

DOCUMENTOS DE **PROYECTOS**

# El trabajo intermediado por plataformas en Colombia

Aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial

David Bardey



CEPAL



Ministerio de Asuntos Exteriores  
de Noruega

# Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 [www.cepal.org/es/publications](http://www.cepal.org/es/publications)

 [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)

# El trabajo intermediado por plataformas en Colombia

Aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde  
la teoría de contratos y la organización industrial

David Bardey



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Ministerio de Asuntos Exteriores  
de Noruega

Este documento fue preparado por David Bardey, Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y profesor de Universidad de los Andes, en el marco del proyecto de la Cuenta de las Naciones Unidas para el Desarrollo “Transformaciones tecnológicas en América Latina: promover empleos productivos y enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo informal” y del proyecto de cooperación entre la CEPAL y el Gobierno de Noruega “Enhancing human capacities throughout the life cycle for equality and productivity”.

El autor agradece a Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la CEPAL, y a Darío Maldonado, profesor asociado de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y coordinador de la Misión de Empleo en Colombia, por sus sugerencias y comentarios a la primera versión de este trabajo. También agradece a Natalia Ramírez y Nicolás Santamaría, de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, y a Cristina Fernández, de la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo), por los enriquecedores intercambios de ideas sobre el papel de las plataformas en el mercado laboral en Colombia.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización o las de los países que representa.

Publicación de las Naciones Unidas  
LC/TS.2022/58  
Distribución: L  
Copyright © Naciones Unidas, 2022  
Todos los derechos reservados  
Impreso en Naciones Unidas, Santiago  
S.22-00271

Esta publicación debe citarse como: D. Bardey, “El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2022/58), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>Aspectos conceptuales referentes al modelo de negocio de plataformas con fines de lucro .....</b>	<b>9</b>
	A. Digitalización y cambio de paradigma económico .....	9
	B. Frontera borrosa entre Uberización y economía colaborativa .....	10
	C. Plataformas y mercados de dos lados.....	13
<b>III.</b>	<b>Plataformas vistas desde la teoría de los contratos y de la organización industrial.....</b>	<b>15</b>
	A. El trabajo a demanda: un modelo ancestral reactualizado .....	15
	1. Las ganancias esperadas de la flexibilización .....	16
	2. Trabajo a demanda, plataformas y riesgo moral.....	17
	3. Condiciones para que una transferencia de riesgo sea eficiente .....	19
	B. Plataformas y mercados de dos lados.....	20
	1. La teoría de los mercados de dos lados .....	20
	2. Implicaciones de política de la competencia.....	21
	C. Competencia imperfecta, transferencia de los riesgos y propuesta de regulación .....	22
	1. El equilibrio actual .....	22
	2. Una propuesta de regulación para mejorar el bienestar de los trabajadores y de los consumidores .....	23
<b>IV.</b>	<b>Plataformas vistas desde la política de competencia y la economía laboral .....</b>	<b>25</b>
	A. La economía de los algoritmos .....	25
	1. Definición de los algoritmos y varias aplicaciones .....	26
	2. Algoritmos, información y competencia .....	27
	3. Algoritmos y colusión .....	28
	B. Tarifas coordinadas y estatuto de los trabajadores de las plataformas.....	29
	C. Plataformas y competencia desleal .....	31
	D. Conclusión .....	32

<b>V.</b>	<b>Derecho laboral y Estatuto de los trabajadores .....</b>	<b>33</b>
A.	Introducción .....	33
B.	Contratos laborales .....	33
1.	¿Qué significan los diferentes contratos laborales? .....	33
2.	¿Cuál legislación laboral aplica para las plataformas de economía uberizada? .....	34
C.	Balance sobre el Estatuto de los colaboradores de las plataformas .....	36
1.	Argumentos a favor del Estatuto de colaboradores independientes.....	36
2.	Argumentos que apuntan hacia el reconocimiento de una subordinación laboral.....	37
3.	Síntesis de las sentencias internacionales .....	38
D.	Enseñanzas para Colombia y proyectos de ley en curso .....	39
1.	Protección social y Estatuto de los trabajadores: una problemática general.....	39
2.	Los retos de la protección social en Colombia .....	40
3.	Los proyectos de ley en curso y la propuesta de Fedesarrollo .....	40
E.	Conclusiones .....	42
<b>VI.</b>	<b>Mercado laboral en Colombia y plataformas .....</b>	<b>45</b>
A.	Caracterización del mercado laboral colombiano .....	45
1.	Principales indicadores .....	45
2.	Varias causas del mal funcionamiento del mercado laboral.....	47
3.	Impacto del covid-19 sobre el mercado laboral .....	48
B.	Caracterización de la población activa que colabora en las plataformas.....	49
1.	Encuesta a trabajadores de plataformas: la encuesta de Fedesarrollo (2020, 2021).....	49
2.	Estudio de caso de Rappi en Bogotá .....	51
C.	Conclusión .....	52
<b>VII.</b>	<b>Conclusiones finales.....</b>	<b>53</b>
	<b>Bibliografía .....</b>	<b>57</b>
	<b>Gráfico</b>	
Gráfico 1	Proporción de cuenta propia en los países de la OCDE en 2021 .....	46
	<b>Diagrama</b>	
Diagrama 1	Intermediación de las plataformas.....	18

