

Imprimir

Los tiempos que corren lo han hecho también a través de plataformas digitales, unos enlaces de ofertas y demandas que ya son mucho más que eso e incluso se les llama economías colaborativas (EC). El uso del adjetivo “colaborativo” crea expectativas para quienes conforman estas dinámicas del mercado, como si las prioridades de las empresas estuviesen orientadas al lucro cero, o incluso solidario, lo cual dista mucho de la realidad. La otra idea, probablemente de mayor fuerza en este caso, es que quienes lleguen a estas economías lo hacen aportando sus activos, sin que los procedimientos tampoco sean claros desde las mismas plataformas. El capital es de cada uno y la plataforma intenta regular y cobra por el servicio de quienes están en el mercado, pero no asume compromisos con ninguno.

Las EC en Bogotá cada vez logran mayores proporciones de mercado, su crecimiento ha sido vertiginoso en los últimos tres años. Sin embargo, estas nuevas alternativas de emprendimientos se basan en relaciones laborales que distan de ceñirse a las normas vigentes de trabajo decente. Las EC, por lo general, y tal como sucede con la mayoría de las empresas del país, optan por no formalizar el trabajo y con ello generar unas condiciones no dignas del empleo, por fuera de las normas emanadas desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consecuentemente de la normativa colombiana. Se aprovecha de un aparente vacío normativo para obtener ganancias extras.

El término EC es reciente a nivel mundial y en Colombia su uso se hace cada vez más común debido al crecimiento vertiginoso que las *Start-Ups* han protagonizado en el escenario mundial en la última década. Para 2017 a nivel mundial las empresas de la EC representaban \$ 18,6 mil millones de dólares y para el 2022 se espera que sean más de \$40,2 mil millones de dólares, lo que nos muestra que estamos frente a una nueva forma de evolución del capitalismo e implica nuevos retos para la regulación económica, pues nos muestra cómo las fuerzas del mercado están superando las normas jurídicas hoy establecidas.

Las *Start-Ups*, se caracterizan por tener un crecimiento exponencial en un corto período de tiempo, mucho más allá a los niveles de inflación de cada país y de las tasas de rentabilidad promedio empresarial. Paralelamente a las *Start-Ups*, se deriva una categoría especial, la de Unicornio. Este término es la nueva forma de calificar a las empresas privadas, creadas a

partir de 2003 y que están avaluadas en más de mil millones de dólares (no necesariamente de la EC). En Colombia existe el único caso de una empresa que ha recibido esta calificación: Rappi la *app* “de favores” creada en 2015 que luego de arraigarse en las principales ciudades colombianas logró internacionalizarse con el inicio de operaciones en varios países de la región: Brasil, México, Argentina, Chile, Uruguay y Perú; hoy se encuentra avaluada en más de US\$3.000 millones.

Lamentablemente se ha asumido que este sector juega con un conjunto de reglas completamente diferentes a las que se encuentran establecidas para las empresas “tradicionales” y que los avances en tecnología refuerzan la autoimagen idealizada del Silicon Valley, esto es de la innovación que puede permitirlo todo. Sin embargo, la característica fundamental de estas innovaciones empresariales ha sido el salto de las normativas laborales y en general a las regulaciones sectoriales, en el aprovechamiento de la realidad en tanto la precariedad laboral, la informalidad existente, que son las características económicas tanto laborales como empresariales de Bogotá, del País y de la región. Es aquí donde la idea de lo colaborativo también se pone en duda. Se trata de personas que al no tener oportunidades de trabajo se someten a cualquier condición so pena de conseguir algo de ingresos, sin importar derechos laborales e incluso humanos.

Estas dinámicas encuentran particulares modelos de consumo y singulares modos de proveer servicios apalancándose de esta Cuarta Revolución Industrial (4RI) y de las famosas *apps*, paralelo a lo que es conocido como “*Work on-demand vía apps*” uno de los componentes que conforman la economía bajo demanda o *gig-economy*. La relación laboral que existe entre los trabajadores y las empresas de la *gig-economy*, se califica bajo el término de *gig-worker*, esta relación laboral no está regulada adecuadamente por las legislaciones en donde operan las plataformas, incluida Colombia, creando vacíos legales que incluyen la invisibilidad de los trabajadores en las plataformas como trabajadores con los derechos que cuentan regularmente aquellos que laboran en los sectores “tradicionales”. Garantizar los derechos laborales a estos *gig-workers* que han encontrado una alternativa de ingresos por medio del uso de estas *apps* o plataformas, debe hacerse más allá de los planteamientos tradicionales de las escuelas económicas que se limitan a la relación de las categorías de mercado, precios

y salarios, y ahora del nuevo término de emprendedor, como si estos no tuviesen derechos humanos y laborales.

