplo de implementación de la Economía Colaborativa en Colombia es la multinacional de origen colombiano RAPPI, cuyo fin comercial se puede definir como la intermediación por medio de la Aplicación Móvil -APP entre sus principales aliados (restaurantes, droguerías y tiendas) y el cliente o consumidor final; es decir, no solo se quedaron con la creación de la APP o software sino que le integraron la compra de bienes y servicios con la entrega al consumidor, todo ello en un tiempo menor a 30 minutos. Para dicha integración se necesita de colaboradores, es allí donde aparece uno de los actores más importantes de la gestión, el cual se identifica como mensajero o Rappi-Tendero como lo designa la compañía, son las personas encargadas de comprar o recoger el producto y llevarlo hasta el domicilio del cliente.

El Rappi-tendero, es un ciudadano que a través del celular descarga la APP de RAPPI, diligencia un cuestionario y cumple con unos requisitos básicos como una identificación, un medio de transporte para entregar el servicio (bicicleta o motocicleta), logra inscribirse y se integra a la cadena como un “colaborador” de la compañía cuya función es intermediar entre los bienes y servicios que ofrecen las empresas aliadas de RAPPI y el consumidor final, en este caso prestando un servicio de mensajería o Delivery.

Este modelo de trabajo es promocionado como la oportunidad para ejercer una actividad que genera un ingreso adicional, puesto que el vínculo laboral de RAPPI es reconocido por los colombianos como un proceso informal; con solo descargar la aplicación y registrarse como un Rappi-tendero, cualquier ciudadano puede iniciar en forma inmediata. Sin embargo, también es cierto que, por múltiples circunstancias de empleabilidad, muchos ciudadanos han acudido a dicha aplicación o plataforma digital como único medio de ingreso y trabajo de tiempo completo, para el sustento propio o familiar.

Es allí donde se centra el objetivo de la presente monografía, pues estos colaboradores – Rappi-Tenderos – han expuesto públicamente varios conflictos frente a la estabilidad laboral y, específicamente, con respecto a la seguridad social, es decir, esto se traduce en no contar con un salario base o fijo; igualmente, no tienen acceso a prestaciones sociales como son los aportes a pensión, primas salariales o vacaciones. También, se encuentran desprotegidos en cuanto a seguridad social al no recibir en contraprestación de sus servicios: afiliación a seguro de salud en caso de enfermedad o afiliación a seguro por riesgos laborales, en caso de sufrir un accidente en cumplimiento de su labor.

Ahora bien, en términos generales esta nueva forma de trabajo ¿acaso cambió las reglas de vinculación laboral que existían en la legislación colombiana? Pues aparentemente, no existe una subordinación entre empleador y empleado, uno de los requisitos esenciales para que exista un contrato laboral, no se evidencian condiciones para el cumplimiento de horario, así como tampoco, el trabajador debe asistir a una sede presencial donde se encuentra su empleador, prácticamente están supeditados a un algoritmo².

Sin embargo, en el caso de RAPPI, existen unas obligaciones que debe efectuar el Rappi-tendero como la de cumplir con el servicio asignado, si no lo hace puede ser sancionado con expulsión o inhabilitación para trabajar, por un período que determina la APP; no sobrepasar el tiempo máximo para la entrega del domicilio de lo contrario, será sancionado económicamente al no recibir el pago por el domicilio. Entonces, ¿existe una vinculación laboral formal entre las compañías de plataformas digitales y el ciudadano que presta los servicios de Delivery? ¿Está regulado por la ley colombiana este nuevo tipo de trabajo?

² En lenguajes de programación, un algoritmo es una secuencia de pasos a seguir para resolver un problema. <https://sites.google.com/site/profeappinventor/algoritmos-y-diagramas-de-flujo> Dicho algoritmo asigna los pedidos de los usuarios siguiendo los criterios de cercanía, eficiencia del repartidor.

Con el fin de analizar esta disyuntiva que existe entre la compañía RAPPI, la cual considera que los Rappi-Tenderos son colaboradores sin ningún vínculo laboral directo con la compañía y la demanda general de los Rappi-Tenderos, tanto a la administración pública como a la compañía para el mejoramiento de las condiciones laborales, será analizada en el presente estudio desde la observancia de legislación existente y la actuación que ha tenido el Congreso de la República de Colombia con base en su función legislativa y de control político gubernamental. Por último, precisamente se observará la actuación de la Administración pública frente a la problemática expuesta. En ese orden de ideas, en esta monografía se buscan caracterizar tres factores: el normativo, el político y el administrativo, identificando así, los alcances que ha tenido el proceso de formalización laboral de la empresa RAPPI en Colombia; para ello se tendrá en cuenta la regulación colombiana vigente, fallos constitucionales, proyectos que se han presentados y ya existentes en la rama legislativa para la regulación de esta actividad laboral, con el apoyo de estudios realizados en el campo local como son los emitidos por el Observatorio de la Universidad del Rosario, con el fin de establecer cuál ha sido el papel de la Administración pública en la protección de los derechos laborales de los trabajadores en mención.

De tal forma que se expondrá la evolución que han tenido las acciones normativas, políticas y administrativas para generar orden y estabilidad, tanto en la prestación de servicios de RAPPI como en las labores que desempeñan las personas vinculadas a las mismas.

Pregunta Problema

Ante la posible violación de derechos laborales por parte de la compañía Rappi o la probable existencia de vacíos normativos, por los cuales no se establece si los Rappi-Tenderos tienen vinculación laboral con la compañía Rappi o con los establecimientos comerciales que

brindan bienes y servicios a través de la aplicación móvil, se encuentran las exigencias a la Administración pública por parte de los Rappi-Tenderos para que se les reconozcan y mejoren las condiciones laborales, es decir, la formalización de su labor; preguntarse entonces, ¿es necesaria la implementación de una política pública que determine acciones de tipo normativo, político y administrativo, frente la formalización laboral de las personas vinculadas como Rappi-tendero a la aplicación móvil Rappi en Colombia?

Justificación

Es irrefutable que las dinámicas sociales han cambiado con el uso del internet, el mundo es cada día más pequeño, es fácil enterarse sobre lo que sucede al otro lado del mundo con solo una diferencia de tiempo expresada en segundos, la sociedad requiere y exige cada día un mundo más dinámico y ágil a la hora de precisar bienes y servicios.

Dentro de este frenesí de la información y las demandas sociales, que reclama tener bienes y servicios al alcance de un celular con el menor tiempo posible, nacieron las soluciones de las Aplicaciones Móviles (APP) las cuales prestan todo tipo de asistencia; desde su desarrollo inicial que complementaba el teléfono celular con una simple agenda, hasta nuestros días donde se encuentran juegos, noticias, medicina, comunicación, entre otros.

En la actualidad, precisamente, el desarrollo de las APP, ha influido en el campo laboral donde las Compañías desarrolladoras de un software para ser instalado en un equipo móvil, han pasado a ofrecer y administrar personal encargado de brindar diferentes servicios (transporte, compra de bienes y servicios y encomienda), actividades que no pueden realizarse de forma autónoma y requieren del ser humano.

Es allí donde este avance e innovación económico y tecnológico, sorprende a la Administración pública en cuanto a regímenes laborales y la protección de los derechos de los

trabajadores, ya que al parecer esta nueva forma de trabajo no encaja en ningún contrato social preexistente; por ende, no se pudiera exigir la protección de este ser humano que desarrolla actividades laborales bajo el mando aparente de un patrono digital.

Por lo anterior, en la presente investigación se realizará un análisis documental de la literatura existente en cuanto a estos nuevos modelos económicos y laborales, para determinar cuál ha sido el papel que ha cumplido la Administración pública en Colombia, teniendo como referente dinámicas ya superadas en el ámbito internacional, con el fin de brindar una mirada globalizada del manejo regulatorio laboral, que se le ha aplicado a las plataformas digitales y sus colaboradores o trabajadores.

Objetivos

Objetivo General

Analizar y caracterizar las acciones normativas, políticas y administrativas que se ha adelantado frente a la formalización laboral de los colaboradores vinculados a las empresas RAPPI en Colombia.

Objetivos Específicos

- Realizar una compilación y análisis de la literatura existente sobre el tema de estudio.
- Identificar las condiciones laborales de los colaboradores vinculados a RAPPI.
- Identificar la normatividad existente en Colombia, que permite o impide la formalización de las labores desarrolladas por los colaboradores de RAPPI.
- Establecer cuáles son las acciones que desarrolla actualmente la Administración pública en Colombia, para atender la problemática analizada.
- Establecer cuáles podrían ser los lineamientos de una política pública para atender esta problemática.

Antecedentes Internacionales

Los países emergentes y los países en desarrollo ocupan más del 60% del empleo informal de la población activa en el mundo, según informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); adicionalmente, la mayoría de las personas que poseen este tipo de empleos carece de protección social, derechos laborales y condiciones de trabajo decentes y estables.

El informe *Mujeres y hombres en la economía Informal: un panorama estadístico de la OIT del año 2018*, indica que en América la proporción de desempleo es de un 40.0 % en comparación con Europa y Asia Central de 25.1%, África 85.8%, y los Estados Árabes 68,6%; En ese sentido, el trabajo informal a nivel mundial representa la mayor fuente de empleo lo cual equivale a un 63,0% para los hombres y un 58,1% para las mujeres; dentro de este panorama, también se observan factores determinantes como lo es el nivel de educación y la sectorización de vivienda, haciendo que la probabilidad de estar empleado en informalidad aumente al no tener ninguna instrucción, no haber finalizado la primaria o vivir en zonas rurales.

Bonnet y Leung indican que: “la pobreza es tanto una causa como una consecuencia de la informalidad, por lo general, las personas pobres enfrentan tasas de empleo informal más altas, y que las tasas de pobreza son más altas entre los trabajadores en la economía informal” (párr. 9).

En ese aspecto Bonnet manifiesta que:

Para cientos de millones de trabajadores, la informalidad implica una falta de protección social, de derechos en el trabajo y de condiciones de trabajo decente, y para las empresas significa baja productividad y falta de acceso al crédito. Los datos sobre estas cuestiones son esenciales para elaborar políticas apropiadas e integradas que se ajusten a la diversidad de situaciones y necesidades. (Bonnet, 2018, párr. 10)

En concordancia, la OIT presenta en el informe mencionado, un horizonte estadístico frente a la economía informal, donde destaca las condiciones de trabajo decente y la transición de la economía informal a la economía formal. Este documento indica que la informalidad contiene un efecto nocivo sobre los derechos de los trabajadores y las políticas económicas, sociales y ambientales.

La afectación que tiene la informalidad en espacios como las empresas y hogares hace que exista una gran diversidad de características y necesidades, reflejadas en los niveles de ingresos y educación. En ese sentido, se presentan criterios dentro del panorama mundial y las tendencias del empleo informal, en donde los cálculos comparativos logran evidenciar que: “el porcentaje de empleados en el empleo informal tiende a aumentar con el desarrollo económico y, por el contrario, se reduce la proporción de trabajadores familiares auxiliares y de trabajadores por cuenta propia” (OIT, 2018).

Por tanto, al realizar un análisis regional, el informe muestra: “en América, el 40,0 por ciento del empleo total es informal, lo que significa que, en números absolutos, 183 millones de personas tienen un empleo informal tanto en empresas formales como informales” (OIT, 2018, pág.33). Estas apreciaciones se ajustan a la recomendación 204 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015, la cual, brinda una orientación frente a los procesos de recolección de datos y seguimiento de la política laboral, esto con el fin de condensar estadísticas con características socioeconómicas específicas, que permitan tener clara la composición de la economía informal, lo cual plantea un reto para los formuladores de políticas públicas. (OIT, 2018)

Así mismo, frente al perfil de edad “El nivel de informalidad es mayor entre los jóvenes (15-24) y personas mayores (65+)” (OIT, 2018, pág. 19). Es decir, que cada 3 de 4 personas

dentro de este rango de edad se encuentran en el empleo informal. Dentro de este proceso un factor de gran importancia es la educación, “quienes han completado la educación secundaria y terciaria tienen menos probabilidades de estar en el empleo informal en comparación con los trabajadores que carecen de educación o sólo completaron la educación primaria” (OIT, 2018, pág.19).

