



DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3859

El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio social

Lena Del Mar Sánchez Valenzuela

<https://orcid.org/0000-0001-9686-5006>

lunitadelmar@hotmail.com

Abogada. Universidad Libre de Colombia. Bogotá, D.C.

Camilo Elgido Ramírez Cardona

<https://orcid.org/0000-0001-5361-1276>

wucatolico@hotmail.com

Abogado. Universidad Libre de Colombia. Bogotá, D.C.

RESUMEN

A pesar de los cambios en el desarrollo de las relaciones de trabajo, originada en la digitalización, los lineamientos en que surgió el derecho laboral en la posguerra continúan siendo eficaces para la protección de los trabajadores en un contexto de igualdad de trato. No obstante, los fines primigenios del derecho laboral son realizables, solo en la medida que se incluyan en su complejidad las nuevas formas de trabajo. Mientras ello se regla, del análisis de la forma de agrupación de los trabajadores de reparto y conductores de las plataformas en países como Argentina, Chile, Ecuador y Colombia, se decanta que la mutación del modelo actual del tipo de trabajo está haciendo del sindicato un movimiento trasnacional que integra los trabajadores de Rappi, Beat y Uber, bajo una misma causa y encaminados a un mismo fin, lo que vivifica el papel histórico de las asociaciones sindicales en la conservación de las democracias y la regulación de las economías. Por lo cual, el escrito se compone de tres partes en específico, el capítulo primero, dedicado al planteamiento del problema; el segundo, a la comprensión de los movimientos sociales gestados por los trabajadores de las plataformas como expresión colectiva del derecho viviente; y, el tercero, las expresiones de negociación colectiva en Latinoamérica, concretamente Argentina, Ecuador y Colombia, para finalizar con un ítem de conclusiones y descripción de posibles desafíos. Desde el punto de vista cuantitativo, la investigación se nutrirá de las estadísticas adelantadas por los organismos internacionales como la OIT, la Cepal, Fedesarrollo, los sindicatos y el Dane, entre otros.

Palabras claves: *plataformas virtuales; repartidores; conductores; externalización; negociación colectiva*

Correspondencia: lunitadelmar@hotmail.com

Artículo recibido 14 octubre 2022 Aceptado para publicación 14 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Sánchez Valenzuela, L. D. M., & Ramírez Cardona, C. E. (2022). El trabajo a través de las plataformas virtuales y la óptica de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6043-6071. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3859

Labor through virtual platforms and collective bargaining as an instrument of social balance

ABSTRACT

Despite how digitalization has redefined work laws, labor laws from the post-war can still apply by including the new concepts effectively. This effectiveness is still determined by how delivery workers and platform drivers come together in Argentina, Chile, Ecuador, and Colombia. However, events have shown that the mutation of the current work model is turning the union into a form of transnational movement. This movement has united the workers of Rappi, Beat, and Uber under equal causes and goals, which ultimately vivify the historical role of union associations to conserve democracies and regulate economies. For this purpose, this research was divided into three parts to explain the findings of current labor law issues. Chapter one defines the problem; chapter two relays a definition of collective expression of rights declared by platform workers through social movements; and chapter three uses as a base the collective negotiation expressions in the Latin American countries Argentina, Ecuador, and Colombia. Furthermore, the statistical data used came from the International Labor Organization (ILO), the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), the Foundation of Higher Education and Development (FEDESARROLLO), the union, the National Administration Department of Statistics (DANE), and others.

Keywords: *virtual platforms; distributors; drivers; collective negotiation; outsourcing*

INTRODUCCIÓN

El trabajo humano como hecho social (Vázquez Gutiérrez, 2012, p. 331) refleja la dinámica en que se desenvuelve la economía (Coraggio, 2012, p. 235) y, por ende, las relaciones jurídicas derivadas de la interacción necesaria empleador-trabajador, sin que sea posible pensar que la transición de los mercados o modelos productivos tradicionales a los digitalizados como consecuencia de los ritmos tecnológicos (Cepal, 2019, p. 19; Delgue, 2018, p. 8) y las nuevas economías, admita en modo alguno la renuncia a los principios en que se funda el derecho laboral que, como resultado de las luchas sociales se ha orientado desde su base a que el trabajo no sea considerado como una mercancía o un artículo de comercio (Fitzsimons, A., & Starosta, 2019, p. 665; Tratado de Paz de Versalles, 1919, art. 427).

De esa forma, el recurso a la prestación de servicios personales geolocalizados concertados mediante el uso de aplicaciones tecnológicas o plataformas virtuales es creciente y se masifica al mismo ritmo que el acceso a los servicios informáticos. En términos de mercado, esta tendencia, incrementa a su vez la demanda de estos servicios, lo que a su vez multiplica la modalidad de trabajo por medio de esas plataformas (Todoli-Signes, 2015, p. 9). *A priori*, en materia contractual laboral, el vínculo se torna confuso y sus límites se desdibujan (López *et al*, 2020, p. 329). Mientras en el contrato laboral clásico la relación empleador-trabajador es perfectamente determinable, en el trabajo en las plataformas tecnológicas no es claro por completo si el contratante, y por tanto obligado, es el destinatario final del bien o del servicio o el administrador de la plataforma tecnológica (Todoli-Signes, 2019, p. 3). Tampoco la sede física del contrato es identificable a primera vista. La naturaleza misma del contrato, regida por los manuales o condiciones del operador, o documentos semejantes, oscila entre el contrato civil de arrendamiento de servicios y el contrato de trabajo (Coiquaud, 2019, p. 579; Auvergnon, 2016, p. 18).

Al final del día, las reglas previstas en el contrato de adhesión, que rigen los servicios a través de las plataformas tecnológicas, tienen como principio rector la ley del mercado, es decir de la oferta y la demanda, en contraste con el derecho al trabajo en el que se establece una regulación de orden público que pugna por el equilibrio social (Abel *et al*, 2020, p. 41). En ese escenario, las garantías laborales, se han deteriorado, en este tipo

de vinculaciones, al punto que se exhiban como emprendimientos por cuenta propia u oportunidades flexibles en condiciones externalizadas (Howson, 2022, p. 467).

Las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC- se han desarrollado a un ritmo exponencial. Según el informe ejecutivo de la OIT en 2021, pasó de 142 en 2010 a 777 en 2020, triplicándose en una década (OIT, 2021c, p. 4). Se trata de un modo de producción que genera ingresos a escala mundial de 52 mil millones de dólares en 2019 (OIT, 2021c, p. 5) y para 2025 según el Foro Económico Mundial de 2018, significará 10 billones de dólares, puesto que, tan solo para ese año, en Rusia, los ingresos de las plataformas superaron los 17 mil millones de dólares (Cepal, 2021, p. 7) y, que en un país como Colombia, representa el 0,23 % del PIB en 2021 (Fedesarrollo, 2021, p. 2), con un promedio de 200.000 personas suscritas como trabajadores en 2020 (Semana, 2021, p. 2), donde la presencia de las más reconocidas en el sector del servicio de reparto domiciliario se han identificado en 43 ciudades y de transporte en otras 11, representando aproximadamente un 32 % de la fuerza de trabajo informal, medida a partir de personas que se encuentran en un rango de edad de 28 a 36 años (CISS, 2022, p. 47-49), en un país donde la población ocupada informal en el trimestre móvil marzo-mayo de 2022 ascendió al 43,5 % del mercado laboral.