Aunque ya existen ciudades como Barcelona en donde por medio de decretos se erradicaron los modelos de negocio de las plataformas digitales Uber y Cabify desde el primer trimestre de 2019; en otras como Madrid por medio de un macrojuicio finalmente se reconoció la relación laboral existente entre los *riders* y su contraparte Deliveroo, lo cual marca un gran precedente para la definición de estas relaciones laborales y en particular para los actuales y futuros sindicatos de plataformas que se están formando alrededor del mundo en busca de unas mejores condiciones laborales.

A todo esto, en Colombia y gracias a las intencionalidades gubernamentales frente a la economía naranja, se ha generado un debate frente al tema, que está precedido además por la necesidad de formalizar el trabajo y por generar aportes a los sistemas de la seguridad social. El Ministerio de trabajo ha venido insistiendo desde diferentes espacios y sectores económicos en el trabajo parcial, por días y horas, lo que posibilitaría a estas innovaciones tecnológicas poder adaptarse a las normativas laborales vigentes. En el debate que apenas se inicia habrá que contemplar al menos los siguientes puntos.

1. Lejos están las *Start-Ups* de ser una EC. No solamente no pertenecen a las economías solidarias ni cooperativas, sino que ellos mismos califican a quienes las utilizan como usuarios y no como asociados; menos aun que contribuyen con sus activos, en realidad muchos de ellos solo tienen su fuerza de trabajo para venderla por poco. Sustentan por lo tanto el uso de una plataforma con una situación de no vínculo laboral, haciendo que los trabajadores sean parte de la red empresarial, pero sin mayor relación y responsabilidad, al menos en temas laborales. Nada más alejado de la realidad. Los trabajadores de Rappi, por ejemplo, no solo siguen unas normas de comportamiento y acción dada por la empresa, sino que son la imagen de la misma. Se sujetan a unas condiciones so pena de que la empresa, o mejor, el Algoritmo, los vaya castigando hasta el punto incluso de bloquearlos. Esto hace que haya una potencial relación laboral, algo que la justicia tendrá que entrar a dilucidar, tal y como acaba de suceder en Madrid.

2. Recuérdense que el Código sustantivo del trabajo estipula que para que se configure una relación laboral y por ende un contrato de trabajo, independiente del nombre que asuma, se deben configurar al menos tres principios: realizarlo de forma personal, que haya subordinación y que tenga una remuneración. En realidad, los tres se dan en las Start-Ups. Frente a las relaciones laborales hay al menos dos hipótesis.

3. Son trabajadores independientes. Si esto fuera cierto, y de acuerdo con las normas colombianas al respecto, se tendría que los trabajadores afiliados a las plataformas, caso Rappi o Uber, por ejemplo, deberán pagarse la seguridad social por lo que hoy establece la Ley, es decir al menos por un salario mínimo mensual vigente. De acá la propuesta del Gobierno de pagos por días o por horas a lo que Rappi ha contestado que es posible ya que, según ellos, los usuarios laboran menos de 6 horas diarias; caso que habría que confrontar, ya que desde distintas fuentes y pesquisas se encuentra que trabajan entre 6 y 14 horas día, siete días a la semana.

De hecho, ellos en apariencia no cumplen con un horario de trabajo establecido (aunque si se desconectan por una semana el desbloqueo cuesta \$2.000 y van siendo castigados en el Algoritmo) y sus instrumentos de trabajo son proporcionados por los recursos de cada uno, aunque en algunos casos como Rappi, es la empresa misma la que se los vende. Estos elementos les podrían dar la condición de independientes, aunque no parecen ser suficientes para ello, habría que analizar por separado cada plataforma. Bueno hay que decir que el Gobierno con la nómina de trabajadores independientes viola de manera permanente estos criterios.