Los factores anteriormente establecidos, repercuten en el nivel de desarrollo económico de los países emergentes y en desarrollo, lo cual hace que estén más expuestos a obtener índices bajos de desarrollo humano IDH, de igual forma, se ve afectado en los niveles del PIB. Así mismo, los índices de pobreza se encuentran relacionados con la informalidad debido a los bajos niveles de ingresos, horarios laborales, condiciones de salud, seguridad e inequidad; si bien es cierto, no todos los trabajadores informales son pobres, pero si existe una correlación entre niveles al momento de percibir un salario decente o garantías laborales.

La OIT concluye, que existe un gran reto para los formuladores de políticas públicas, ya que al no tener un registro que evidencie los procesos, es necesario subestimar esta información lo cual no permitiría cambiar las condiciones precarias y vulnerables de la población. (pág. 33)

Por otra parte, es necesario establecer relación con aspectos referidos a la Economía Digital, y la Economía Colaborativa en Latinoamérica. Para comprender de qué se trata la Economía Digital se recoge el concepto que aporta las Naciones Unidas a través de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en el diagnóstico suministrado en el año 2013 donde se entrega un panorama de dicha economía en la región, y se concreta como una estrategia política e industrial para alcanzar un estado económico superior, que permita cambios estructurales, reducción de la desigualdad y la inclusión social. (Bárcena, 2013) En ese sentido, se podría entender que:

La economía digital es un facilitador cuyo desarrollo y despliegue se produce en un ecosistema caracterizado por la creciente y acelerada convergencia entre diversas tecnologías, que se concreta en redes de comunicación (redes y servicios, redes fijas-móviles), equipos de hardware (móviles multimedia 3G y 4G), servicios de procesamiento (computación en la nube) y tecnologías web (Web 2.0). (CEPAL, 2013)

Ahora bien, según Brigit Helms, gerente general del Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo, en el informe del año 2016 del Banco Interamericano de Desarrollo BID, refiere a la Economía Colaborativa para América Latina y el Caribe, como una oportunidad para que la región pueda formar parte de la cuarta revolución industrial y define este fenómeno de la siguiente manera:

este nuevo paradigma ofrece importantes oportunidades para favorecer la inclusión social, promover el espíritu emprendedor y desencadenar una ola de innovación que pueda contribuir a resolver algunos de los grandes problemas sociales, económicos y ambientales de los habitantes de la región. (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2016)

En el mismo informe, Ricardo Pérez Garrido en la caracterización de la Economía Colaborativa la ve con un gran futuro y explica que:

la Economía Colaborativa presenta enormes oportunidades para las economías en desarrollo, desde el punto de vista de optimización de recursos, generación de empleo, y generalización y maduración del uso de tecnologías más ligadas al contexto socioeconómico real que a una globalización forzada. (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2016)

Así mismo, la OIT en su Iniciativa Empresarial, Desarrollo de competencias Laborales y Financiación, deja manifiesto los diferentes matices que tiene la informalidad, y como esta puede verse inmersa dentro de empresas formales; aunque eso genera incumplimiento en los marcos normativos, un ejemplo claro es: “muchas empresas de mayor envergadura pueden funcionar de manera informal, por ejemplo, al contratar informalmente a trabajadores ocasionales o a trabajadores estacionales, o al distribuir sus productos en puntos de venta informales” (Oficina Internacional de Trabajo (OIT), s.f.).

Antecedentes Nacionales

Con relación a aspectos nacionales, al ubicar conceptos desarrollados o adoptados en Colombia, existe un Organismo público adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, como es la Superintendencia de Industria y Comercio que acoge los dos conceptos anteriormente descritos y los expone en un estudio económico del año 2018, haciendo referencia al término de Economía Colaborativa desarrollada en el País, gracias a que la Economía Digital ha contribuido con el progreso de la primera; adopta el concepto que da Bostman y Rogers, así:

En tal sentido, es importante tener en cuenta la definición propuesta en Bostman & Rogers (2010) donde mencionan que la economía colaborativa es “un sistema económico basado en el uso compartido de bienes o servicios infrautilizados, de forma gratuita o mediando un precio, directamente por particulares. (Superintendencia de Industria y Comercio, 2018)

En consecuencia, la Superintendencia estima que la economía colaborativa ha sido clave para que las personas ofrezcan y accedan a bienes y servicios de manera más fácil, en coherencia con el BID, en que este modelo contribuye al manejo eficiente de los recursos y por ende, contribuye a la protección del medio ambiente.

Cabe mencionar, a medida que se va desarrollando este avance tecnológico, las formas de vinculación laboral sufren también un proceso de modificación. Fedesarrollo en su informe de 2019 llamado *los Nuevos Negocios y Seguridad Social*, en donde se expone el caso colombiano sobre las condiciones de los trabajadores freelance, registra que existen trabajadores con un trabajo de medio, tiempo tipo freelance, equivalente al 17% de los encuestados; lo cual contrasta con el 37% que tiene un trabajo full time y además cuenta con trabajo freelance. (Fedesarrollo – Centro de Investigación Económica y Social, 2019) Esto podría dar a entender, que existe la posibilidad de vincularse a otro tipo de actividades donde se permita un ingreso adicional, pero de igual forma existe quienes dedican todo su tiempo al desarrollo de trabajos dentro de estas modalidades, de allí la pertinencia para identificar los beneficios que tienen las partes en estos aspectos.

En correspondencia con el planteamiento anterior, el informe identifica como el mayor beneficio que puede tener un trabajador freelance es la cobertura médica, pero en el caso de los empleadores el mayor beneficio que se puede obtener es el ahorro en pago de prestaciones sociales. En ese sentido, el informe menciona un factor que debe primar para atender este tipo de casos, y “es la escasez de información relacionada con el trabajo en plataformas digitales a través de aplicaciones móviles y su cobertura en seguridad social” (Fedesarrollo – Centro de Investigación Económica y Social, 2019). Adicionalmente, se plantea cómo el Gobierno debía presentar para el año 2020 un proyecto donde definía aspectos fundamentales frente a la vinculación y pagos de seguridad social para estas empresas.

Dentro del ecosistema digital e iniciativas de emprendimiento en Colombia, está como ejemplo la compañía RAPPI; fundada en el año 2015 por tres jóvenes, Simón Borrero, Sebastián Mejía y Felipe Villamarín quienes, en la ciudad de Bogotá, crean inicialmente una plataforma

digital de nombre “Grability” cuyo fin era que a través de dicha plataforma, los usuarios pudiesen hacer compras en el mercado local cercano. Con esta razón social al consultarla en la Cámara de Comercio de Bogotá, figura como una organización tipo Sociedad por Acciones S.A.S cuya negocio económico principal, consiste en : “actividades de desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas)” (Cámara de Comercio de Bogotá, 2022).

Según Matías Laks, gerente general de Rappi en Colombia, en entrevista al diario La República, Grability dio origen a Rappi debido al incremento de peticiones de consumo de comida, medicina y mercado, por lo cual concluye que el servicio prestado por Rappi nace de las mismas necesidades de los usuarios de la plataforma, inicia con diez empleados contando con los tres jóvenes emprendedores. (Diario La República, 2021)

Para el año 2018, según medios estadounidenses como Axios y TechCrunch, valorizan la compañía Rappi en 1.200 millones de dólares (\$3 billones), alcanzando el estatus de *Unicornio*³ a la altura de empresas como Facebook, Xiaomi, Uber, LinkedIn, Airbnb, Snapchat y Twitter. Con operaciones a nivel Latinoamérica en países como Colombia, México, Brasil, Argentina, Chile y Uruguay; para llegar así a más de 27 ciudades, y sus fundadores atribuyen el crecimiento a este *startup*⁴ al talento humano, en especial a sus “Rappi-Tenderos”, quienes son las personas que llevan los pedidos. (Diario El Espectador, 2018).

Como se pronosticaba, para finales del año 2021 Matías Laks, el Country Manager de Rappi en Colombia, asegura que la compañía está valuada en 5.200 millones de

³ Las empresas unicornio son aquellas compañías que logran generar un valor de 1.000 millones de dólares durante su primer año de lanzamiento al mercado, aún sin haber ingresado a la bolsa de valores, y sin contar con el financiamiento de inversionistas u otras empresas más grandes (<https://www.capacitarte.org/blog/nota/que-son-las-empresas-unicornio>).

⁴ Una startup es una empresa de nueva creación o edad temprana que presenta grandes posibilidades de crecimiento y comercializa productos y servicios a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (<https://www.camara.es/blog/creacion-de-empresas/que-es-una-startup>).

dólares, en cuanto personas vinculadas con la compañía según propia información aportada por Matías Laks. Cuenta con un centro de atención al cliente con 1.500 trabajadores en la ciudad de Medellín, donde atienden a los usuarios de los ocho países donde tiene cobertura.

En cuanto a Rappi-Tenderos, manifiesta tener un total de 300.000 en toda Latinoamérica de los cuales hay 40.000 en Colombia; 70 millones de usuarios, con cobertura en más de 250 ciudades y 140.000 socios que son los restaurantes, droguerías y tiendas de los cuales 30.000 están en Colombia. (FORBES COLOMBIA, 2021) En consonancia con aspectos como regularización y creación de plataformas digitales, según artículo de la revista semana; se presentó un Proyecto de ley, que busca sea sea efectivo el pago de seguridad social a los colaboradores de las aplicaciones como Rappi y Uber. Este Proyecto de ley tiene como objetivo: “definir el vínculo jurídico entre las plataformas y sus colaboradores a través de un contrato de naturaleza civil, que además se formalizará con un documento físico o digital” (REVISTA SEMANA, 2022).

Marco Legal Colombiano

Para destacar dentro del organigrama de la Administración pública, el Estado colombiano cuenta con el Ministerio del Trabajo – Mintrabajo, cuya misionalidad es la de formular, adoptar y orientar la política pública laboral, garantizar un trabajo decente, para lo cual debe identificar e implementar estrategias para generar y formalizar el empleo.

Ahora bien, como marco legal en Colombia, se parte desde la Constitución Nacional de 1991, la cual consagra el trabajo como un derecho fundamental bajo condiciones dignas y justas el cual debe gozar de la protección especial del Estado. Así mismo, la Carta magna dentro de los derechos sociales define como derecho de los trabajadores, el derecho a la seguridad social en pensión y salud, “Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad

Social”. Es decir, el derecho fundamental del trabajo es un eje fundamental dentro del Estado Social de Derecho.

Dentro de la Carta Constitucional también se establece que el Congreso de la República como órgano legislador, es el encargado de expedir el estatuto de trabajo con base en unos principios mínimos donde se resalta el principio de “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” y adopta dentro del bloque constitucional los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados.

Con el fin de desarrollar y proteger este derecho fundamental del trabajo, Colombia cuenta con el Código Sustantivo del Trabajo adoptado desde 1950 mediante el Decreto 2663, el cual recopila normatividad desde la fecha de su expedición hasta los días corrientes, cuyo objeto es el de intervenir, regular y proteger las relaciones entre empleador y sus empleados.

Precisamente, dentro de este Código se define para la legislación colombiana qué es el trabajo y su relación con el contrato, concepto primordial que se tiene en cuenta dentro del presente trabajo, como quiera que se quiera estudiar si existe relación laboral entre los Rappi-Tenderos, la aplicación Rappi, los colaboradores o socios de Rappi o el usuario final. Artículo 5 Código Sustantivo del Trabajo,

DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, **siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.** (Código Sustantivo del Trabajo, 2022, Art.5)

Como se observa al final, la regulación de una actividad laboral o trabajo para que quede reglada por el Código Sustantivo del Trabajo debe estar bajo la elección de un “Contrato de

Trabajo” concepto que el mismo Código define así, “FORMA. El contrato de trabajo **puede ser verbal o escrito**; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario” (Art.37).