Lo planteado hasta aquí, supone un cambio de paradigma en el rol del derecho laboral, de modo tal que este tipo de relaciones quede comprendido en su dominio. El impacto en el derecho del trabajo, abarca varios escenarios de los que resaltamos: *i)* la cobertura social, es decir, el establecimiento de obligaciones relativas a la inclusión en el SGSS; *ii)* el señalamiento de elementos para tipificar relaciones laborales en el caso que se configuren y llegar así a la calificación de verdaderos contratos laborales; *iii)* el establecimiento de reglas mínimas de higiene y seguridad en el trabajo; y, *iv)* la garantía de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva

Con relación al último punto, Colombia no prevé una reglamentación especial del derecho colectivo en las plataformas digitales. No obstante, la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, a través de las leyes 26 y 27 de 1976, respectivamente, así como la posición de dichos instrumentos en el sistema de fuentes, de conformidad con lo expresado en los artículos 53 y 93 constitucional y la sentencia C-401 de 2005, permiten colegir que quienes prestan sus servicios personales a través de estas

plataformas, están facultados para ejercer sus derechos de sindicación, sin limitación alguna.

Por tanto, este escrito se centrará en la estructuración de las relaciones de trabajo desde la comprensión del derecho viviente en el contexto colectivo y de las expresiones de negociación directa que se están abriendo paso a partir de las uniones sindicales de trabajadores de las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC-.

El enfoque será entonces la negociación colectiva como mecanismo para procurar la justeza del ingreso y el reconocimiento de los derechos de quienes hasta ahora, trabajan en condiciones precarizadas a través de las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC-.

El trabajo decente en este tipo de economías es el “santo grial” del Derecho laboral. Como cambio social, impulsado por los ritmos de la sociedad digital, concierne la responsabilidad de los empresarios deslocalizados que promueven este tipo de mercado, ante la falta de claridad en la eficacia y alcance de las normas legales de los Estados (Tobón, 2021, p. 140). Específicamente, en el orden jurídico Colombiano, no es dable hablar de una normativa que se aplique al vínculo laboral, o no laboral, de las plataformas digitales. Tampoco de la normativa nacional, es posible deducir un instrumento que reconozca a los contratantes en un plano de igualdad y voluntad formalizada, y que ponga límites a la supuesta autonomía o donde se señale claramente al trabajador como la parte débil y vulnerable en un entorno digital.

La dinámica particular en la que se tejen estas relaciones dan lugar a que al trabajador se someta a las condiciones impuestas y asuma la mayoría de los riesgos. Su poder decisorio, se limita a la aceptación de la labor sin garantías mínimas.

En todo caso, validar la sujeción de la contratación digital de servicios a las reglas de la oferta y la demanda, es atentar contra la sociedad misma, así sea como resultado de la mundialización de las relaciones económicas, y aun cuando se trate de una modalidad de trabajo humano, en apariencia, lícita (Johnston, 2020, p. 30).

De modo que, como investigación de tipo cualitativo exploratorio, se pretende realizar un acercamiento a la gestación de movimientos sociales latinoamericanos como desafío a la democracia por parte de la unión de personas que laboran a través de las plataformas tecnológicas virtuales, que reclaman igualdad y garantías sociales, ante la progresiva

expansión de formas atípicas de relaciones de trabajo remunerado, que en cierto modo, han puesto en entredicho las bases de la existencia del derecho laboral y los lineamientos OIT en lo relacionado a los principios del trabajo decente y el futuro del trabajo, frente a una población que, para el 2019, antes de la pandemia, sus tasas de desocupación alcanzaban el 9,5 % y en febrero de 2022, según cifras del Dane en Colombia, ascendió al 23,1 %.

Por lo cual, el escrito se compone de tres partes en específico, el capítulo primero, dedicado al plantear la problemática que surge del impacto de las tecnologías en las relaciones de trabajo; el segundo, a la comprensión de los movimientos sociales gestados por los trabajadores de las plataformas como expresión colectiva del derecho viviente; y, el tercero, las expresiones de negociación colectiva en Latinoamérica, concretamente Argentina, Ecuador y Colombia.

Desde el punto de vista cuantitativo, la investigación se nutrirá de las estadísticas adelantadas por los organismos internacionales antes mencionados, Fedesarrollo, los sindicatos y el Dane.

1. Impacto de las nuevas tecnologías: las relaciones laborales y para subordinadas

Así como las redes sociales transformaron las relaciones interpersonales a nivel global, a partir de la interconexión virtual de las personas con sus familias o amigos, mediante el uso de equipos de cómputo o la denominada telefonía inteligente, las relaciones de mercado de finales del siglo XX y principios del XXI migraron hacia la virtualización de las relaciones económicas y, por ende, de los mercados, en lo que en palabras del Banco Interamericano de Desarrollo se ha conceptualizado como la tercera revolución industrial o revolución tecnológica de mercados (Estevadeordal, 2017; p. 10), conllevando un replanteamiento de los modelos empresariales y un impacto social de cara al derecho del trabajo y su función protectora (Johnston, 2020, p. 30).

Dichas transformaciones tecnológicas, han contribuido a que la organización tradicional del empleo cambie en su entorno físico y temporal, porque han generalizado la flexibilización de las jornadas de trabajo y desdibujado los muros de las empresas, externalizando casi por completo la prestación de los servicios personales del trabajador que, otrora, desarrollaba su labor interna en las instalaciones. Hoy, el trabajo se desempeña conforme a las instrucciones que recibe a través de teléfonos móviles,

tabletas o cualquier dispositivo electrónico que le permita su acceso a internet, agrietando las hasta antes sólidas relaciones subordinadas (Raso Delegue, 2016, p. 67).

Sin embargo, es de resaltar, que la fragmentación de las relaciones típicas de empleo, concebidas como respuesta a la cuestión social, con posterioridad a la primera revolución industrial, fundadas en la dependencia y subordinación total del trabajador al empleador (Cabanellas, 1968, p. 97)-, no es la consecuencia inmediata del avance de las tecnologías de la información, pues dicha circunstancia fue advertida desde antes por Alain Supiot en su informe a la Unión Europea de 1998 (Supiot, 1998), cuando analizó que el modelo de empresa red, surgido desde los años 70, trajo consigo la subcontratación y con ella, el cruce de las fronteras hacia la externalización continua de actividades, deslaborizando los vínculos de trabajo con el fin de bajar costos y aumentar competitividades.

En otras palabras, el cambio de paradigma taylorista-fordista del siglo XX al modelo de empresa red o posfordista en el siglo XXI (Bolgna, 2006, p. 15), no es un hecho nuevo al derecho del trabajo, pues desde antes del surgimiento de las modalidades de prestación de servicios personales concertadas a través de plataformas virtuales, la subcontratación agudizaba los riesgos de evasión de las obligaciones laborales, alentando el llamado tráfico de mano de obra (Tobón, 2021, p. 204).

De ese modo, los desarrollos tecnológicos intensificaron la crisis de un derecho laboral que ya no se centra en encauzar los conflictos entre el capital y el trabajo. Los principios del trabajo siguen enfocados a la consecución de la justicia social, requisito esencial para el logro de una paz verdadera y permanente como lo proclamó, en su momento, la Constitución de la OIT en su preámbulo (OIT, 1919, Preámbulo) El derecho laboral continúa reglando los vínculos de trabajo y evitando la explotación económica de las personas en el período entreguerras -primera y segunda guerra mundial-. No obstante, el éxodo hacia la virtualidad de la economía, ha coadyuvado el desvanecimiento de la figura tradicional del trabajador subordinado, bajo un velo diversificado de prestación de servicios autónomos e independientes, lo cual arrastró al derecho laboral a la duda razonable de pensar cuál sería la naturaleza jurídica de la relación con una empresa que desarrolla su objeto social a través de plataformas virtuales que se presentan como intermediarias que posibilitan la comunicación directa entre el oferente “independiente” y el consumidor beneficiario (Vallecillo, 2017; p. 1).