## I. Introducción

La expresión “Uberización” fue inventada hace algunos años<sup>1</sup> después de que muchas plataformas adoptaran el modelo de negocio de la empresa *Uber*, contratando sus llamados “colaboradores” en función de la demanda que enfrentan, sin que medie una verdadera vinculación laboral<sup>2</sup>. Mucho se ha dicho sobre el fenómeno llamado “Uberización”, que se ha propagado desde varios años en los mercados laborales de muchos países, tanto en términos positivos, asociándolo a una mayor flexibilidad, como en términos negativos, refiriéndose a una mayor precariedad para los trabajadores que colaboran con estas plataformas. Dicho eso, vale la pena aclarar de una vez que la emergencia de las plataformas no se limita al sector de los servicios que emplea mano de obra con baja calificación. Las plataformas de intermediación se han desarrollado también en los mercados de servicios de salud, en mercados para resolver asuntos legales, etc. incluyendo profesionales con altas calificaciones. Sin embargo, en estos casos, por estar automáticamente en rangos de remuneración mayores, uno puede esperar que los efectos de la flexibilidad sean principalmente positivos y no generen precariedad económica. Por representar todavía una proporción pequeña de los trabajos generados por las plataformas en los países en desarrollo, y por no generar esta tensión entre flexibilidad y precariedad, en este trabajo nos concentraremos principalmente, pero no exclusivamente, en los sectores que emplean capital humano con menores calificaciones. En términos de magnitud, según los datos de ECAF (2019) en América Latina, en promedio, el 9,4% de los trabajadores consultados había reportado haber prestado servicios a una plataforma de intermediación, lo que revela la importancia de estas nuevas formas de contratación en los mercados laborales (ver capítulo VI).

En todo caso, esta visión dicotómica, y *a priori* mutuamente excluyente respecto a este fenómeno de Uberización, se debe a que una mayor flexibilidad, especialmente cuando ocurre en mercados laborales cuya normatividad es bastante rígida, permite la creación de valor, tanto para los consumidores que son los clientes de estas plataformas y que no podrían obtener estos servicios con esos precios de otra manera<sup>3</sup>, como para los trabajadores de estas plataformas que no podrían ser contratados de otra forma. En otras palabras, la Uberización permite insertar a una parte de la población activa que quedaría excluida.

<sup>1</sup> La autoría de esta expresión fue atribuida al empresario Maurice Levy del grupo *Publicis* en una entrevista que dio en el *Financial Times* en 2015.

<sup>2</sup> Obviamente, como lo veremos, este modelo de negocio es anterior a la empresa *Uber*, pero el éxito de esta empresa en el mercado de los servicios ha hecho que su nombre se haya prestado para este esquema de contratación de los trabajadores en función de la demanda.

<sup>3</sup> Además de los precios, la fluidez de la prestación de los servicios es también parte del éxito de estas plataformas.

No obstante, la otra cara de la moneda es que estas oportunidades creadas en el mercado laboral, por limitar el acceso a la seguridad social, y por transferir todos los riesgos asociados a los choques de demanda que enfrentan las plataformas, refuerzan la precariedad de los trabajadores, lo que puede ser visto como un aprovechamiento de una situación social, ya compleja, en varios países.

Además, es importante tener presente que esta forma de contratación también se puede extender hacia otras empresas más tradicionales si estas tienen que competir con estas plataformas. Este riesgo de “contagio” puede reforzar esta visión negativa, porque puede ser visto como un retroceso en términos de derechos laborales de muchos más trabajadores que los que colaboran actualmente con las plataformas. Dado lo anterior, en ese estudio se combinan aspectos de economía laboral con problemáticas de organización industrial y de teoría de contratos, pues se mezclan incentivos que se estudian en esta última teoría, la cual depende también de la estructura de mercado en el que participan estas plataformas (*i.e.* aspectos de organización industrial). Esto termina impactando a los trabajadores que ofrecen su fuerza laboral, ya sea directamente con las plataformas, o indirectamente por la competencia de estas con las empresas tradicionales.

Esta visión dicotómica es objeto de muchas discusiones en casi todos los países donde estas plataformas se han desarrollado y han tomado un mayor protagonismo en el mercado laboral. Eso se debe a que inicialmente los trabajadores que colaboraban con estas plataformas tendían a acudir a estas actividades para obtener una remuneración complementaria, es decir que sus derechos a la seguridad social generalmente no dependían de estas actividades, o si era el caso, de manera marginal. Como se verá en el capítulo VI, desde hace varios años el perfil de estos trabajadores en Colombia ha cambiado, y estos trabajos ya no son una actividad adicional que genera un ingreso complementario, sino que buena parte de los trabajadores que colaboran con estas plataformas lo hacen con una dedicación exclusiva<sup>4</sup>. Este cambio ha generado una necesidad de repensar el posicionamiento de estas plataformas con respecto a la seguridad social, tanto en términos de la prestación como de su financiación.

De nuevo, si bien estas preguntas son comunes a todos los países donde estas plataformas operan, tienen un eco particular en los países en desarrollo. En efecto, estos países se caracterizan por niveles de informalidad altos en sus respectivos mercados laborales, y, por otro lado, tienen generalmente niveles de pobreza importantes. Por informalidad nos referimos al hecho de que los trabajadores no pagan sus cotizaciones a la seguridad social, lo que limita su acceso a los beneficios de esta, en particular en lo referente a pensiones. La informalidad contribuye entonces a reforzar las situaciones de pobreza, las cuales son generalmente causadas, o por lo menos asociadas, a una mala asignación de los riesgos en la sociedad, pues son generalmente las personas o los hogares con bajas capacidades de gestionar los riesgos los que terminan asumiéndolos, lo que contribuye a la formación de trampas de pobreza<sup>5</sup>. Como se verá en el capítulo III, en el cual se analiza el esquema de contratación de las plataformas bajo el prisma de la teoría de contratos, el riesgo que transfieren hacia los trabajadores, el cual es inherente al esquema de “trabajo a demanda”<sup>6</sup>, todo el resto igual, puede constituir una forma de resolver los problemas de riesgo moral,

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

[https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5\\_31285](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_31285)