De la misma manera, para que se pueda definir en Colombia que existe o se materializa un “Contrato de Trabajo” se debe cumplir con tres condiciones en particular, las cuales están señaladas en el artículo 23 del mismo Código, como lo son: La primera es que “la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”; La segunda condición es que exista “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”; y por último, la tercera regla para que se pueda configurar un “Contrato de Trabajo” es que exista “un salario como retribución del servicio”.

En cuanto a normatividad de Comercio Electrónico en Colombia se cuenta con la Ley 527 de 1999, “por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del **comercio electrónico** y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones”. Esta norma establece el marco regulatorio para el Comercio Electrónico en Colombia, el cual lo define de la siguiente manera.

Comercio electrónico: Abarca las cuestiones suscitadas por toda relación de índole comercial, sea o no contractual, estructurada a partir de la utilización de uno o más mensajes de datos o de cualquier otro medio similar. Las relaciones de índole comercial comprenden, sin limitarse a ellas, las siguientes operaciones: **toda operación comercial de suministro o intercambio de bienes o servicios; todo acuerdo de distribución;** toda operación de representación o mandato comercial; todo tipo de operaciones financieras, bursátiles y de seguros; de construcción de obras; de consultoría; de ingeniería; de concesión de licencias; todo acuerdo de concesión o explotación de un servicio público;

de empresa conjunta y otras formas de cooperación industrial o comercial; de transporte de mercancías o de pasajeros por vía aérea, marítima y férrea, o por carretera. (párr.5)

Para el tema objeto de estudio de esta investigación, uno de los actores principales son los Rappi-Tenderos los cuales desempeñan su labor de forma remota a través de una aplicación móvil, cuya actividad no requiere asistir a unas instalaciones físicas de la Compañía Rappi, se tendrá presente también, el concepto de “**Teletrabajo**” el cual se encuentra legalmente definido de la siguiente manera:

una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008)

Así mismo, la Ley 1221 de 2008 consigna dos conceptos importantes, como son el concepto de “Móvil” que hace referencia a “**teletrabajadores** que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles” (párr.2). A su vez también define el concepto de **Teletrabajador**, el cual lo define como “Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” (párr.3).

En cuanto a la Rama Judicial en Colombia, cuenta la Corte Constitucional como órgano supremo creado por la Constitución Nacional para la salvaguarda de la carta magna y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos y la Corte Suprema de Justicia como

órgano máximo de tribunal de la jurisdicción ordinaria en Colombia. Por ende, sus sentencias tienen la capacidad de ser fuentes de derecho o creadoras de derecho, por ello se mencionan como un antecedente normativo en Colombia, aunque se aclara que no se ha encontrado un caso específico donde las altas cortes se hayan pronunciado sobre los derechos labores de domiciliarios o Rappi-Tenderos.

Por parte la Corte Constitucional expidió la Sentencia 593 de 2014, en la cual define tres dimensiones del Derecho fundamental del trabajo consagrado en la Constitución Nacional de Colombia, como son: primero, como valor fundante del Estado Social de Derecho; la segunda, como principio rector del ordenamiento jurídico y por último, un derecho y un deber social. En palabras de la Corporación:

la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (Art.53). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia SL1439-2021 del 14 de abril de 2021 expedida por la Sala de Casación de Laboral, en su fallo aunque se trata de un escenario en particular, la sentencia hace una exposición amplia sobre ciertos indicios que permiten determinar si se materializa o no un contrato laboral entre dos partes, desde el punto de vista de la “Subordinación Laboral”, siendo esta sentencia entonces un referente para que los jueces tengan en cuenta a la hora de decidir, casos en particular, de un posible contrato encubierto. De esta sentencia se extrae el aparte que ejemplariza el término de subordinación, así:

Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, 2021)

Marco legal Internacional

Dentro de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por Colombia, reglados por el artículo 53 de Constitución Nacional, el Ministerio del Trabajo⁵ en su página oficial, hace referencia a la Ley 54 de 1962, Ley 22 de 1967, Ley 23 de 1967, Ley 26 de

⁵ Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes-aprobatorias-de-convenios-oit>,

1976, Ley 27 de 1976 y la Ley 704 de 2001, todas ellas adoptan convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, ninguno de estos convenios hace alusión al trabajo generado en la Economía digital o Economía Colaborativa, por lo tanto, como un referente dentro del presente estudio aparte de los convenios internacionales, se hace mención de casos específicos adoptados por países en Europa y Latinoamérica.

El primer caso referencia o ejemplo son las acciones tomadas por la Sala de lo Social Pleno del Tribunal Supremo de España, el cual mediante Sentencia número 805/2020 del 25 de noviembre de 2020, toma la decisión de declarar la existencia entre un repartidor ('rider') y la empresa Glovo que **tiene naturaleza laboral**.

El Tribunal Supremo sostiene que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad.

(Tribunal Supremo de España, 2020)

Seguidamente al fallo del Tribunal Supremo de España se adopta la Ley 9 de 2021 conocida como la "Ley Ridder", que obliga a las compañías digitales como Glovo, Uber Eats, Stuart, Deliveroo, entre otras, a vincular formalmente los trabajadores.

La norma obliga a las empresas digitales a vincular a los repartidores como trabajadores asalariados en el régimen general y no como autónomos, al considerar que en el marco de las condiciones preexistentes su autonomía es falsa, pues estas plataformas organizan, dirigen y controlan el trabajo de los repartidores por medio de algoritmos. (Portal AA, 2021).

El segundo caso de relevancia relacionado con compañías digitales, en este caso, con la compañía norteamericana UBER, se dio en el Reino Unido como término de un litigio que sostenía la compañía con sus conductores desde el año 2016 y que culmina en el año 2021 con un fallo del Tribunal Supremo. Este fallo considerado un hito para la "Economía Gig"⁶, que obliga a la compañía UBER a reconocer tres factores importantes para los trabajadores, a los cuales les dio la calificación de **trabajadores propios**, al concederles el derecho a tener un salario mínimo, vacaciones y jubilación. “La corte dictaminó en febrero que Uber tenía que considerar a sus conductores como "trabajadores" desde el momento en que se conectan a la app, hasta que se desconectan” (BBC News, 2021).

Citados los dos casos de relevancia en Europa, donde ya se tomaron medidas de fondo con las compañías de plataformas digitales para la protección laboral y social de los trabajadores vinculados a dichas plataformas móviles, se da un vistazo por el plano Latinoamericano, donde se localiza un caso de gran referencia en Chile.

La trascendencia de ese ejemplo es que los chilenos ya cuentan con una regulación formal para dicho modelo económico, pues recientemente se promulgó la ley 21431 del 08 de marzo de 2022 por la cual, “modifica el código del trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios” en cuyo articulado, define qué se considera una Empresa de plataforma digital de servicios y qué es un Trabajador de plataformas digitales.

Empresa de plataforma digital de servicios: aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones

⁶ Esta modalidad, conocida como economía 'gig' o economía colaborativa, consiste en hacer trabajos esporádicos mediante “acuerdos virtuales” de corto plazo para diversificar los ingresos.
<https://www.larepublica.co/analisis/felipe-rincon-2920250/la-revolucion-de-la-economia-gig-2920244#:~:text=Esta%20modalidad%2C%20conocida%20como%20econom%C3%ADa,plazo%20para%20diversificar%20los%20ingresos.>

de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

Trabajador de plataformas digitales: aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente. (párr.2)

La importancia de la ley anterior, es que obliga a las **Empresa de plataforma digital** de servicios a establecer un contrato de **prestación de servicios** con los **trabajadores de plataformas digitales independientes**, el cual debe realizarse por escrito con unos requisitos mínimos entre los que se encuentran: el precio o tarifa determinado para los servicios, las zonas para prestar el servicio, tiempos máximos de conexión continua, causales de terminación del servicio y las condiciones de prestación del servicio, entre otros.

Otro aspecto importante, es que deja explícito los honorarios del trabajador por hora, los cuales no pueden ser inferiores al valor de la hora de un salario mínimo; así como también, define con claridad la forma de tributación tanto del trabajador digital independiente, al igual que las empresas de plataforma digital las cuales se hacen conforme a legislación, previamente preestablecida en la normatividad legal chilena.

Marco Teórico

Para la monografía se han precisado los siguientes referentes teóricos, que permiten identificar cuáles deben ser los aspectos a tener en cuenta, dentro de las acciones emanadas desde la Administración pública para atender la problemática de los Rappi-Tenderos

El examen se inicia con relación a los factores que conducen a la Informalidad, ya que a partir de allí es posible atender a definiciones concretas y clasificación. La OIT, específicamente sobre esta situación, menciona que se deben tener en cuenta aspectos, socios culturales y económicos; es fundamental considerar cuáles son los sistemas que sostienen este tipo de economía, los cuales, con frecuencia, están caracterizados por la siguiente premisa:

las empresas informales están dirigidas por actores nacionales que suelen ser marginados, desfavorecidos, no organizados y vulnerables y carecer de información (...) una cultura de elitismo político y corrupción, prácticas y costumbres tradicionales, sistemas judiciales frágiles y un sector financiero poco desarrollado. (Oficina Internacional de Trabajo – OIT, s.f.)

Problemas Comunes de Los Trabajadores o Empresas Informales

-Falta de reconocimiento oficial por parte del Estado: al no contar con un marco normativo que los regule, tampoco se permite participar y desarrollar planes, programas y proyectos con diálogo social.

-Ingresos bajos y ganancias marginales:

habitualmente las empresas informales tienen menos ingresos y ganancias que las empresas formales, pues muchas funcionan en mercados muy concurridos que tienen pocas barreras al ingreso. Por ejemplo, los niveles de inversión en instalaciones y equipo, incluidas las nuevas tecnologías, son bajos. (Oficina Internacional de Trabajo – OIT, s.f.)

-Calidad de empleo deficiente: la mala remuneración, la carencia de contratación formal y el no reconocimiento de seguridad social por parte de los empleadores, son características que miden la calidad del empleo, pero todavía se encuentran particularidades como: “trabajo en condiciones

inseguras e insalubres además de no recibir prestaciones de licencia ni tienen oportunidades de desarrollo de las competencias” (Oficina Internacional de Trabajo – OIT, s.f.).

-Vulnerabilidad:

muchos propietarios y trabajadores de empresas informales no pueden participar en sistemas formales de protección social ni en planes de salud, generalmente no participan en organizaciones formales de empleadores o de trabajadores, lo cual no les permite participar en el diálogo con el gobierno y otros interlocutores sociales” (Oficina Internacional de Trabajo – OIT, s.f.).

Economía informal

Una definición de economía informal la brinda el Banco de la República, quien la explica como un “gran número de actividades que no cumplen con ciertas características económicas y administrativas propias de una economía formal, por ejemplo: no tienen una división del trabajo establecida, no están constituidas jurídicamente como las empresas modernas y tienen distintos tipos de relaciones laborales al mismo tiempo” (Banco de la República, 2016).

Dentro del programa regional de Empleo para América Latina y el Caribe PRELAC considera la economía informal como: “Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta diez personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio” (Secretaría Distrital de Planeación- Dirección de Economía Urbana, 2018), es decir, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, empleadas domésticas, trabajadores independientes.