Circunstancia que, desde la academia, autores han solucionado manifestando, que la existencia de la relación de trabajo con los conductores, ejemplo, de Uber, son un hecho notorio dada la presencia de los elementos esenciales del vínculo laboral, pero sin poder afirmar la modalidad en específico (Garzon, A. & Mora, K., 2018, p. 21); que los trabajadores de las plataformas en general aunque prestan sus servicios en condiciones independientes, por cuenta propia y bajo las condiciones de las plataformas, permiten inferir subordinación, aun cuando, revisando el eventual marco normativo colombiano en relación al empleo digital, no encajan, lo que implica que el derecho laboral no se aplique a lo que denominan una nueva figura (González, S. & Domínguez Y., 2020, § g); y, que, el que, las plataformas sean un elemento de producción de riqueza no obsta para que sean una forma real de organización del trabajo, lo cual, puede ser probado en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas conforme al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (Aldana Ch. & Vargas J., 2022, p. 52).

Desde los estrados judiciales de otras partes del mundo, según la Universidad de Los Andes, entre el lapso 2016 a 2021 jueces de 11 sitios del mundo en 38 decisiones, dieron la razón en el 79 % a trabajadores de las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC-, que demandaron el reconocimiento de la existencia de laboralidad en sus vínculos (Ramírez, Parra, Celís, et al. 2021, p. 5).

Ello, en el marco de una América Latina y el Caribe donde de un total de 292 millones de personas empleadas, luego de la pandemia por Covid-19, 158 millones quedaron sumidas en la informalidad, de las cuales, el 90 % de los individuos se encuentran en edad productiva, representando cerca del 54 % del total de trabajadores de la región, conforme a las cifras estimadas por la OIT en la medición de la pérdida masiva de los ingresos de los trabajadores, como fuente de aumento de las tasas de pobreza relativa que afecta la fuerza de trabajo (OIT, 2020, p. 2).

Medición que, en todo caso, no alcanza a reflejar la magnitud del estado de cosas en el mercado laboral de Colombia, puesto que, tanto la nota técnica de la serie denominada Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021, que pretendió describir el empleo y la informalidad como una recuperación insuficiente y desigual (OIT, 2021a), como el informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021, en torno al papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo (OIT, 2021c), toman en cuenta países cuyas economías son más robustas, lo que implica, que las condiciones de

vida de las personas son disímiles y, por tanto, el origen y el trasfondo socioeconómico de la estructuración de las relaciones de trabajo con las plataformas es otro y quizás más profundo.

A propósito de lo anterior, en Argentina, Chile y México, al igual que en Colombia, el rango de edad y el nivel educativo de los trabajadores de plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC-, son coincidentes, lo cual se ratifica con la encuesta de trabajadoras y trabajadores de Rappi adelantada por el Observatorio de la Universidad del Rosario de Colombia, en asocio con el Centro de Solidaridad de la AFL, la Escuela Nacional Sindical, la Central Unitaria de Trabajadores CUT y la Corporación Viva la Ciudadanía, que evidenció que el grupo etario correspondía a una edad de 26 a 35 años, principalmente hombres, con un nivel de educación secundaria (LaboUR, 2019a, p. 3). Sin embargo, el ingreso que le genera a los trabajadores colombianos esa labor, es su principal fuente de sostenimiento. No puede afirmarse que en Colombia los trabajadores de las plataformas acudan a ellas como una forma ocasional para complementar su salario básico o, peor aún, que la remuneración que allí perciben sea mejor que la de otros trabajos disponibles (OIT, 2021c), cuando el 81,4 % de los encuestados solo trabajan mediante las apps (LaboUR, 2019a, p. 16), frente a un 43 % en países desarrollados y un 26 % en países en desarrollo que aducen que se trata de una situación alterna y no, porque no haya podido encontrar trabajo, escenario del 8 % de los antes mencionados (OIT, 2021c).

No puede dejarse de lado que, Argentina es un país cuyo PIB en 2021 atendió a 415.568 millones de euros y su per cápita fue de 9.072 €; Chile 267.869 millones de euros y un per cápita de 13.943 €; México, PIB de 1.094.618 millones de euros y per cápita de 8.403 €; y, Colombia, un PIB de 265.675 millones de euros, que aun cuando se aproxima a Chile, la diferencia es diametral respecto al PIB per cápita que equivale a 5.204 €, es decir, 8.739 € (Datosmacro, 2021), lo que demuestra las condiciones de debilidad de la población en términos de ingresos .

2. Derecho colectivo como derecho viviente

La diversidad de modalidades de contratación no tiene por qué afectar la uniformidad de los valores protectores del derecho laboral (Rogers, 2015, p. 85; Todoli-Signes, 2015, p. 20). Esto, por cuanto el trabajo, se erige al mismo tiempo como valor constitucional, y como factor de legitimidad de las instituciones democráticas (García, 2018, p. 14). De ese

modo, la legalidad de las formas contractuales admisibles ante el ordenamiento jurídico, no puede ir en contravía de los derechos fundamentales del trabajo. Tampoco el modelo empresarial digital de plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor -VTC-, no debe contraponerse al reconocimiento de esos mínimos del trabajo (Dagnino, 2015, p. 7).

El hecho de no centralizar la titularidad directa del ciclo entero de producción a partir de una estructura vertical jerarquizada, sino que se concentre en estrategias de gestión empresarial competitivas basadas en la segmentación y externalización de actividades que forman parte de un único proceso, manteniendo la plena dirección y coordinación a pesar de su disgregación, obedece a estrategias “puramente mercantiles”, sin incidencia directa, ni sobre la configuración del sujeto acreedor del trabajo, ni sobre la aplicación de las normas laborales (Sanguinetti R. 2009, p. 47).

Así mismo, la transformación de la integración vertical de los procesos productivos de las empresas tradicionales, si bien disocian de la configuración jurídica del empleador, mantienen intactas sus obligaciones respecto al personal que se desempeña sometido a su dirección y control, en las mismas condiciones del “pasado”, por lo cual, las modalidades nacientes se presentan insulsas ante la integridad de las normas y principios laborales (Sanguinetti, 2009, p. 51).

De ese modo, pensar en el modelo empresarial mediante el uso de plataformas tecnológicas, no conlleva a cosa diferente que cavilar en que nos encontramos en la era del contrato laboral digital a destajo y en la metamorfosis del taylorismo al neotaylorismo, en el que el trabajador, en la cadena virtual, es su propio supervisor y se lucra por las labores ejecutadas, de manera, que el empleador ya no controla el proceso productivo sino el resultado, supeditado al nivel de satisfacción de los clientes, el cual se manifiesta como un control ex-post, con la facultad a los usuarios para rechazar la calidad del servicio y, ex-ante no contratando a trabajadores independientes que, conforme a las calificaciones algorítmicas, no son aptos para continuar conectados a la aplicación.

En esa línea, empresas de reparto como Rappi SAS para Colombia, en los términos y condiciones generales, incluyen como objeto el conectar consumidores con expendedores o aliados comerciales por medio de una plataforma virtual facilitando la comercialización de los productos y servicios de estos, previo mandato aceptado por un “repartidor independiente” que, como persona natural se encarga de gestionar las

órdenes solicitadas por estos a través de la plataforma (Rappi, 2022). Para citar otro ejemplo, Beat Ride App SAS para Colombia en sus términos y condiciones generales para el uso de la aplicación por parte de los usuarios pasajeros, se presenta como plataforma tecnológica facilitadora únicamente de la interconexión con los usuarios conductores, con el fin de concertar solicitudes de servicio de transporte especial individual de pasajeros, durante los lapsos en que voluntariamente las personas se conecten a la red (Beat, 2018a, § 1.1.).