En esta hipótesis la empresa sería la encargada de verificar que los trabajadores paguen la seguridad social, a través del acopio de sus pagos, tal y como lo hace ya una empresa: Domicilios.com.

1. Son trabajadores dependientes. Esta hipótesis implica necesariamente una normalización del trabajador a una circunstancia donde se marca una dependencia clara hacia la empresa, que en algunos de los casos es lo que está sucediendo. Esto quiere decir que la empresa deberá garantizar las condiciones mínimas para la ejecución de las actividades encomendadas, y pagar por completo la seguridad social, descontando la parte correspondiente al trabajador

de los salarios devengados. Si es así, no solo las empresas han incurrido en una falta ante el no pago de la seguridad social, sino que deberán en el acto afiliar a quienes hagan parte de su nómina para asegurar unas condiciones adecuadas frente al acceso y garantía de sus derechos laborales.

Es inaudito entonces que el tema de las plataformas, sin duda innovaciones plausibles que han servido de fuentes de ingresos a personas y familias en unas economías que, como la nuestra, mantienen una alta informalidad y por ende una volatilidad alta en materia de ingresos, se haya convertido, por el contrario, en el aprovechamiento de las necesidades de las gentes y utilizar así la fuerza de trabajo sin que medien relaciones formales de trabajo, dejando a estos trabajadores y trabajadoras en la informalidad e incluso en la explotación. Algunos trabajadores de Rappi ya lo hacen en parejas para poder garantizar agilidad, entregas o incluso la seguridad de la moto o la bicicleta. Esto ha profundizado entonces la explotación laboral, haciendo que el mercado se encargue de trazar los ingresos de quienes asuman estas responsabilidades sin que medien derechos laborales ni aportes a los sistemas de seguridad social.

Es adecuado que a estos trabajadores se les pague por parte de las empresas los aportes requeridos al Sistema de riesgos laborales, tal y como lo plantea la ley para los niveles altos de riesgo que su labor implica. Estos trabajadores no aportan entonces a salud, y por lo tanto serán usuarios del sistema público, así que es la sociedad, la política fiscal, quién deberá entenderse de este tema. Pero tampoco realizan aportes a pensiones, por lo que difícilmente a la edad de retiro tendrán ahorros para hacerlo o no han cotizado al régimen público, la responsabilidad vuelve y cae sobre el Estado, es decir sobre todos nosotros como sociedad.

Las generosidades que hoy le damos a las empresas de plataformas tecnológicas al permitir que las relaciones contractuales laborales desaparezcan, las pagamos todos como sociedad en el presente para el caso de salud, pero a futuro para salud y pensiones. La verdad es que en economía se dice que alguien paga el almuerzo, y en este caso somos todos como país los que lo hacemos a favor de unos muy pocos emprendedores que con sus buenas ideas han venido captando recursos de grandes capitales mundiales, pero también sus altas rentabilidades gracias al no apego a las leyes laborales, es decir, al aprovechamiento de la

informalidad laboral y en últimas a los recursos del Estado.

Una cosa es clara, quienes están en el mundo del trabajo de plataformas son trabajadores y deberán pagar seguridad social, independiente de la modalidad de contrato. Son trabajadores y trabajadoras con subordinación, que realizan una actividad con su fuerza de trabajo y esta relación está mediada por una remuneración, que se constituye en salario, tal y como lo plantea la normativa laboral. Ahora, una alternativa distinta sería, si el gobierno quiere salvaguardar a estas empresas, pues puede empezar por hacer oficial la universalización de la seguridad social, sin que ella dependa del contrato de trabajo y sería un alivio para ellas y para todas las empresas del país. Esto implicaría que de alguna forma existan impuestos encaminados a pagar la seguridad social, acá vuelve y juega la innovación y la creatividad de la política pública. Como esto no es posible, por ahora, mientras tanto deberá garantizarse la formalización laboral como un derecho y con ello la idea de trabajos decentes que avalen la dignidad de los seres humanos.

Jaime Alberto Rendón Acevedo, Catalina Fiquitiva Martínez.

Universidad de La Salle

Foto tomada de: Revista Semana