Crowdsourcing

El término crowdsourcing es concomitante con las labores de colaboración desde la perspectiva de diferentes autores:

Hace referencia a una colaboración abierta distribuida, donde se da la externalización, por parte de una empresa o institución, de una función realizada por un empleado, a un grupo indefinido (y normalmente grande) de personas, mediante una convocatoria abierta. Esta externalización puede tomar la forma de una producción-de-iguales (peer-production) cuando el trabajo se realiza de forma colaborativa, pero también puede llevarse a cabo de forma individual. Actualmente, el crowdsourcing tiene aplicación en muchos campos, desde compartir conocimiento hasta creatividad y generación de nuevas ideas; solo se requiere que la comunidad o las personas tengan interés en colaborar. (Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, 2019) Trata de un anglicismo. El origen del término proviene, si atendemos su traducción en castellano, de dos palabras: crowd, que significa multitud o muchedumbre, y sourcing (abastecimiento, aprovisionamiento). Por lo que una traducción literal del término podría ser: abastecimiento a partir de un grupo o multitud de personas. (Baladron, 2016)

Jeff Howe (2006), fue el primero en acuñar el término crowdsourcing en un artículo para la revista Wired,⁷ y lo define como el acto de una compañía o institución dirigido a externalizar una función o actividad, antes desempeñada por sus empleados, hacia una red de trabajo indefinida (generalmente grande) de personas a través de una convocatoria abierta. Los requisitos esenciales para que exista el crowdsourcing, en palabras del propio Howe, son dos.

⁷ <http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=3513&ni=crowdsourcing-el-poder-de-la-multitud>

Por un lado, la existencia de una convocatoria abierta, a la que pueda concurrir libremente cualquier persona que así lo desee. Por otro lado, la existencia de una gran red de potenciales trabajadores o participantes. Sin estos dos elementos no se podría hablar de crowdsourcing como tal.

Brabham (2013), define crowdsourcing como un modelo online de resolución de problemas y de producción que se aprovecha de la inteligencia colectiva de las comunidades online, para cumplir objetivos organizacionales específicos. Siguiendo la línea Fernández (2014, citando a Brabham 2013) afirma: “el crowdsourcing consiste en servirse de la inteligencia colectiva para desarrollar un proyecto, generalmente ideado por uno o más expertos y, posteriormente, compartir el resultado final en la red, dando así a conocer el talento de la gran masa de usuarios” (Baladron, 2016).

Otros autores han afirmado lo siguiente,

El crowdsourcing es un tipo de actividad participativa online en la que un individuo, una institución, una organización sin ánimo de lucro o una compañía propone a un grupo de individuos heterogéneo de conocimiento y número variable a través de una convocatoria abierta flexible, la realización voluntaria de una tarea. La realización de la tarea, de complejidad y modularidad variable, y en la que la masa debe participar aportando su trabajo, dinero, conocimiento y/o experiencia, que siempre implique el beneficio mutuo. El usuario recibirá la satisfacción de cubrir una necesidad determinada, sea económica, de reconocimiento social, de autoestima, o de desarrollo de habilidades individuales, mientras que el crowdsoucer (convocante) obtendrá y utilizará para su beneficio lo que el usuario ha aportado al proyecto, cuya forma dependerá del tipo de actividad llevada a cabo. (Estellés y González, 2012)

Análisis de Actores

Al interior de la preocupante situación referida a la formalización del trabajo desempeñado por los Rappi-Tenderos, en donde se presentan exigencias a la Administración pública para mejorar las condiciones laborales de los Rappi-Tenderos, se tienen varios actores identificados que de una forma positiva o negativa, influyen en la posible solución a dicha problemática en Colombia.

Entre los actores internacionales, que de cierta manera generan directrices o recomendaciones a los países de América Latina y del Caribe se encuentran: OIT - Organización Internacional del Trabajo, CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el BID - Banco Interamericano de Desarrollo; los cuales, se desbordan en cuanto a elogios y beneficios que trae consigo la Economía Colaborativa, como son el desarrollo económico, generación de empleo, justicia social y reducción de la pobreza. Estos organismos coinciden en propender por el desarrollo de políticas para el asentamiento e institucionalización de la Economía Colaborativa, con apoyo de una implementación normativa que permita la formalización laboral, trabajo digno, protección social; que permita optimización de recursos, generación de empleos y la instauración de las tecnologías, es decir, poner en marcha la Revolución Digital.

En el ámbito Nacional se cuenta con instituciones gubernamentales como la Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Transporte, Superintendencia de Industria y Comercio y Congreso de la República, este último uno de los más importantes como órgano representativo de la democracia en Colombia; que en teoría debería recoger las inquietudes y necesidades de los trabajadores, además, de legislar en pro del derecho al trabajo digno y protección social de los trabajadores.

Estos actores, aunque gozan de un gran poder como órganos del poder ejecutivo y legislativo, no proyectan una solución de fondo a la problemática objeto de estudio; pues se observa en primera instancia, que el Ejecutivo no ha dejado en claro la condición laboral de los Rappi-Tenderos y segundo, el Congreso de la República no ha legislado a favor de los Derechos Laborales y Protección Social de los mismos.

En cuanto al poder judicial, la Corte Constitucional es un órgano encargado de realizar la protección del derecho al trabajo y las condiciones laborales, sin que a la fecha se tenga algún antecedente de haber cursado caso particular relacionado con Rappi o sus Rappi-Tenderos. Y por supuesto, los principales actores en discordia; por un lado, la compañía Rappi y por el otro lado sus Rappi-Tenderos, el primero mantiene el discurso de desligarse de responsabilidades laborales con el segundo y los segundos, en busca del reconocimiento de los derechos laborales como cualquier empleado formal en Colombia.

A continuación, se presenta una matriz de valorización y calificación de los actores antes mencionados, con base en su visión favorable (+) o desfavorable (-) con respecto a la problemática; así mismo, se dio un valor subjetivo de 0 a 5 según el Poder (Capacidad de influencia sobre otros actores) y su Intensidad (Disposición del actor para ejercer el poder), de igual forma, y apoyados en la calificación anterior se ubica dentro de una posición a favor, como: amigos, simpatizantes, apoyos y aliados y de una posición en contra, como: críticos, obstáculos, adversarios o contrarios.

Tabla 1*Matriz de Actores*

No	Actor	Visión	Poder	Intensidad	Posición	Estrategia e Instrumento
1	RAPPI	-	3	4	Adversario	No formalizar los contratos de los Rappi-Tenderos.
2	Aliados de Rappi (Restaurantes, droguerías y tiendas)	-	3	4	Contrarios	Tercerizar el servicio de domicilio a través de aplicaciones móviles.
3	Rappi-Tenderos	+	2	5	Apoyo	Manifestaciones, denuncias, reclamo de derechos laborales.
4	OIT - Organización Internacional del Trabajo	+	5	4	Aliado	Generar estudios para el desarrollo de programas laborales y económicos que reconozcan los derechos de los trabajadores informales en la economía colaborativa.
5	CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe	+	5	4	Aliado	"Generar estudios para el desarrollo de programas laborales y económicos que reconozcan los derechos de los trabajadores informales en la economía colaborativa".
6	BID - Banco Interamericano de Desarrollo	+	5	4	Aliado	Conceder préstamos como forma de apoyo financiero y brindar elementos de investigación para apoyo técnico con el fin de subsanar el déficit de recursos para el desarrollo de programas y proyectos laborales.
7	Presidencia de la Republica	+	4	3	Aliado	Apoyo a iniciativas legislativas.
8	Ministerio de Trabajo	+	4	3	Aliado	Desarrollar programas, estructuras y normatividad que puedan generar un control y monitoreo de los tipos de vinculación laboral y garantía de estos.
9	Ministerio de Salud	+	4	2	Apoyo	Desarrollar programas, estructuras y normatividad que puedan generar un control y monitoreo de los cotizantes a seguridad social.
10	Ministerio de Transporte	+	4	3	Aliado	Desarrollar programas, estructuras y normatividad que puedan generar un control y monitoreo de los Rappi-tenderos en el cumplimiento de las normas de tránsito y la seguridad de los demás actores viales.
11	Superintendencia de Industria y Comercio	+	4	3	Apoyo	Vigilancia y control del cumplimiento de la normatividad vigente.
12	Congreso de la República	+	5	3	Aliado	Legislar para la regularización y formalización de los Rappi-Tenderos.
13	Usuarios RAPPI	+	2	3	Apoyo	Exigir mejor calidad en la prestación del servicio.

Fuente: elaboración Propia

Caracterización

Dentro del proceso de investigación se desarrolló una matriz de comparación entre los países donde Rappi presta sus servicios, esto con el fin de evidenciar las diferencias que existen frente al funcionamiento de esta empresa en Colombia. Vale aclarar, que en países como, Chile y Argentina, ya se encuentra legislación respecto a la forma de prestar el servicio por parte de las plataformas digitales y sobre todo en pro de la protección de los trabajadores afiliados a la compañía Rappi. Los datos relacionados en la Matriz de Comparación fueron tomados de la misma información que suministra la compañía Rappi en su página web oficial, la cual brinda información valiosa sobre diferentes aspectos que se desarrollaran a continuación.

Dentro de las categorías de servicios y las marcas aliadas se encuentran restaurantes, farmacias y supermercados como Carrefour, Subway, Burger-King y City Market entre otros. En Colombia, son diez (10) las categorías que maneja Rappi, a las ya nombradas se suman: productos homeopáticos, seguros SOAT, agencia de viajes, licores y tiendas. El manejo de la plataforma permite al usuario interactuar con los artículos y/o servicios que ofrecen los aliados mediante Rappi. La política de privacidad de la aplicación admite que el algoritmo genere mensajes publicitarios, con el fin de motivar a los usuarios a adquirir los productos o servicios de marcas asociadas.

Vinculación Rappi-Tenderos

Según el Portal periodístico las2orillas, “A noviembre de 2017, existían 15.000 rappi tenderos inscritos, de los cuales diariamente se activan 4.500 para prestar servicio” (Arcila, 2018). Esto permitiría abrir un espectro frente a cuáles son las características laborales de estas 15.000 personas y cómo se manejan en Colombia las garantías laborales.

Conforme a lo anterior, la matriz comparativa destaca una sección para los Rappi-Tenderos, en ella se tiene en cuenta la definición de Rappi-Tenderos, “Rappi-Tenderos. Personas humanas, quienes de manera libre y voluntaria, aceptan la gestión” (RAPPI, Inc., 2020). Esta definición la tienen estipulada países como Argentina, Costa Rica, Ecuador y México. Para el caso de Colombia, esta no aparece determinada como Rappi-Tendero, sino como Repartidor Independiente y aunque, cuenta con la misma función que aparece descrita para los demás países de estudio, pareciese que el término “Repartidor Independiente” le estaría excluyendo de su articulación con la empresa Rappi, generando así un proceso de tercerización frente a los repartidores.

Dentro del proceso de registro, se encuentra un paso a paso para acceder como parte de la comunidad Rappi; inicialmente y para la mayoría de los países, se debe descargar la App y cargar los documentos solicitados, Brasil hace una excepción, puesto que en la plataforma de Rappi aún no aparece alguna información frente al proceso de inscripción. Todos los países que cuentan con el servicio de Rappi, dividen el proceso de registro dependiendo del vehículo utilizado para el servicio de reparto, el cual está clasificado en: automóvil, motocicleta o bicicleta.

Tabla 2*Comparativo de requisitos de registro en Rappi*

REQUISITOS COMUNES	REQUISITOS PARA TENER EN CUENTA
<p>Para repartir en auto o moto:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Teléfono Android •Ser mayor de edad •Cédula de ciudadanía (Cédula de extranjería o PEP y pasaporte en caso de ser extranjero) •Licencia •SOAT <p>Para repartir en bicicleta:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Teléfono Android •Ser mayor de edad •Cédula de ciudadanía (Cédula de extranjería o PEP y pasaporte en caso de ser extranjero) 	<ul style="list-style-type: none"> •Permiso de Circulación (Chile) •Antecedentes penales - Revisión Técnica (Costa Rica) •Matrícula – permiso de circulación (México)

Fuente: elaboración propia

En vista de lo anterior, con referencia a los requisitos exigidos en Colombia por la plataforma Rappi, existen aspectos que se podrían considerar o adoptar como lo son precisamente los exigidos en países como Chile, México y Costa Rica; esto con el fin de generar mayor seguridad durante la vinculación de los Rappi-Tenderos, de las personas que empiezan a laborar en la compañía y la garantía en el cumplimiento de la experticia, así como de los requisitos para el manejo de vehículos (Motos y bicicletas); asegurar el acatamiento de la normatividad, que para el caso colombiano es el Código Nacional de Tránsito, establecido mediante la Ley 769 del 2002 la cual rige en todo el territorio Colombiano y aplica a peatones, usuarios, pasajeros, conductores, motociclistas, ciclistas, agentes de tránsito y vehículos.