Por su parte, Uber Inc para Colombia, hasta el año 2019 se dedicaba a interconectar usuarios registrados con conductores para el transporte individual de pasajeros que requirieran del servicio, bajo el cobro de una remuneración como contraprestación por permitir la comunicación de ellos. Concretamente, en cuanto al servicio de transporte, manifestaba no ser una empresa dedicada a ello (Uber, 2019a). Luego, en 2022, como consecuencia de un fallo proferido por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC, 2019), confirmado en segunda instancia por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, que ordenó cesar el acceso y prestación de sus servicios, por incurrir en actos de competencia desleal con el transporte público de pasajeros, modificó la modalidad de prestación de su objeto social para Colombia, en el sentido que ahora se dedica al contacto de personas para el arrendamiento temporal de vehículos con conductor, con la advertencia que los arrendadores son terceros independientes a la empresa mas no empleados (Uber, 2020). Es decir, se presenta en la misma línea, como un facilitador del pago de los cargos aplicables a nombre del arrendador, esto es, como agente de cobro limitado, dejando la posibilidad a los intervinientes de atender las tarifas sugeridas, las cuales podrán ser aumentadas o disminuidas de común acuerdo, reservándose el derecho de ser revisadas.

Ese tipo de modelo, no tiene porqué dejar de analizarse como una estrategia de gestión empresarial competitiva basada en la segmentación y externalización de actividades de un empleador que trasciende las realidades del mercado.

Más aún, estas tres plataformas, no solo en Colombia sino en los países latinoamericanos donde tienen presencia (Argentina, Chile, Ecuador, México y Perú [CISS, 2022, p. 47-49]), se reservan el derecho de fijar la tarifa de servicio no solo de la plataforma sino que integran el del valor prestado por el trabajador; gestionan el recaudo de las propinas; imponen sanciones disciplinarias como desactivación de las cuentas en forma temporal

o permanente por incumplimiento de las restricciones que como personas naturales tienen, como es, entre otras, mantener un promedio aceptable en la calificación numérica de los clientes, la obligatoriedad de que el servicio sea prestado en forma personal e intransferible asumiendo la responsabilidad de pagarle a la plataforma las regalías generadas por el mismo, no realizan gestiones para captar directamente clientes de reparto o como pasajeros personales a usuarios de la plataforma; no ofrecen a los prestadores el servicio de baños públicos; no precaven primas de lluvia en el caso de los repartidores; no asumen la responsabilidad de los daños causados con ocasión del desarrollo del servicio, tanto por los repartidores como los conductores; no proporcionan protección social ni de riesgos laborales; y mucho menos, cuentan con mecanismos para resolver conflictos con sus plataformas ante el bloqueo o desactivación permanente o parcial de sus cuentas sin explicación del motivo (OIT, 2019, 119).

Unido, según el informe de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, en el marco de la celebración de sus 80 años -1942-2022- (CISS, 2022, p. 11 y 12), a que estas personas están sometidas a los algoritmos diseñados como criterios de calificación pública, los que, según la puntuación, asigna o retira el trabajo lo que les imposibilita la obtención de recursos económicos; además que, por las condiciones en que prestan sus servicios están sobreexpuestos al contagio de enfermedades especialmente de tipo respiratorio; y; desde el punto de vista de la perspectiva de género, las mujeres que se dedican a la labor son continuamente objeto de acoso callejero, con mayor incidencia en los turnos nocturnos; acoso laboral por parte de clientes y locatarios; exhibicionismo, abuso sexual, etc.; junto a la circunstancia de que, al no contar con un apoyo de guardería, muchas deben llevar a sus hijos en el vehículo en que prestan el transporte, lo que las expone a accidentes viales (Bardey, 2022, p. 45).

Situaciones antes descritas que, especialmente en tiempos de pandemia, acentuaron sus condiciones de riesgo, desprotección y exposición biológica, psicosocial. Aunado a lo anterior, una consulta elevada a la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá por los presentes investigadores, mediante derecho de petición, arrojó que conforme al reporte de infracciones impuestas a conductores de vehículos particulares por cambiar de modalidad de transporte, las multas a automóviles se incrementaron de 2020 (3858 casos) a 2021 (8418 casos) en un 54,16 % y, a motocicletas en 80,28 % de 2020 (319

casos) a 2021 (1618 casos) con una proyección que, al menos hasta julio de 2022 venía en un crecimiento del 33,32 % con un registro de 2356 multas.

De la respuesta al derecho de petición, se colige que el incremento de las multas por utilizar sus automóviles y/o motocicletas en este tipo de labores, aumentó de un modo proporcional al incremento de este tipo de contratación. Igualmente, la actividad continúa siendo catalogada como ilegal, de ahí las sanciones.

Albur que, junto a la tabulación de datos realizada por la Unión de Trabajadores de Plataformas en Colombia y la Central Unitaria de Trabajadores de este mismo país (Unidapp & CUT, 2021, p. 17-20), a la encuesta de 172 “rappitenderos” realizada por el Observatorio de la Universidad del Rosario de Colombia en asocio con el Centro de Solidaridad de la AFL, la Escuela Sindical Nacional, la Central Unitaria de Trabajadores CUT y la Corporación Viva la Ciudadanía, indican que, para el periodo 2020-2021, el 46,5 % dijo haber sufrido accidentes laborales, 68,8 % manifestó no haber recibido asistencia y el 93 % dijo no haber recibido ayuda por parte de la plataforma.

Así mismo, del total de los trabajadores entrevistados, el 12,8 % expresó presentar alguna afección de salud de por vida, mencionando como patologías preexistentes con mayor representatividad el VIH detectable e indetectable, hipertensión arterial, asma, hipertiroidismo, hernias discales, entre otras. Y, del 84 % restantes, al menos el 33,3 % informó haber tenido o contraído enfermedades a causa de su trabajo en los últimos 2 años, encontrándose las enfermedades del sistema respiratorio en un primer plano, seguido por enfermedades infecciosas y del sistema genitourinario.

Todo ello a pesar de la existencia de estudios enfocados a demostrar que las plataformas digitales cobraron importancia en el crecimiento de las economías, puesto que, ante la crisis mundial por la pandemia de la Covid-19 y posterior ralentización monetaria en la transición gradual de apertura de los mercados, se mostraron como una alternativa laboral para un sector importante de la población sin empleo o con pocas posibilidades de obtenerlo; reconociendo igualmente, sus bondades en el sentido que, en los momentos de estricto confinamiento facilitaron la distribución de bienes y servicios, especialmente en materia de reparto; así como, la facilidad que representa en términos de generación de ingresos a los afiliados (Arbeláez, M. A. & Fernández, C. 2021, p. 1, 2 y 108).

Las situaciones de riesgo y exposición hasta aquí descritas, marcaron una tendencia no solo en Colombia sino en Latinoamérica, de que los trabajadores de las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor se organizaran desde el punto de vista sindical para mejorar sus condiciones laborales y, por ende, de vida, en pro de la reducción de la precarización laboral como consecuencia del desequilibrio de las condiciones de mercado de trabajo bajo demanda, concertado a través de apps.

Ello, en el escenario del papel revitalizador de los sindicatos cuyo declive venía siendo marcado a la baja en América del Sur especialmente desde 2008 en el que, según el informe de la OIT sobre el papel determinante de estos en el mundo del trabajo, el nivel de afiliación sindical alcanzó tan solo el 18 %, mismo que para 2016 aumentó hasta el 20 %, justificado mundialmente por la externalización de los empleos, la informalización de la economía y transformación de las relaciones de trabajo, al igual que, por las dificultades del ejercicio del derecho de asociación de las personas con formas atípicas de empleo o trabajo precario, los temporales, por cuenta propia, los de la economía informal y, por supuesto, los de las plataformas (OIT, 2021b, diapositiva 3).