A continuación, se cita la normatividad mencionada, esto con el fin de aclarar cuáles son las definiciones y directrices exigibles en Colombia.

LICENCIA DE TRÁNSITO: De acuerdo al artículo 2° del Código Nacional de Tránsito. Ley 769 del 2002, se define como: es el documento público que identifica un vehículo automotor, acredita su propiedad e identifica a su propietario y autoriza a dicho vehículo para circular por las vías públicas y por las privadas abiertas al público. (Congreso de La República de Colombia, 2021)

De acuerdo con el artículo 2° del Código Nacional de Tránsito. Ley 769 del 2002, se define como “Conductor: es la persona habilitada y capacitada técnica y teóricamente para operar un vehículo” (Congreso de La República de Colombia, 2021).

ARTÍCULO 53. CENTROS DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR. La revisión técnico-mecánica y de gases se realizará en centros de diagnóstico automotor, legalmente constituidos, que posean las condiciones mínimas que determinen los reglamentos emitidos por el Ministerio de Transporte y el Ministerio del Medio Ambiente en lo de sus competencias. Los resultados de la revisión técnico - mecánica y de gases serán consignados en un formato uniforme cuyas características determinarán los Ministerios anotados. Para la revisión del vehículo automotor, se requerirá únicamente la presentación de su licencia de tránsito y el correspondiente seguro obligatorio.

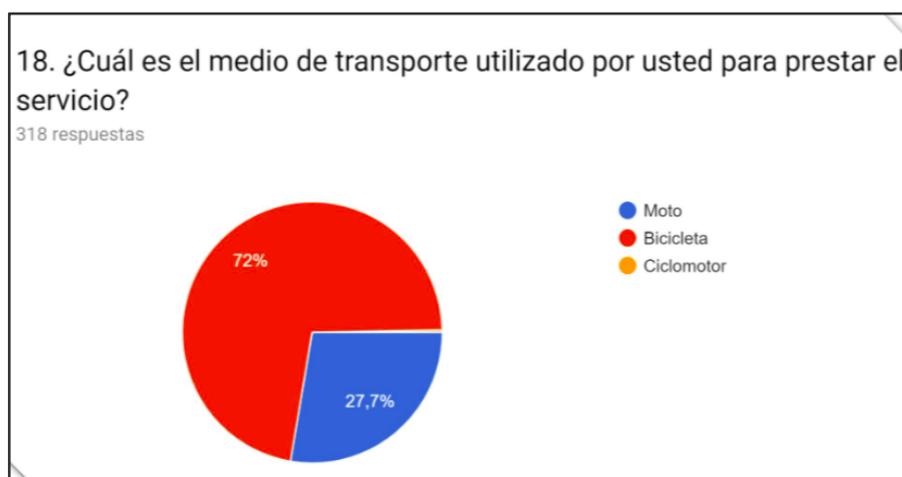
PARÁGRAFO 1o. Quien no porte el certificado incurrirá en las sanciones previstas en este código. (Congreso de La República de Colombia, 2021)

Por tal motivo, se podría considerar que la no exigencia de estos documentos por parte de la compañía Rappi, no garantiza que los Rappi-Tenderos sean personas idóneas en la conducción de estos vehículos y tampoco, garantiza que las motocicletas están cumpliendo con lo normado por el Código Nacional de Tránsito.

Ahora bien, en atención al estudio desarrollado por *el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario - LaboUR*, que realizó una encuesta para trabajadores de Rappi y posteriormente, aplicó a trescientas dieciocho (318) personas quienes manifestaron ser Rappi-Tenderos. A la pregunta ¿Cuál es el medio de transporte utilizado por usted para presentar el servicio? Se puede resaltar, como evidencia que el 72% de los Rappi-Tenderos desarrolla su labor en bicicleta y el 27,7% en moto.

Figura 1

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Otro aspecto para destacar, frente a los medios de transporte, es que según el Observatorio - Estadístico de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, los niveles de accidentalidad dentro de la matriz de colisión están ubicados en los ítems de usuario de moto, donde de los 851 accidentes registrados a marzo de 2022, 169 están asociados a transporte de carga. En la misma categoría, se ubican los ciclistas donde de los 89 accidentes registrados, 19 son asociados a transporte de carga.

Figura 2

Matriz de Coalición ANSV

USUARIO DE LA VÍA	Bicicleta	Maq. agrícola	Maq. industrial	Motocicleta	No aplica	Objeto fijo	Otros	Sin info.	Transporte de carga	Transporte de pasajeros	Transporte individual	Total
 Peatón	4			160			4	36	53	24	129	410
 Sin Información					1			31		1		33
 Pasajero					1			1		1		3
 Sin Información								30				30
 Usuario de bicicleta				19	9	3		2	19	11	26	89
 Conductor				18	9	3		2	19	11	26	88
 Pasajero					1							1
 Usuario de moto	3	1	1	154	158	243	12	26	192	39	206	1035
 Conductor	3	1	1	127	121	202	8	23	169	30	166	851
 Pasajero				27	37	41	4	3	23	9	40	184
 Usuario de otros					8			1		2	1	12
 Conductor					7			1		2	1	11
 Pasajero					1							1
 Usuario de V.Individual			1	6	52	41	1		29	4	18	152
 Conductor			1	4	24	18			12	3	12	74
 Pasajero				2	28	23	1		17	1	6	78
 Usuario T.Carga					21	7		2	9			39
 Conductor					10	4		1	7			22
 Pasajero					11	3		1	2			17
 Usuario T.Pasajeros				1	19	2		1	4	1		28
 Conductor				1	3				2	1		7
Total	7	1	2	340	268	296	17	99	306	82	380	1798

Transporte individual: Automóvil, Camioneta, Camperó.
Transporte de Pasajeros: Bus, Busetá, Microbús.
Transporte de Carga: Camión, Tracto camión, Volqueta.
Objeto Fijo: Árbol, Baranda, Hidrante, Inmueble, Muro, Otro, Poste, Semáforo, Tarima-Caseta Valla-Señal, Vehículo Estacionado.
NA: No aplica para siniestros cuya clase fue caída de vehículo a precipicio, volcamiento, incendio, entre otros..
SI: Sin Información.



Fuente:
Agencia
a
Nacion
al de
Seguri
dad
Vial

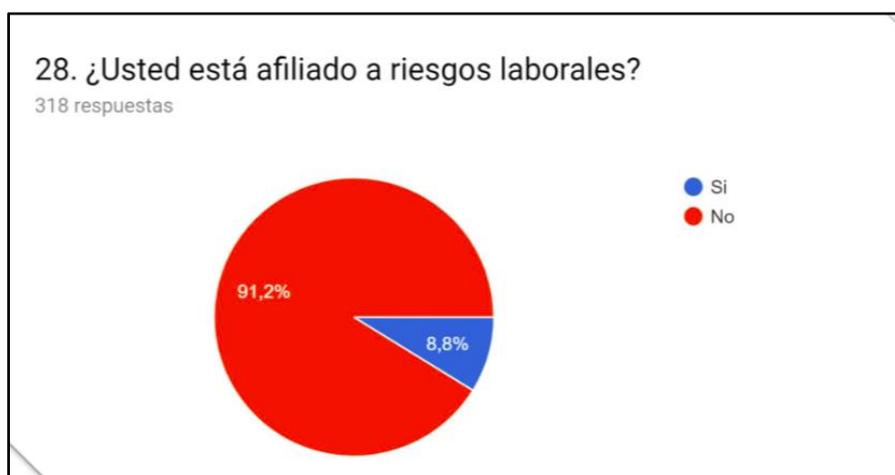
Aun cuando esta estadística no asocia directamente a Rappi, si es posible identificar que los registros son ajustables al medio de transporte usado por los Rappi-Tenderos, para llevar los domicilios.

Según el estudio elaborado por la Universidad Militar Nueva Granada en el año 2020, sobre las condiciones de operación de los Rappi-Tenderos para el sector de Chicó Norte (Localidad de Chapinero), se cita a (Kudasz, Liddle, Makowski, & SchmitzFelten, 2011), quien manifiesta “la congestión del tráfico y la restricción de estacionamiento hacen que la entrega de domicilios mediante motocicletas o bicicletas una de las alternativas más económicas y efectivas, las bicicletas y motocicletas pueden movilizarse más rápido que los vehículos entre el tráfico”

(Rodríguez, 2020). Esta afirmación permite relacionar el nivel de uso de vehículos como moto y bicicleta con la labor que desempeñan los Rappi-Tenderos, concretando así una de las características esenciales en la prestación del servicio por parte de la aplicación Rappi y al mismo tiempo, logra caracterizar parte de la problemática ubicando a estos Rappi-Tenderos dentro de un grupo de trabajadores, que deben estar vinculados a Administradoras de Riesgos Laborales - ARL y capacitación de Salud y Seguridad en el Trabajo – SST.

Figura 3

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Con respecto al tema de ingreso a Riesgos laborales, de 318 encuestados por el *LaboUR*, el 91,2% no se encuentra afiliado a una ARL y más preocupante, es la cifra que arroja la encuesta donde de los 318 encuestados, el 36,8% ha presentado accidentes de trabajo en los últimos dos años, de estos 119 la mayoría responde que los accidentes corresponden a caídas cortaduras, choques robos y golpes.

En alusión a los Riesgos laborales, la matriz de comparación permite observar cómo en algunos países, Rappi ha proporcionado seguros gratuitos que cubre a los Rappi-Tenderos contra

accidentes e incluso robos; a diferencia del caso colombiano, donde este seguro tiene costo y el beneficio que ofrece Rappi es un descuento del valor por ser Rappi-tendero.

Tabla 3

Especificación de seguro contra accidentes para Rappi-tendero

PAÍS	ASEGURADORA	TIPO DE COBERTURA	BENEFICIOS
Argentina	SMG Life	Gratuita	Servicio de emergencias *Atención médica 24/7 *Reintegro de gastos farmacéuticos. Asistencia prestacional. Remolque la bicicleta o moto en caso de accidente durante el reparto.
Brasil	Sin Información	Sin Información	Sin Información
Chile	Aseguradora Chubb	Gratuito	Asistencia Médica desde el Primer pedido del día hasta el final del día
Colombia	Sin Información	Pago (Beneficios de descuentos)	Accidentes Personales y Protección Integral
Costa Rica	Sin Información	Sin Información	Sin Información
Ecuador	Sin Información	Sin Información	Sin Información
México	Delima Marsh y La aseguradora Chubb	Sin Especificar	Cobertura activa durante el trayecto brindando los servicios Rappi, e incluso, durante 30 minutos adicionales Reembolso caso de un accidente y/o asistencia médica inmediata. Cobertura del seguro en caso de: Muerte accidental, Invalidez por accidente, Incapacidad total y permanente por accidente, gastos de curación, gastos funerarios, daños a terceros, asistencia legal en sitio
Perú	Seguro SOSAFE - Delima Marsh y la Aseguradora RIMAC	Sin Especificar	Protege a los repartidores de Rappi de un accidente o asalto durante el Tiempo de la orden activa y hasta 15 minutos después

Uruguay	Sin Información	Exclusivo y gratuito	Desde el primer pedido y durante todo el día para accidentes personales
---------	-----------------	----------------------	---

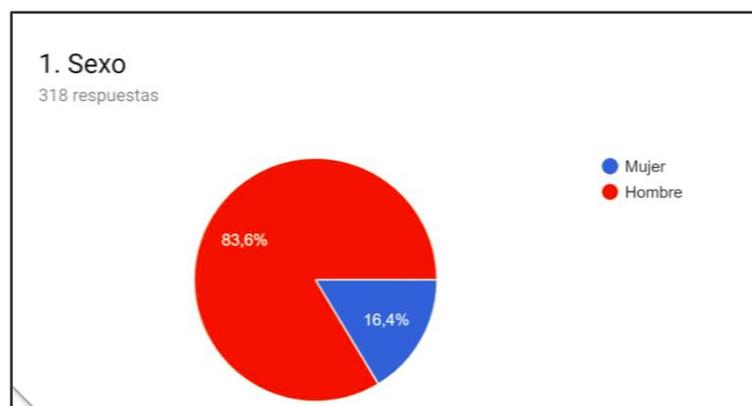
Fuente: elaboración propia - Matriz Comparación Países

Figura 4

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR

LaboUR

Fuente:

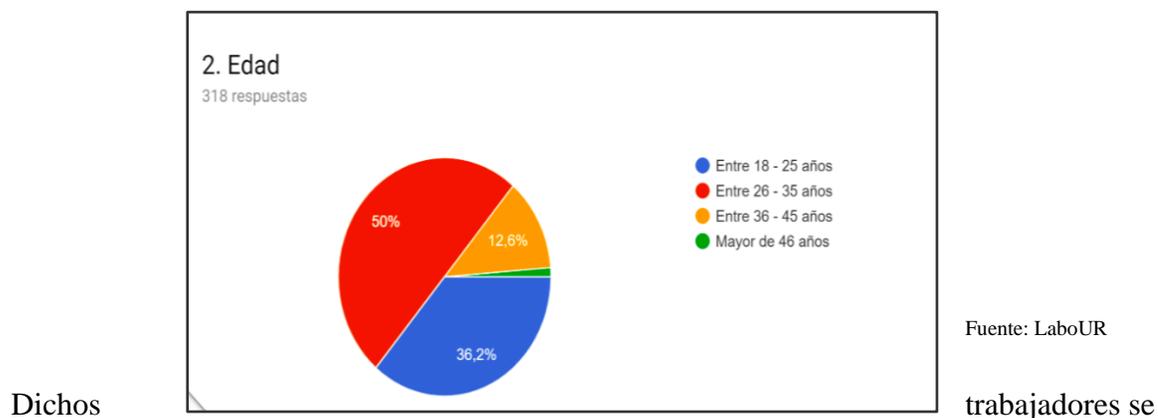


En coherencia con la información

presentada por el *LaboUR*, esta encuesta muestra una clasificación frente a sexo y edad, en la cual de los 318 encuestados el 83,6% son hombres y el 16,4% mujeres, es decir, que aproximadamente 266 hombres y 52 mujeres se reconocen como Rappi-Tenderos.

Figura 5

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR

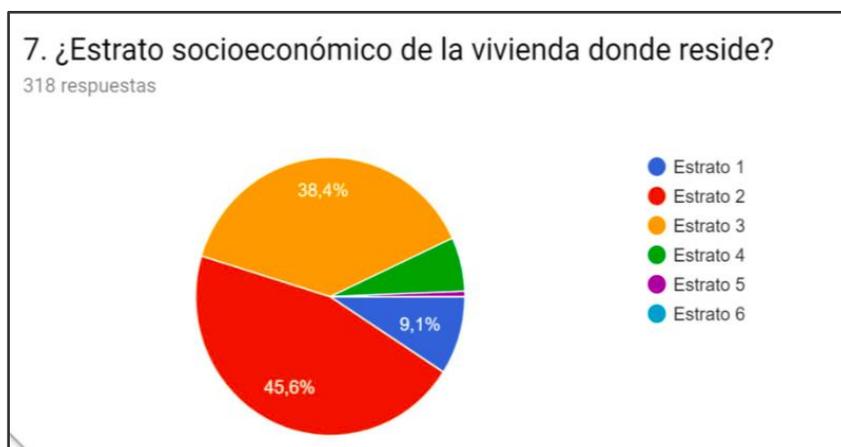


encuentran clasificados por grupos etarios, de los cuales el 36.2% lo ocupan los trabajadores entre los 18 y 25 años, y el 50% los trabajadores entre los 26 y los 35 años. Podría decirse entonces que, según la clasificación de empleo en Colombia realizada por el DANE, el 86.2% es decir 274 de los trabajadores de Rappi encuestados, se encuentran dentro de los segmentos PET (Población en Edad de Trabajar) y PEA (Población Económicamente Activa).

Adicionalmente, los resultados de esta encuesta evidencian cómo el desarrollo de la labor de Rappi-Tenderos, es realizada por nacionales y extranjeros, en donde el 41% son colombianos y el 57% extranjeros, más exactamente venezolanos. De tal forma, que al comparar los datos estadísticos emitidos por Migración Colombia, entre el 5 de mayo de 2021 y el 28 de febrero de 2022 existen 1.956.017 venezolanos dentro del estatuto temporal de protección (Migración Colombia, 2022), de los cuales el 53% oscilan dentro de las edades de trabajadores de Rappi.

Figura 6

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Otro aspecto para subrayar, la labor del Rappi-tendero es desempeñada por población de un estrato socioeconómico bajo, en donde el 45.6% y el 38.4% corresponden a los estratos 2 y 3; la vivienda en la que habitan en un 87.1% es arrendada y el 59.7% de los trabajadores manifiesta ser cabeza de familia, el 58,2 % tiene hijos. (LaboUR, s.f.)

Figura 7

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



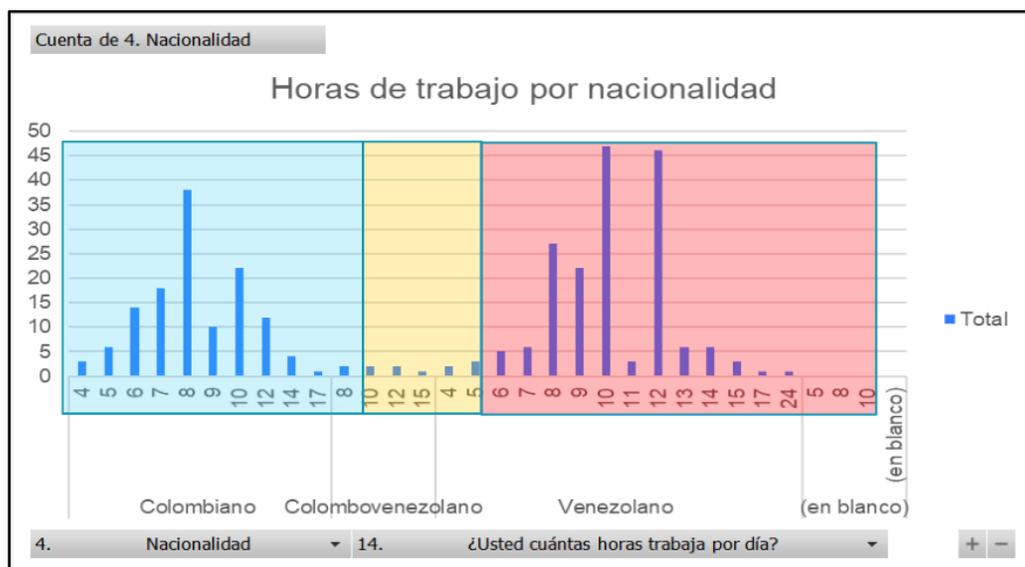
Fuente: LaboUR

De igual forma, dentro del análisis se evidencia que el nivel de estudios en su mayoría corresponde al 53,1% en secundaria y el 16,4% técnica y el 10,7% primaria. (LaboUR, s.f.).

De acuerdo con la información de que entrega el *LaboUR*, podría decirse que las personas que laboran como Rappi-Tenderos, se encuentran clasificadas dentro de: “estratos 1, 2 y 3 corresponden a estratos bajos que albergan a los usuarios con menores recursos, los cuales son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios” (Departamento Nacional de Estadística - DANE, s.f.). Es decir, que la población vinculada a Rappi presenta carencias las cuales están asociadas a la limitación de recursos, la atención inadecuada de necesidades y la calidad y cobertura en la prestación de servicios públicos, entre otras problemáticas que les harían beneficiarios y partícipes de políticas públicas laborales que les permitan garantizar y cubrir las necesidades básicas.

Figura 8

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Con referencia a las características laborales, esta encuesta manifiesta que existen diferencias frente a las horas de trabajo desarrolladas por los Rappi-Tenderos según su nacionalidad, tal y como lo muestra la gráfica. Los Rappi-Tenderos colombianos trabajan

máximo 8 horas en el desarrollo de actividades Delivery, es decir, 2 horas menos con respecto a los venezolanos que trabajan entre 10 y 12 horas diarias.

Dicha información pondría de manifiesto, que las condiciones de vida descritas, anteriormente, harían que los Rappi-Tenderos tengan que desarrollar actividades laborales no reguladas, que no cuentan con garantías e incumplirían con el máximo de horas establecidas para el desarrollo de actividades; según lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 161.

DURACIÓN. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Figura 9

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Conforme a lo anterior y continuando con el análisis estadístico, se identifica como un Rappi-tendero trabaja entre 6 y 7 días a la semana con esta aplicación. A esto se le suma el valor mínimo que puede recibir por un domicilio, cuya cifra equivaldría a \$2.000 pesos.

Es decir, que si se realiza el cálculo de 10 horas de trabajo diarias y se realiza un domicilio por hora a un pago mínimo de \$2.000 pesos colombianos, el Rappi-tendero estaría ganando \$20.000 pesos colombianos diarios, a saber, \$140.000 pesos colombianos semanales. Si esto se compara con el salario mínimo, la hora equivaldría a \$7.100 pesos colombianos; en otras palabras, 7 horas de trabajo según lo estipulado en el Código sustantivo del trabajo representan \$49.700 pesos colombianos, lo que significaría a la semana un ingreso de \$248.500 pesos colombianos.

Figura 10

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Un aspecto primordial dentro de esta investigación, es identificar si la labor desarrollada por los Rappi-Tenderos corresponde a una fuente primaria o secundaria de ingresos. Con base en el resultado de la encuesta del *LaboUR*, se infiere que el 81,4% solo trabaja con Rappi como fuente de empleo principal, es decir, que 259 personas obtienen sus ingresos de los domicilios aceptados por la aplicación

Dentro del estudio de condiciones de operación de los Rappi-Tenderos, “se puede observar que los domiciliarios realizan maniobras imprudentes e irrespetan las normas de tránsito, si bien Rappi no es el culpable de forma directa por el accionar de los Rappi-Tenderos el modelo de negocio podría hacer que ellos realicen acciones irresponsables” (Rodríguez, 2020).