Ahora bien, aun cuando el informe antes mencionado plantea una mengua de las tasas de sindicalización de los trabajadores en conjugación con el envejecimiento de las organizaciones colectivas, lo que conllevaría a una marginación de la figura (OIT, 2021b, diapositiva 4), del análisis de la forma de agrupación de los trabajadores de reparto y conductores de las plataformas en países como Argentina, Chile, Ecuador y Colombia, se decanta que la mutación del modelo actual del tipo de trabajo está haciendo del sindicato un movimiento transnacional que integra los trabajadores de Rappi, Beat y Uber, bajo una misma causa y encaminados a un mismo fin, lo que vivifica el papel histórico de las asociaciones sindicales en la conservación de las democracias y la regulación de las economías.

3. Contexto transnacional del movimiento sindical de los trabajadores de las plataformas en Latinoamérica

La experiencia europea constituye un referente para afirmar que la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores de las plataformas se convierte en una medida de contención al desbalance e inestabilidad al que se hayan sometidos (Miranda Boto, 2022) § 2). Como hemos expuesto, el crecimiento de este tipo de relaciones, es proporcional al del mercado transnacional marcado por las reglas del capital en el mundo digital o en línea,

disuelve la capacidad reguladora del Estado en materia de protección individual de las personas que fuera de la internet ejecutan los servicios geolocalizados, dada la forma externalizada de organización del trabajo y el tipo de negocio.

La disminución de la capacidad reguladora estatal como tal se concreta en las dificultades que impone desde lo laboral normalizar un grupo heterogéneo de trabajadores, puesto que el mundo del internet se rige ante todo por las reglas civiles y comerciales desde sus inicios.

Con esa orientación, el diálogo social para determinar la protección de los trabajadores en lo relacionado al salario, jornada de trabajo, derecho de defensa y debido proceso ante sanciones disciplinarias como la desconexión de sus cuentas es un paso que con fuerza se está gestando hacia la negociación directa, como producto de los movimientos colectivos de los trabajadores en diferentes países desde 2018, como expresión de la inconformidad y las dificultades que a las personas les ha impuesto el desarrollo de tal labor, pues según Fedesarrollo (Arbeláez, M. A. & Fernández, C. 2021, p. 93 y 94), hasta antes de la pandemia, la solución de entidades internacionales como la OCDE, la OIT y el BID se orientaban exclusivamente a la adopción de sistemas de seguridad social universales que cubrieran a todos los independientes sin importar su modalidad de trabajo y no, al esclarecimiento y concreción de condiciones de laboralidad.

Como muestra del diálogo social promovido por los trabajadores de las plataformas de reparto y de servicios de vehículos de transporte con conductor, está:

3.1. Argentina

Conforme al artículo de prensa del diario La República del 12 de octubre de 2018, para dicho mes y año, un grupo de trabajadores de las plataformas Rappi, Glovo y Uber presentaron la inscripción ante la Secretaría de Trabajo de la Nación de Argentina, el primer sindicato de trabajadores de este tipo de personas en la región, denominado Asociación de Personas de Plataformas (APP), con el fin de organizar a quienes laboran en la economía digital transportando productos o personas, buscando mayores garantías y respuestas a sus solicitudes y situaciones de desamparo ante la tardanza del gobierno en tomar decisiones en punto de su regulación (La República, 2018, p. 1 a 8).

Empero la conformación sindical de los trabajadores de las plataformas en Argentina según Lucía Bachoer, (2022, p. 276), debe analizarse desde un contexto anterior, como es que, con el inicio de labores de Rappi y Glovo en 2017 y, de Uber Eats en 2019, la

organización sindical preexistente de mensajeros motociclistas argentinos, llamada Asociación Sindical de Mensajeros y Motociclistas (ASIMM), en principio asumió la representación únicamente de los trabajadores dependientes de PedidosYa, plataforma dedicada a la entrega a domicilio de productos solicitados on line, en el periodo 2017-2019, sin embargo, ante la expansión progresiva del comercio en plataformas y la restricción en la tipología de afiliados, perdió presencia como organización colectiva.

De allí, el nacimiento de la Asociación de Personas de Plataformas (APP) en octubre de 2018, quienes como grupo de trabajadores asesorados por abogados laboristas vinculados a la Central de Trabajadores Argentinos (Bachoer, 2022, p. 276 a 279), antes de su creación buscaron ser representados por la Asociación Sindical de Mensajeros y Motociclistas (ASIMM), sin éxito, porque dada su concepción sindical tradicional, no lograron dar respuesta a los requerimientos de la nueva generación de trabajadores, por lo cual se independizaron, pese a que la plataforma Rappi para Argentina como reacción, bloqueó a quienes se afiliaron (IProfessional, 2018, p. 1).

Sindicato que, desde el inicio a través de sus redes sociales, especialmente, con presencia en Facebook identificándose como AppSindical, se solidarizó con los trabajadores de Rappi en Colombia, ante las protestas del 21 de octubre de 2018 en las ciudades de Bogotá y Medellín, a causa de los recortes a las ganancias que la plataforma les impuso. Según entrevista publicada por la Agencia de Información Laboral de Argentina al secretario de la AppSindical, la organización se creó ante la gran cantidad de reclamos que se presentaban, donde 9.5 trabajadores de cada 10 semanalmente tenían reclamos sin respuesta ni solución y, ante la reiteración de los mismos en términos fuertes, recibían como contestación la desactivación de las cuentas, cerrando así de forma arbitraria la puerta de comunicación, por lo que decidieron en la mayoría de casos acudir a la denuncia pública de sus situaciones en redes sociales, luego de lo cual, en consenso decidieron organizarse en forma de sindicato (AIL, 2018, p. 9), recibiendo manifestación solidarias vía Facebook de trabajadores de México, Colombia y Chile.

Los trabajadores miembros en principio fueron objeto de bloqueos por parte de la plataforma de reparto e incluso, en noviembre de 2018, en el marco de una protesta pacífica en contra de los directivos de la misma, reportaron ser físicamente agredidos por la policía, según el diario digital El País en su artículo del 24 de noviembre del mismo año.

De acuerdo como lo describe el escrito *La conflictividad laboral de las plataformas digitales: Un acercamiento al caso de los repartidores en la Ciudad de Buenos Aires 2018-2020* (Bachoer, 2022, p. 284 a 285), la primera huelga digital en dicho país se dio el 15 de julio de 2018 cuando los trabajadores de Rappi se reunieron en uno de los restaurantes de la ciudad de Buenos Aires que concentraba mayor cantidad de pedidos en la noche, aceptando los repartidores sus respectivas órdenes de pedido, pero sin realizarlas o ejecutarlas.

Así mismo, para el año 2019 fue creada la Agrupación de Trabajadores de Reparto (ATR) que, de acuerdo con Lucía Bachoer (2022, p. 276), comenzó a formarse durante el conflicto de la toma de base de la plataforma PedidosYa ante el despido de 450 trabajadores en un mismo día, pero tuvo visibilidad y presencia pública durante la pandemia de la Covid-19 en 2020, como sindicato originado en la izquierda Argentina y avanzó por primera vez en forma firme a la internacionalización del movimiento colectivo de los trabajadores de las plataformas, participando en paros internacionales.

El primer paro internacional registrado se dio el 22 de abril de 2020 bajo el lema «*Yo no reparto*», en que los repartidores de Rappi, Glovo, Pedidos Ya, Uber Eats y Deliveroo, en Argentina, Perú, Ecuador, Guatemala, Costa Rica y España cesaron sus actividades por 24 horas como manifestación de un frente único sindical, dirigido desde Argentina y protestando con el fin de poner de presente cómo la pandemia recrudesció sus condiciones de precariedad laboral ante la falta de entrega de elementos de seguridad e higiene y, buscando un incremento en el pago por pedido (Anred, 2020, p. 1).