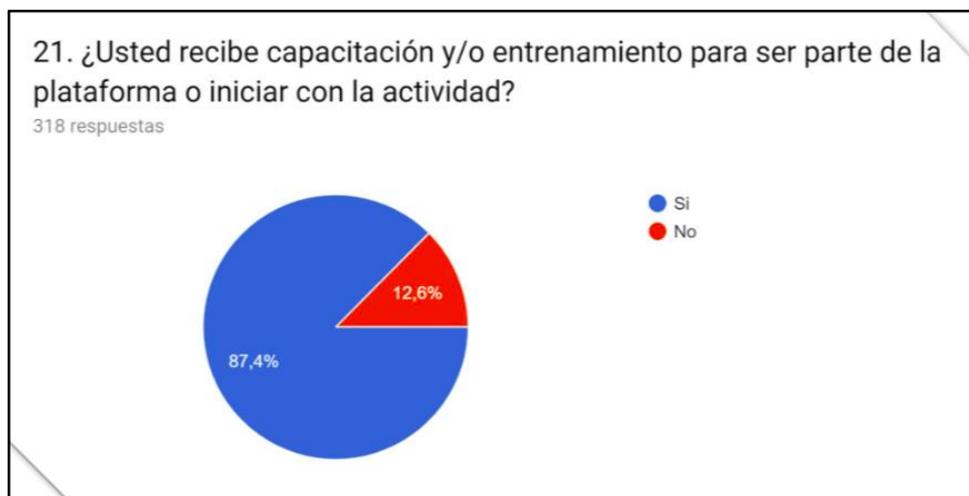
Dicha afirmación resulta coherente, teniendo en cuenta que un Rappi-tendero dejaría de percibir semanalmente \$108.000 pesos más, que una persona que gana un salario mínimo. Además, de no contar con seguridad social y tener una jornada laboral más extensa. De igual forma, el hecho de buscar obtener mayores ingresos mediante los domicilios, teniendo a Rappi como única fuente de ingresos, podría generar que el Rappi-tendero buscará la manera de realizar el mayor número de domicilios en el menor tiempo posible, acción que no solo pone en riesgo al Rappi-tendero, sino también a los demás actores viales.

Aun cuando, no hay estudios académicos específicos que brinden información respecto a lineamientos operacionales, Francisco Borrero desarrollo en su canal de YouTube un diario o descripción del día a día de un mensajero; donde describe cómo es el proceso y todo lo que conlleva el desarrollar actividades Delivery, como fuente de empleo. Su experiencia la contextualiza en Nueva York y detalla, que por esta labor gana aproximadamente entre \$1.200 y \$1.800 dólares en un promedio de 8 horas diarias, durante 5 días a la semana, para un total de 40 horas, que están reglamentadas como duración máxima para el periodo de labores Delivery.

(Borrero, 2019)

Figura 11

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

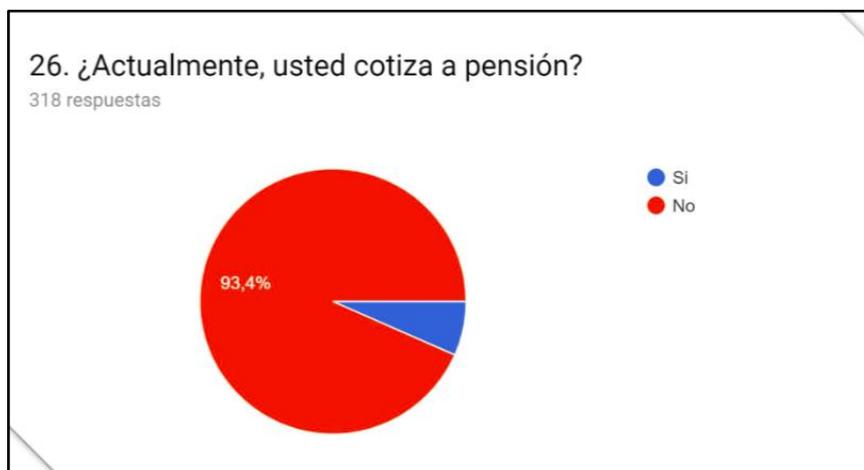
El 87,4 % de los Rappi-Tenderos partícipes de la encuesta, expresan que se recibe capacitación para el desarrollo de las actividades. De igual forma, el portal oficial de Rappi tiene un vínculo direccionado a un blog y a un canal de YouTube, donde brinda claves para mejorar habilidades como Rappi-tendero, cabe resaltar que ninguno de estos videos hace mención al Código de Tránsito; a esto se le agrega que el 75,5% de los encuestados, manifiestan que Rappi

no les exige elementos de protección para el desarrollo de sus labores, lo cual hace que la tarea del Rappi-tendero implique un incumplimiento de la normatividad vigente en Colombia.

Dicho incumplimiento es preocupante, teniendo en cuenta que el 53,9% de los Rappi-Tenderos no cuenta con afiliación a salud, ahora bien del 46,1% (169) restante el 37,7% están afiliados a Sisbén, es decir, mediante un servicio de salud subsidiado, el 33,7% cotiza como contributivo y el 29,6% como beneficiario de otra persona. Un aspecto para resaltar, de las 68 personas que cotizan el servicio de salud con carácter contributivo, el 66,2% lo hacen como independientes y el 33,8% como dependientes. (LaboUR, s.f.)

Figura 12

Resultados obtenidos en la Encuesta LaboUR



Fuente: LaboUR

Frente al proceso de cotización a pensión el 93,4% de los encuestados no aporta a pensión y solo el 6,6% de los 318 encuestados, ha cotizado alguna vez a pensión.

Lineamientos de la Política Pública de Formalización Laboral de los Rappi-Tenderos

La revolución digital se ha introducido al mercado colombiano de manera natural, como parte de la globalización económica; las recomendaciones de los organismos internacionales que son unánimes en relacionarla como una oportunidad para el desarrollo de las economías y disminución de la desigualdad social, permite que se sugiera instaurar en Colombia un proceso de crecimiento digital, el cual, pueda integrarse dentro del ámbito de la economía colaborativa; promoviendo así la prestación de servicios de domicilio (traslado de bienes adquiridos) o transporte, potenciando el crecimiento laboral y asegurándoles garantías de un trabajo digno y la promoción del uso seguro y adecuado de las plataformas digitales.

Una vez realizado el estudio a nivel nacional y la comparación de funcionalidad y normatividad en países vecinos donde funciona la compañía RAPPI y a la luz de las recomendaciones de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo - OIT, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL y Banco Interamericano de Desarrollo - BID, se observa la necesidad de que la Administración Pública en Colombia implemente una **Política Pública**, que permita reglamentar las condiciones labores no solo de los Rappi-Tenderos, sino en general de la Economía Colaborativa y Plataformas Digitales.

Lo anterior, en coherencia con el hecho de las labores o actividades de los trabajadores de la plataforma digital de RAPPI, difieren de las funciones de un trabajo tradicional; circunstancia que ubica a dichos trabajadores en un limbo laboral, sin reconocimientos tanto por parte de las compañías digitales como de la Administración pública en la protección de sus derechos laborales y sociales.

De tal forma, que gracias a los vacíos existentes, dudas o ambigüedades en cuanto a la calificación de tipo y condiciones de contrato, forma de vinculación laboral, horarios laborales por la forma remota en que se presta el servicio o labor, subordinación y hasta el tipo de clasificación de las empresas digitales. Por ende, dicha Política pública debe abarcar tanto temas de implementación, creación y/o la formalización de la industria digital, la cual, ya se encuentra en funcionamiento como lo es el caso de RAPPI, donde cuenta con reglas claras para los diferentes aspectos de su funcionamiento. De manera consecuente, en la presente monografía se hace referencia a la necesidad de reglamentar la forma de contratación de sus colaboradores o Rappi-Tenderos, así mismo, la parte operativa o funcionalidad en terreno de las mencionadas compañías.

Esta reglamentación debe procurarse mediante la modificación de legislación existente, con el fin de regular la prestación del servicio y atender a las necesidades y consecuencias que ha generado la problemática en cuestión.

Como punto de partida para la implementación de una Política pública en Colombia, se debe tener en cuenta la posición de la OIT frente a la implementación de políticas laborales a nivel mundial, la cual, señala que las plataformas digitales constituyen un potencial de oportunidades laborales para mujeres, discapacitados, jóvenes y los migrantes, así mismo, representan un beneficio para la empresas al obtener fuerza laboral tanto a escala global y local, que permite aumentar eficiencia, productividad y proyección de mercado, en cuanto a los países en desarrollo representan una fuente prometedora de oportunidades laborales. (OIT, 2021)

En cuanto a la definición legal y clasificación de las plataformas digitales que prestan un servicio como el acá estudiado, se recomienda adoptar las siguientes definiciones valederas para el caso colombiano.

Definición y Clasificación de plataforma digital.

Plataformas de trabajo localizado se llevan a cabo de forma presencial en ubicaciones especificadas por los trabajadores, e incluyen servicios tales como el transporte en vehículo con conductor (VTC), el reparto y las reparaciones a domicilio (como un fontanero o un electricista), el trabajo doméstico y la prestación de cuidados. (OIT, 2021)

Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. (Congreso Nacional de Chile, 2022).

Definición y Clasificación del Trabajador de Plataforma digital.

En el capítulo anterior, se destaca que en Colombia la empresa RAPPI clasifica a sus Rappi-Tenderos como “Repartidor Independiente”, lo cual le desliga de las obligaciones legales como patrono de dicho trabajador, por ende, se requiere que su oficio sea reconocido en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC; la cual se adoptó mediante el Decreto 654 del 16 de junio de 2021, herramienta que tienen como uno de sus objetivos, el siguiente:

facilitar la movilidad laboral de los trabajadores y buscadores de empleo, promover la gestión del talento humano por competencias y el encuentro entre la oferta y la demanda

de trabajo, así como garantizar el reporte estadístico de información de acuerdo con los estándares internacionales. (párr.3)

Al verificar dicha clasificación no se observa que la labor de Trabajador de Plataforma Digital se encuentre relacionada específicamente en el CUOC, lo más parecido que se puede observar es la siguiente clasificación; Dentro del Grupo 9 “OCUPACIONES ELEMENTALES” se encuentra mencionado “Otras ocupaciones elementales” cuya ocupación que más se asemeja a la de un Rappi-tendero está distinguida con el código 9621 llamado “Mensajeros, mandaderos, maleteros y repartidores”, la cual describen de la siguiente manera:

Realizan funciones de apoyo en oficinas, establecimientos comerciales y afines; cargan el equipaje de huéspedes o viajeros en hoteles, aeropuertos, terminales de transporte, entre otros; entregan paquetes y otros artículos a sus destinatarios desplazándose dentro de un mismo establecimiento, o de un lugar a otro. Se pueden desempeñar en hoteles, compañías de transporte, terminales de transporte, aeropuertos, entre otros. (DANE, 2021)

Se observa claramente que dicha clasificación no relaciona el Mensajero o Mandadero con labores referentes a plataformas digitales, lo que significa primero que esta labor no se encuentra reconocida como labor ante la Administración pública colombiana y segundo, no existen competencias específicas para dicho trabajador en las que pueda prepararse, por lo que se recomienda realizar una definición específica, en este caso se toma la que tiene Chile:

“trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios” (Congreso Nacional de Chile, Ley 21431 de 2022).

Otro aspecto para resaltar, es como en la legislación argentina se han intentado regular las plataformas digitales y sus trabajadores; se tiene como antecedente el Proyecto de Ley 6039-D-2020 denominado “RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO AUTÓNOMO EN LOS CONTRATOS DE ECONOMÍA BAJO DEMANDA” el cual define qué es un trabajador digital, de la siguiente manera:

persona Trabajadora Autónoma de Plataformas Digitales. Definición. Se entiende por Persona Trabajadora Autónoma de Plataformas Digitales, dentro del ámbito de los contratos económicos bajo demanda, a toda persona humana que preste, sin obligación de exclusividad, en forma directa, ya sea de forma habitual o esporádica, por cuenta propia un servicio de traslado de cosas muebles, bajo demanda, a título lucrativo. (DIPUTADOS ARGENTINA, 2020).

Contrato del Trabajador de Plataforma digital.

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, es muy claro en describir en su artículo 23 sobre los tres elementos esenciales que se debe cumplir para que exista un Contrato Individual de Trabajo, los cuales perfectamente cumple un Trabajador de Plataforma, como lo son:

- 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 éste 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. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios

internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c.