El segundo, fue el 29 de mayo de 2020 en el que ATR lideró en una protesta transnacional para Argentina, Chile, Ecuador, Costa Rica, México y Guatemala, la reclamación de elementos de higiene e incremento de tarifas al repartidos, incorporando la exigencia de reincorporación a la plataforma de los trabajadores bloqueados (Bachoer, 2022, p. 295), bajo el *hashtag* #29MNoReparto (Albornoz, M & Chávez H., 2020, p. 50).

El tercero, se realizó el 1º de julio de 2020 agregando la reclamación por seguridad en desplazamientos viales, con los mismos países, adicionando a Brasil; y, el cuarto, el 8 de octubre de 2020, que abarcó más países, entre ellos, Alemania, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Estados Unidos, Francia, Inglaterra, Italia, Japón, México y Perú (Bachoer, 2022, p. 295).

3.2. Ecuador

El primer sindicato general de trabajadores de plataformas digitales, caracterizados por ser repartidores o conductores, se fundó en Ecuador el 7 de octubre de 2021, llamado Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador (Frenapp), con 30 trabajadores en la ciudad de Quito, mismo que, para el mes de mayo de 2022 contaba con más de 500 afiliados, según su cuenta de twitter @frenapp, consultada por última vez el 19 de septiembre de los corrientes.

El 14 de noviembre de 2021 convocaron un apagón total o desconexión concertada y colectiva de los repartidores de la plataforma Rappi para Ecuador, seguido de una concentración frente a las oficinas de la misma, el día siguiente, esto es, el 15 de noviembre del mismo año, reclamando el pago real de tarifas, la inexistencia de reservas o calificaciones en caso de ser tomados como autónomos y la necesidad de oficinas presenciales y soporte con personal capacitado, conforme a la publicación de la misma red social.

Dejando ver una vez más que, los trabajadores de reparto y servicio de conducción de las plataformas ha encontrado a través de las redes sociales un espacio común para ventilar sus demandas, lo que ha conllevado a la reclamación colectiva internacional para la mejora de sus condiciones de trabajo, salud y estabilidad en el ingreso, demostrando que la red también es una ventana transnacional que les posibilita como organizaciones sindicales sincronizarse en sus luchas, unidos en una sola fuerza, como hoja de ruta a las nuevas formas de sindicalización ante empleadores que dejaron atrás las barreras físicas de la empresa, a fin de poder desarrollar estrategias a modo de lo que el observatorio laboral de las américas denomina ciberactivismo, facilitador de la afiliación y la organización como modalidad en los tiempos informáticos o del mundo digital, rompiendo así la barrera estructural básica de lo que hasta ahora se conocía en las luchas colectivas.

Conforme al boletín informativo que publicaron en septiembre de 2022, se identifican como un sindicato por rama, conformado por trabajadores de las plataformas en general, que se caracterizan por ser domiciliarios, riders, repartidores, mensajeros, auxiliares de compras (shoppers), conductores de taxi, paseadores de perros, personal de soporte y, todo aquél concertado por dichas herramientas informáticas (Frenapp, 2022, diap. 25). Se hayan enlazados con Glovers Ecuador, organización que funciona como una red de

apoyo a los trabajadores accidentados, víctimas de robo de vehículos, motos, celulares y, percances sufridos por compañeras en su condición de mujeres o en estado de embarazo (Frenapp, 2022, diap. 18).

Como organización, velan por que el derecho a ser reconocidos como trabajadores sea garantizado en relación al derecho al acceso al trabajo digno unido a un ingreso con salario base, incrementado con el pago de una comisión por cada servicio, protección social, seguro de maternidad o paternidad, contra accidentes y, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, brindado asesoría jurídica a sus afiliados ante la vulneración de sus derechos, sin cobro de cuota sindical por el momento (Frenapp, 2022, diap. 25).

En el momento actual, como organización sindical de rama, realizan mesas técnicas de apoyo en las que, con los representantes de las agrupaciones colectivas de otros países como Argentina y Colombia persiguen la solución a los bloqueos injustificados a las cuentas de los trabajadores por parte de las plataformas, especialmente en los casos de la ocurrencia de accidentes viales.

Incluso, en su red social de twitter se encuentran denunciando la modalidad que en Colombia se está presentando en el sentido que, los usuarios están arrendando el uso de sus perfiles de la app a compañeros que, dado su estatus migratorio o por inhabilitación injustificada de sus cuentas no les es permitido trabajar, como se constata en sus publicaciones del 15 de septiembre de 2022.

3.3. Colombia

En Colombia existe el sindicato denominado Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp) que, como organización nace el 8 de octubre de 2020, luego de que el 15 de agosto del mismo año, ante los constantes reclamos sin resolver de los trabajadores de la plataforma Rappi para Colombia, lograron convocar la presencia de aproximadamente 1000 trabajadores en un movimiento nacional. Paradójicamente, según respuesta oficial del Ministerio del Trabajo al derecho de petición elevado por los presentes investigadores, para septiembre de 2022 no habían recibido ninguna solicitud de conformación sindical de personas que prestaran servicios a plataformas digitales como Uber, Rappi, Beat o Didi.

Unidapp se haya conformada por trabajadores de todas las plataformas tecnológicas en general, por lo que agrupa domiciliarios, repartidores, conductores, mensajeros y demás.

De acuerdo con el boletín publicado por Frenapp en septiembre de 2022 (Frenapp, 2022, diap. 28), para tal calenda, ya contaban con 2000 afiliados y, funcionan a través de una aplicación digital de nombre Unidapp, al igual que, Frenapp lo hace con la suya.

Se hayan enlazados con la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y, adicionalmente se dedican a la formación y la asesoría jurídica de sus afiliados a través de los cuales han presentado más de 200 acciones de tutela dirigidas al desbloqueo de sus cuentas principalmente y, en relación a las quejas presentadas ante el Ministerio de Trabajo, el 29 de junio de 2022 en que, como respuesta a una de ellas, la entidad expidiera un acto administrativo en el que ordenó darle un tratamiento preferente a las quejas elevadas por vulneración de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de Rappi para Colombia.

En igual forma, abanderan a los trabajadores de Colombia en las reuniones internacionales en asambleas con Argentina y Ecuador e internamente, participando en las mesas de concertación que el actual Ministerio del Trabajo adelanta para la entrega del informe unificado sindical de Colombia a la OIT y, también cuentan con participación en las mesas temáticas de inclusión laboral adelantadas por la Procuraduría General de la Nación.

Su lucha está dirigida a negociar con las empresas digitales salarios, tarifas en relación con los pedidos y servicios prestados, seguridad social en materia de salud y pensiones, riesgos laborales, vacaciones, horas extras y, en general, reducir al máximo la precariedad laboral.

En la misma línea, el 13 de julio de 2022 como sindicato la Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp), depositaron ante el Ministerio del Trabajo en Colombia la documentación pertinente al pliego de peticiones, acta de aprobación del mismo y la elección de la comisión negociadora en asamblea general, para adelantar el conflicto colectivo ante Rappi SAS.

Análogamente, al mes de octubre de 2022, se encuentra participando como organización sindical en los diálogos regionales vinculante para el Plan Nacional de Desarrollo que el Gobierno Colombiano adelanta, en una política de formalización y regulación laboral para los trabajadores de las plataformas digitales.

4. CONCLUSIONES

- Sin una intervención de las autoridades, a través de normas de orden público, el trabajo humano acordado a través de plataformas numéricas, adopta la connotación de mercancía, sujeta únicamente a las reglas de mercado, dado que, los términos y condiciones del funcionamiento de las plataformas, constituyen verdaderos contratos de adhesión en los que es inexistente la reglamentación que concierna la protección laboral o cualquier margen de negociación
- Dado que los usos de la tecnología en pro del crecimiento de la economía digital han borrado las fronteras de la empresa tradicional en el tiempo y en el espacio, el Estado garante es el responsable de crear un marco institucional que redunde en la justicia social. Así, está llamado a proteger los mínimos fundamentales del trabajo, los mismos de que trata la Declaración de la OIT de 1998, a fin de erradicar las peores formas de trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación en el trabajo y garantizar los derechos sindicales en este tipo de relaciones.
- A pesar de los cambios en las dinámicas de las relaciones de trabajo, originada en la digitalización, los lineamientos en que surgió el derecho laboral en la posguerra continúan siendo eficaces para la protección de los trabajadores en un contexto de igualdad de trato. No obstante, los fines primigenios del derecho del trabajo son realizables, solo en la medida que se incluyan en su complejidad las nuevas formas de trabajo, dejando en segundo plano la aparente autonomía contractual en la cual se camuflan y consultando la realidad en que se ejecutan estas actividades en el día a día.
- Los sistemas modernos de contratación parten de la base de la flexibilidad en materia de la producción y organización del trabajo, lo que no suceden el modelo industrial tradicional que se desenvuelve a partir de pirámides jerárquicas pétreas. Se trata de nuevas formas de subordinación que, por no aparecer de forma directa, no dejan de serlo.
- En ese entendido, el modelo de negocios que comparte la idea de una aplicación de internet cuyo objetivo es conectar la oferta y la demanda, para el caso, repartidores y usuarios pasajeros con conductores, proyecta al empleador como un gestor estratégico del proceso productivo, ejerciendo dirección y control de los trabajadores a título de subordinación funcional.

- Las nuevas formas de subordinación y la dependencia oculta a través de redes tecnológicas, siguen moviéndose dentro del ámbito laboral por el hecho de estructurar de una u otra forma los elementos estructurales del contrato de trabajo.
- El modelo de las relaciones de trabajo de los setenta era localizado, jerárquico, subordinado absoluto, sin lugar a la flexibilidad, mientras que, con la digitalización y creación de las empresas de internet, se está presenciando la externalización en su estado máximo, que por referirse el trabajo humano, debe ser comprendido dentro del derecho laboral, sin importar la denominación que adopte.
- Por último, de la misma forma en que las herramientas tecnológicas logran conectar de forma eficiente a proveedores, clientes y trabajadores, estos últimos, pueden establecer contacto, agruparse y asociarse entre sí. Por la vía de la asociación pueden constituirse en interlocutores válidos de los operadores de plataformas tecnológicas. Como organizaciones, de acuerdo con la Ley y el Convenio 87 de la OIT, pueden redactar sus propios estatutos, propender por la defensa de sus intereses y mejores condiciones de trabajo. Igualmente, en desarrollo del Convenio 98 de la misma organización, deben gozar de una “adecuada protección contra todo acto de injerencia” Los actos de injerencia pueden acaecer, según este último instrumento “en su constitución, funcionamiento o administración”. Es decir, la desconexión a que recurren ciertos operadores, en contra de los trabajadores sindicalizados o que elevan cualquier tipo de reclamo, bien podría tipificarse como una injerencia de esa índole y, por tanto, ser objeto de las acciones ante los órganos de control judicial y administrativos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abel, M., Claret, H., & Dieuaide, P. (2020). *Plateformes numériques utopie, réforme ou révolution ? (Questions contemporaines)*. Paris (France): L'Harmattan.

Agencia de Información Laboral AIL (2018). Mensajeros de Rappi crean sindicato, el primero de una plataforma tecnológica en Latinoamérica. *Escuela Nacional Sindical-La Opinión*, Recuperado 01-09-2022. https://ail.ens.org.co/entrevistas/mensajeros-de-rappi-crean-sindicato-el-primero-de-una-plataforma-tecnologica-en-latinoamerica/?fbclid=IwAR2ZzjBhyMHQ4BHiow67OTxWxr803MHmf9IaKRPXfOEelkgykRc1f8XpM_E

- Albornoz, M & Chávez H. (2020). De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, vol 7, nº 2, pp. 43-54. Recuperado 05-09-2022. <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4848/3681>
- Aldana Ch. & Vargas J. (2022). La relación laboral en los trabajadores vinculados a la plataforma Rappi (2018-2021). Universidad Libre de Colombia Recuperado 05-08-2022. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22350/LA%20RELACION%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20VINCULADOS%20A%20LA%20PLATAFORMA%20RAPPI%20%282018-2021%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Anred (2020). Paro Internacional de repartidores: balances y perspectivas de una lucha en medio de la pandemia. *Anred*. Recuperado 01-09-2022. <https://www.anred.org/2020/04/29/paro-internacional-de-repartidores-balances-y-perspectivas-de-una-lucha-en-medio-de-la-pandemia/>
- Arbeláez, M. A. & Fernández, C. (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. *Fedesarrollo*. Recuperado el 04-07-2022. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4159/Report_Septiembre_2021_Arbel%3a1ez_y_Fern%3a1ndez.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Auvergnon, P. (2016), Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral, *Derecho Social y Empresa*, nº 6, Madrid, pp. 1-18.
- Bachoer, L (2022). La conflictividad laboral en las plataformas digitales. Un acercamiento al caso de los repartidores en la ciudad de Buenos Aires (2018-2020). *Controversia*, vol 218. Recuperado 14-11-2022, <https://doi.org/10.54118/controver.vi218.1253>
- Bardey, D. (2022), *El trabajo intermediado por plataformas en Colombia*, Cepal, Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, Santiago, 2022.
- Beat (2018a). Términos y condiciones generales para el uso de la aplicación “Beat” por usuarios pasajeros. *Beat*. Recuperado el 16-09-2019. <https://thebeat.co/co/terminos-y-condiciones/>.

- Beat (2018b). Términos y condiciones generales para el uso de la aplicación “Beat” por usuario conductor. *Beat*. Recuperado el 31-03-2020. <https://thebeat.co/co/terms-of-use/>
- Cepal (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral, *Publicación Cepal – OIT*, n° 20, pp. 19-41.
- Coiquaud, U. (2019). Accès à la justice des travailleurs de plateformes numériques : Réponses contrastées des tribunaux canadiens et américains, *Relations Industrielles*, vol. 74, n° 3, pp. 577-589.
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social -CISS- (2022). Retos de la organización laboral en el trabajo en plataformas digitales. Reflexiones 1. Recuperado 01-04-2022. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2022/02/trabajo-en-plataformas-digitales.pdf&ved=2ahUKEwi7tNmRpLD2AhWKSzABHbbqDAwQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw3a4frlDhduO2Bw8C4s-P84>
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria: El trabajo antes que el capital*. Editorial Abya-Yala, Quito, pp. 235-272.
- Dagnino, E. (2015). Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n° 3, pp. 3-35.
- Datosmacro.com. (2022). <https://datosmacro.expansion.com/>
- Estevadeordal, A. y otros. (2017). Robot-lución: el futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina. *Revista Integración & Comercio*, vol. 42: Agosto. Recuperado el 10-10-2017. <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8487/Revista-Integracion-y-Comercio-42.PDF?sequence=3&isAllowed=y>
- Fedesarrollo (2021). Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. *Fedesarrollo*, Septiembre de 2022. Recuperado 25-02-2022. <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159>
- Fitzsimons, A., & Starosta, G. (2019). ¿Una mercancía “como cualquier otra”? Reexaminando la determinación del valor de la fuerza de trabajo. *Economía e Sociedade*, vol. 28, pp. 665-687.