Un salario como retribución del servicio. (Art.23)

Sin embargo, se observa en cuanto a la forma del Contrato Individual de Trabajo, el mismo Código señala en su artículo 37 que solo existen dos formas de contrato, que son los contratos **verbales o escritos**, “el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario” y es allí, donde aunque los trabajadores de Rappi cumplen con los tres elementos esenciales que demanda un contrato, al parecer no sucede igual con ninguna de las dos formas del mismo, debido a que el Trabajador de Plataforma en ningún momento se entrevista de forma presencial con empleador alguno, donde se pueda configurar un acuerdo o contrato verbal y tampoco se firma documento escrito alguno, porque todo se limita a una inscripción a través de una plataforma digital.

La OIT llama este tipo de contrato como **Contratos de Adhesión**, que son elaborados por los operadores de las plataformas digitales sin que exista margen a ningún tipo de negociación “...es decir, contratos escritos por solo una de las dos partes, y que el adherente solo puede aceptar o rechazar” (OIT, 2019).

Una vez efectuado el anterior análisis, se hace necesario plantear entonces una actualización de las formas de contratación en el régimen contractual colombiano, para lo cual se traen los siguientes ejemplos: en Chile mediante la Ley 21431 de 2022, crea el contrato exclusivo para los Trabajadores de Plataformas digitales y lo agrega al código del trabajo chileno.

a). Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes.

De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7º, presten servicios

personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos. (Congreso Nacional de Chile, 2022)

El mismo camino exploró en Argentina en el proyecto de Ley 6039-D-2020, el cual comienza precisamente definiendo las características del contrato entre las plataformas digitales y la Persona Trabajadora Autónoma de Plataformas Digitales, de la siguiente manera, al cual le llama “Contratos de Economía bajo demanda”.

b). Contratos de Economía bajo demanda.

Definición. A los efectos de la presente ley, se entiende como Contratos de Economía bajo demanda a toda relación celebrada mediante plataformas digitales en las cuales se vinculan: a) una persona demandante de un servicio de traslado de cosas muebles; b) una persona humana que brinda dicho servicio; y c) un sujeto de derecho que conecta ambas partes. Se encuentra excluida de la presente definición la oferta libre de profesionales independientes. (DIPUTADOS ARGENTINA, 2020).

Con el reconocimiento de un nuevo tipo de contrato laboral, inmediatamente se hace necesario especificar un salario mínimo, con los términos o condiciones de acuerdo con la legislación vigente que existe en los contratos laborales ya formalizados por la legislación colombiana. Así mismo, en cuanto a obligaciones y deberes tanto de los contratistas como de trabajadores, se debe tener en cuenta y ajustarse a las condiciones de modalidad, temporalidad y forma de la prestación del servicio; minucias que serán concertadas entre las dos partes

involucradas, con la intermediación de la Administración pública que para este efecto puede ser el Ministerio del Trabajo.

Conforme a lo anterior, la propuesta de formalizar la definición de Empresa de Plataforma Digital, clasificación de los trabajadores y los lineamientos para el contrato laboral de los trabajadores de plataformas digitales, le permite a la administración pública colombiana la inclusión inmediata al mercado laboral formal de los 40.000 Rappi-Tenderos, que dijo tener Matías Laks, community manager de Rappi en Colombia en entrevista con la Revista Forbes, el 20 de octubre de 2021 y todos sus homólogos de las demás plataformas digitales que existen en el País.

Una vez los trabajadores de plataformas digitales queden formalizados, la Administración pública, el Estado y los entes de control encargados de la vigilancia de los derechos de los trabajadores, tienen que garantizar todos los beneficios que trae consigo un trabajo formal, como son:

- Un salario mínimo.
- Respeto por las garantías laborales referentes a horarios, pagos, reglamentación de su labor.
- Capacitación en competencias laborales como manejo de alimentos, atención al cliente, manejo de vehículos, conocimientos de código de tránsito,
- Derechos de salud y protección social, acceso a cobertura en salud, riesgos profesionales y cotización para pensión.
- Derecho a calificar sus clientes y adopción de un código de conducta para su evaluación de su servicio.
- Permitir el acceso a derechos sindicales y a la negociación colectiva.

Todo lo anterior, se puede apoyar mediante la administración de un sistema informático en donde se encuentre registro del Rappi-tendero y se estipule, dentro de la interfaz, las zonas de recorrido, comparendos o siniestros, cumplimiento de documentación para transitar y desarrollar su labor; esta plataforma, debe estar entrelazada con la información del Ministerio de Transporte y el Ministerio de Salud. La finalidad de dicho mecanismo, es poder tener un censo lo más actualizado posible frente a la prestación de este servicio, de tal forma que no solo permitirá evaluar la aplicación de las acciones establecidas dentro de la política pública, también se verá información estadística que refleje el desarrollo económico y laboral del País.

Conclusiones

Finalmente, es posible entender a la economía colaborativa como un mecanismo que permite la creación de multiplicidad de plataformas digitales, que han permitido un proceso de globalización acorde a las competencias mundiales. Las acciones implementadas dentro de este modelo, deterioran las condiciones laborales, puesto que al reducir costos los procesos de vinculación se ven determinados en condiciones informales, lo cual afecta considerablemente aspectos como horarios, salarios y pago de prestaciones sociales.

De igual forma, la Administración pública se vio sorprendida por este nuevo modelo de empleabilidad que cambió la forma laboral conocida y definida hasta hace unas décadas; ahora, al parecer, bajo el marco normativo vigente no es claro si un trabajador vinculado a una plataforma digital, donde no existe una instalación física y el jefe parece ser un ente virtual, existe o no una relación laboral o contrato con un ser humano que al final de la cadena es quien desarrolla una actividad física donde pone al servicio su único capital que es el trabajo.

Se observa que la compañía Rappi se ha adecuado a la legislación local dependiendo del país donde está funcionando, a diferencia de Colombia donde no se ejerce el control sobre los Rappi-Tenderos frente a aspectos de contratación, cumplimiento de requisitos mínimos y normativa en cuanto al uso de vehículos.

Así, es posible concluir sobre la necesidad de que la Administración pública intervenga mediante la implementación de una Política pública, que como instrumento conjunto entre

entidades como los ministerios de Trabajo, Transporte y Salud puedan transformar e incidir de manera favorable en las acciones desarrolladas por los Rappi-Tenderos en Colombia.

El desarrollo y actualización de la normatividad existente le permite al trabajador ejecutar actividades específicas de distribución de bienes o transporte de pasajeros en un territorio geográfico delimitado, estableciendo características contractuales que garanticen y salvaguarden sus derechos como trabajadores regulando los beneficios de seguridad social, remuneración mínima del servicio, horas laborales, jornada laboral y tipo de vinculación; con el fin de que se evidencie la articulación de los nuevos procesos económicos, que incursionan en Colombia y disminuya el avance de acciones laborales informales capaces de afectar los niveles de competitividad empresarial, gestión de empleo y calidad de vida.

Referencias

- Agencia Nacional de Seguridad Vial. (2022). *Matriz de colisión / ANSV*. Recuperado el 10 de May de 2022, de Agencia Nacional de Seguridad Vial:
<https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/matriz-de-colision>
- Arcila, A. (2018). *Los colombianos que se hicieron millonarios con el negocio de los domicilios*. consultado el 7 de May de 2022, de Las2orillas: <https://www.las2orillas.co/rappi-vs-domicilios-com-pelea-al-rojo-vivo/>
- Banco de la República. (2016). *Publicaciones.banredpcultural*.
<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/article/view/8070>
- BBC News Mundo. (2021). La inédita decisión de Uber en Reino Unido que puede desatar una revolución en la economía gig del mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56424582>
- Bladron, J. (2016). *Crowdsourcing Basado en la Red*.
https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18992/TFG_Baladron.pdf
- Bonnet, F. (2018). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm
- Borrero, F. (2019). Cuanto dinero hace un Bike Messenger/Bici Mensajero en New York City?
https://www.youtube.com/watch?v=lvyLf-dh9_I
- Brabham, D. (2013). *Crowdsourcing Internacional Journal*.
https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18992/TFG_Baladron.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cámara de Comercio de Bogotá. (2022).

<http://s3.amazonaws.com/validacertificados/Index.html#/muestraVerificacion?codVerificacion=A22627838EC667&nomArchivo=SA22627838EC667.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo. Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Artículos 23 y 37 (Colombia)

Congreso de la República de Colombia. (6 de Agosto de 2021). *LEY 769 DE 2002 CODIGO*

NACIONAL DE TRANSITO. Recuperado el 7 de May de 2022.

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sites/default/files/ley-769-de-2002-codigo-nacional-de-transito_3704_0.pdf

Corte Suprema de Justicia. (14 de Abril de 2021). Sentencia SL1439-2021. Recuperado el 10 de 04 de

2022, de https://legalhoy.co/wp-content/uploads/2021/05/CSJ-SCL-EXP2021-N72624-SL1439_Sentencia_20210414.doc.pdf

Corte Constitucional de Colombia. (14 de Abril de 2021). Sentencia 593 de

2014.<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a,una%20protecci%C3%B3n%20reforzada%20al%20trabajo.&text=La%20jurisprudencia%20constitucional%20ha%20considerado,cuenta%20con%20una%20triple%20dimensi%C3%B3n>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (sf de sf de sf). *Preguntas Frecuentes -*

estratificación. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de DANE:

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica>

Diario El Espectador. (09 de 09 de 2018). *¿Por qué Rappi vale US\$1.000 millones si genera pérdidas?*

<https://www.elespectador.com/economia/por-que-rappi-vale-us1000-millones-si-genera-perdidas-article-811192/>

Diario la República. (15 de 03 de 2021). *Esta es la historia de Rappi, de regalar donas en Bogotá a conquistar la banca digital*. <https://www.larepublica.co/empresas/conozca-la-historia-de-rappi-de-regalar-donas-en-bogota-a-conquistar-la-banca-digital-3138462#:~:text=La%20historia%20de%20Rappi%20inicia,convertir%C3%ADa%20en%20la%20puerta%20de>

Editorial La Republica. (3 de Septiembre de 2018). *La Republica* .
<https://www.larepublica.co/empresas/colombia-nueva-en-el-listado-de-unicornios-latinoamericanos-2766458>

FEDESARROLLO - Centro de Investigación Económica y Social. (2019). *Informe Mensual del Mercado Laboral, Nuevos Modelos de Negocio y Mercado Laboral*. Bogotá: ACRIP Bogotá y Cundinamarca.

FORBES COLOMBIA. (20 de 10 de 2021). *Rappi contrató 1.500 personas en Medellín para su área de servicio al cliente*. <https://forbes.co/2021/10/20/editors-picks/rappi-contrato-1-500-personas-en-medellin-para-su-area-de-servicio-al-cliente/>

Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing. En J. BALADRON, *El Crowdsourcing Basado en la Red*.

Leung, V. (2018). *OIT*. Obtenido de OIT Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm

Migración Colombia. (2 de Mayo de 2022). *Estatuto Temporal de Protección - Prerregistros*.

Recuperado el 8 de May de 2022, de

<https://public.tableau.com/app/profile/migraci.n.colombia/viz/EstatutoTemporaldeProteccion-Prerregistros/Pre-registrosPublic>

Ministerio del Trabajo. (2022). *Código Sustantivo Del Trabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario- LABOUR. (sf de sf de sf). *Encuesta a trabajadores y tradajadoras de Rappi*.<https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/Encuesta-completa-rappitenderos-Observatorio-Labor.pdf>

Oficina Internacional de Trabajo (OIT). (s.f.). *Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación*. Ginebra.

Revista Semana. (23 de 07 de 2020). *Así es el proyecto de ley para regular contratación en apps como Uber y Rappi*. <https://www.semana.com/tecnologia/novedades/articulo/proyecto-de-ley-para-contratacion-en-uber-y-rappi--noticias-colombia-hoy/688493/>

Anexos

Anexo 1

Matriz de Actores

Anexo 2

Matriz Comparación de Países