- Frenapp (2022). Boletín informativo n.º 1 septiembre. Recuperado 20-09-2022.
https://www.canva.com/design/DAFKQHNbR4w/58NVBak1uoORUZH7f17skA/view?utm_content=DAFKQHNbR4w&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=viewer
- García, B. M. (2018). Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo. Algunas ideas para delimitar. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 17, n.º 9, pp. 13-40.
- Garzon, A. & Mora, K. (2018). Análisis de la relación sustancial existente entre los conductores y la plataforma virtual Uber. *Revista cultural Unilibre*. Recuperado 14-08-2022.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/5533/5129/10962&ved=2ahUKEwjZ88DI5sf5AhXZQjABHWESCRkQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw0WU_2aMw0bkDcBY_Jj-LWP
- González, S. & Domínguez Y. (2020). Economía colaborativa, derechos ciertos y discutibles frente a las plataformas de ubereats, rappi y aseoya entre otras en Colombia. *Universidad Libre de Colombia*, Recuperado 03-08-2022.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22524/MD0090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Howson, K. (2022). Derrière le masque: Les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques pendant la pandémie de COVID-19. *Revue Internationale Du Travail*, vol. 161, n.º 3, pp. 465-497.
- Iprofesional (2018). Rappi bloqueó a miembros del nuevo sindicato que nuclea a los empleados de plataformas digitales. Recuperado. 01-09-2022.
https://www.iprofesional.com/legales/281572-ley-trabajadores-rappi-Rappi-bloqueo-a-miembros-del-nuevo-sindicato-que-nuclea-a-empleados-de-plataformas-digitales?fbclid=IwAR1M_vV12DciB__wUL_zWlnxTPirNlxquadvYOwt1D8r6slcVYmt9OYEKuk
- Johnston, H. (2020). L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière: Comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail

- intermedié par les plateformes numériques. *Revue Internationale Du Travail*, vol. 159, n° 1, pp. 29-53.
- La República (2018). Trabajadores de Rappi crean el primer sindicato de plataformas digitales. Recuperado 15-08-2022. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/trabajadores-de-rappi-crean-el-primer-sindicato-de-plataformas-digitales-2781337>
- LaboUR (2019a). Observatorio de la Universidad del Rosario. Encuesta para trabajaoras y trabajadores de Rappi. *LaboUR*. Recuperado 02-08-2022. <https://www.urosario.edu.co/Documentos/Nova-Et-Vetera/Encuesta-completa-rappitenderos-Observatorio-Labor.pdf>
- López, M. Q., Cardozo, I. J. G., Herrera, I. C. C., Romero, D. A. G., & De Díaz, M. A. L. (2020). Condiciones de trabajo de personal domiciliario vinculado a través de plataformas virtuales en la ciudad de Bogotá, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, n° 1, pp. 324 – 345.
- Miranda Boto, J.M. (2022). La negociación colectiva y la economía de plataformas: nuevas perspectivas, *Transforma e-work*,
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1919). *Informe inicial para la comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Ginebra. 2017. En Constitución de la OIT. Recuperado el 10-11-2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1944). *Convención de Filadelfia*. Recuperado el 31-03-2020. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Resumen ejecutivo. Ginebra 2021. Recuperado 28-02-2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020). *Masiva pérdida de ingresos impacta a 90% de los trabajadores informales en América Latina y el Caribe*. Tomado de la nota informativa mundial sobre "La crisis de la Covid-19 y el empleo informal". Recuperado 09-08-2022. <https://www.ilo.org/americas/sala-de>

prensa/WCMS_744298/lang--
es/index.htm#:~:text=De%20un%20total%20de%20292,esta%20semana%20por
%20la%20OIT.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2021a). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual*. Recuperado 01-08-2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2021b). *La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo?*. Recuperado 22-07-2022. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2021c). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas del trabajo digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Recuperado 01-08-2022. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-2021#introduction>

Ramírez, Parra, Celís, et al. 2021. ¿Son trabajadores o contratistas independientes?. Balance jurisprudencial del trabajo en plataformas. Recuperado 10-08-2022. <https://derecho.uniandes.edu.co/sites/default/files/borradores-de-trabajo-y-derecho.pdf>

Rappi SAS (2022). Términos y condiciones de uso de plataforma Rappi. Recuperado 19-08-2022. https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/?_gl=1*60dxlv*_ga*MTY1Mjc1NTY1MS4xNjYwOTUzNTY4*_ga_FGJHX7E4KW*MTY2MDk1MzU2OC4xLjAuMTY2MDk1MzU3MS41Ny4wLjA.&_ga=2.152535166.638660503.1660953568-1652755651.1660953568&_gac=1.214059877.1660953568.CjwKCAjw6fyXBhBgEiwAhhiZsrgK3TlkPOOW7jssbyW2GM84Sk4h82AAJ6-bsVYjRpp6Kj3qC5q07BoC-nkQAvD_BwE

Raso Delgue, J. (2016). La economía virtual: Nuevos retos para el derecho del trabajo. *Revista derecho del trabajo*. Número 20 (enero/diciembre). Fundación Universitas. Barquisimeto. Estado Lara. Venezuela

- Sanguinetti Raymond, W. (2009). Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo. *Revista de Derecho Social Latinoamérica*, 3, 47-73.
- Semana. Alrededor de 200.000 personas en Colombia trabajan en plataformas digitales. 2021. *Semana*. Recuperado 22-09-2022. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/alrededor-de-200000-personas-en-colombia-trabajan-con-plataformas-digitales/202125/>
- Superintendencia de Industria y Comercio -SIC (2019). *Sentencia del 20 de diciembre de 2019. Acta 2383: Comunicación Tech y Transporte S. A. contra Uber Colombia SAS, Uber B. V. y Uber Technologies Inc.* Recuperado el 04-04-2020. <https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/pdf/Acta%20Setencia%20UBER-.pdf>
- Supiot, A. (1998). Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del derecho del trabajo en Europa. Goldfus F. [TRAD]. Montevideo 2009. Recuperado el 30-03-2018. http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/informesupiot.htm
- Tobón Perilla V. (2021), *Droit du travail et sous-traitance : un approach des droits colombien, international et comparé*. Tesis presentada como requisito para obtener el título de doctor en derecho de la Universidad de Burdeos, 1 de octubre de 2021, Burdeos. [en línea] URL: <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-03377333/document>, consultado el 8 de noviembre de 2022.
- Todoli Signes, A. (2019). El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales, *Revista de Treball, Economia i Societat*, n° 92, pp. 1-8. [en línea] URL: <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70133/132148.pdf?sequence=1>, consultado el 8 de noviembre de 2022.
- Todolí-Signes, A. (2015a). El contrato de trabajo en el s. xxi: la economía colaborativa, on-demand economy, crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Recuperado el 10-10-2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402
- Todolí-Signes, A. (2015b). El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista*

- IUSLabor3*. pp. 1-25. Recuperado el 10-10-2017.
<http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/305786/395699>
- Tratado de Paz de Versalles, 28 de junio de 1919. Recuperado de:
<https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>
- Uber (2019a). Guías comunitarias para Colombia. Recuperado el 17-09-2019.
<https://www.uber.com/legal/community-guidelines/co-es/>
- Uber (2020b). *Términos y condiciones*. Recuperado el 04-04-2020.
<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=colombia&lang=es>
- Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp).. (@Unidappcol).
https://twitter.com/UNIDAPPCOL?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor
- Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp). <https://es-la.facebook.com/groups/2832830006944841/>
- Unión de Trabajadores de Plataformas (Unidapp). (@unidapp_col)
https://www.instagram.com/unidapp_col/?hl=es
- Vallecillo, M. (2017). Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad. OIT. Recuperado el 30-09-2017.
http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548607/lang--es/index.htm100
- Vázquez Gutiérrez, J. P. (2012). La concepción de hecho social en Durkheim: De la realidad material al mundo de las representaciones colectivas. *Política y Sociedad*, vol. 49, nº 2, pp. 331-351.