



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



UNIVERSIDAD
DE LIMA

AUSPICIADORES



UNIVERSIDAD
DE PIURA



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**TRABAJADORES ATÍPICOS
E INFORMALES**

**NON-STANDARD AND
INFORMAL WORKERS**

EXISTENCIA DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA PLATAFORMA DIGITAL Y LOS REPARTIDORES: CASO RAPPI COLOMBIA

ÁNGELA SOFÍA BILBAO PAZMIÑO

Estudiante del programa de Derecho de la Universidad del Cauca (Colombia). Actualmente es miembro activo del Semillero de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social "SIDELSER"

LAURA SOFÍA PÉREZ PIANDA

Estudiante de Octavo Semestre de Derecho de la Universidad del Cauca, quien se encuentra adscrita al Semillero de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social "SIDELSER".

ABSTRACT: Atypical and informal job types have increased because of different factors, like joining digital job platforms. This has allowed a bigger number of people to access to the job market. In Colombia, there is an unemployment crisis and the appearance of platforms like Rappi, a delivery and packaging platform, have helped to partially solve the problem, because some people have decided to join these platforms in order to survive. However, in Colombia there is no legal regulation about the employment bond between the digital platform and the deliverer. For this reason, the objective of this document is to demonstrate the presence of the employment contract's elements established in Código Sustantivo del Trabajo in Rappi's operations in Colombia.

KEYWORDS: Digital Platforms, Employment Contract, Deliverers, Delivery Man.

1 INTRODUCCIÓN

Los avances tecnológicos han modificado las relaciones laborales. Este es el caso de las plataformas digitales que facilitan el crecimiento de diversos sectores de la economía, entre ellos el *delivery*. Además, resultan ser una alternativa para entrar al mercado laboral. En Colombia, una de las plataformas más representativas de domicilios es Rappi, con la cual muchas personas obtienen ingresos al vincularse como repartidores. Pese a ello, no existe regulación jurídica en materia laboral, por lo que los domiciliarios se encuentran en condición de atipicidad e informalidad. De acuerdo con lo anterior, el objeto del presente escrito es conocer las condiciones de los afiliados a la plataforma Rappi y, de ese modo, verificar los indicios de laboralidad presentes en el funcionamiento de la plataforma. Se parte de un recuento de los pronunciamientos jurisprudenciales realizados en diferentes países sobre el reconocimiento de la relación laboral, para luego estudiar el escenario actual de Rappi en Colombia. Posteriormente, se analizan los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en la legislación laboral colombiana y la forma en que la que estos están inmersos en la relación que se da entre la aplicación y los repartidores. Esto con el fin de determinar si es posible reconocer la existencia de una relación laboral, lo cual implicaría que cada uno de los domiciliarios cuente con las garantías propias de un trabajo formal.

2 FUNCIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

La economía se ha transformado gracias a la incorporación de las tecnologías, y una de estas innovaciones es el surgimiento de la economía colaborativa y *Crowdsourcing*. Dentro de este último se incluye el “trabajo a demanda vía app” (*work on demand via app*), en el cual la plataforma fija las condiciones para su funcionamiento y se vinculan particulares, quienes atienden solicitudes de los consumidores por medio de aplicaciones digitales (Sánchez-Urán, 2018). Las plataformas digitales son servicios que facilitan la externalización de tareas y cuentan con una infraestructura técnica que les permite a las personas realizar solicitudes a un gran número de prestadores de servicios potenciales ubicados en diferentes sitios geográficos, que pueden realizar diversas tareas y cobrar por su labor. Entre tanto, los solicitantes están en la obligación de pagar por la ejecución de una tarea y tienen la posibilidad de evaluar el cumplimiento de la actividad (Berg et al., 2019).

Cabe señalar que entre los tipos de plataformas digitales se encuentran: las plataformas en línea, en las que “el trabajo se terceriza *on line* mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa que trabajará ofreciendo servicios virtuales” (Del Bono, 2019, p. 2); el segundo tipo son las que se ejecutan por medio de aplicaciones móviles con geolocalización, en las cuales el trabajo es asignado a personas que prestan servicios físicos dependiendo del lugar donde se ubiquen (Del Bono, 2019), en estas se encuentran las plataformas de domicilios y transporte. Estos tipos de plataforma tienen en común su funcionamiento, que consiste en el acercamiento entre los usuarios y quienes prestan el servicio (Ramírez et al., 2021). Las aplicaciones son utilizadas masivamente en la mayoría de países, sin embargo, su operatividad ha generado desafíos para su regulación.

3 REVISIÓN DE ALGUNOS DE LOS FALLOS PROFERIDOS POR TRIBUNALES EXTRANJEROS FRENTE AL RECONOCIMIENTO DE UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE LAS PLATAFORMAS DE MENSAJERÍA Y DOMICILIO Y SUS REPARTIDORES

Alrededor del mundo una de las actividades que ha tomado más relevancia en los últimos años es el servicio de domicilios a través de plataformas digitales. No obstante, el reconocimiento de los derechos laborales de los repartidores es todavía limitado y, en algunos casos, inexistente, es por ello que son considerados como trabajadores atípicos e informales. De tal manera, la falta de regulación ha

sido cuestionada en muchos países, empero, existen pronunciamientos judiciales que reconocen la existencia de una relación laboral entre la plataforma y los domiciliarios. Según el estudio “¿Son trabajadores o contratistas independientes? Balance Jurisprudencial del Trabajo en plataformas” de Ramírez et al. (2021), los países con un número representativo de pronunciamientos judiciales sobre el tema son España, Estados Unidos, Brasil, Reino Unido, Canadá, Chile y Francia.

En España, existe una normativa denominada el “Estatuto del Trabajo Autónomo”, que protege a un colectivo de trabajadores independientes, quienes dependen económicamente de quien los contrata, pese a su autonomía funcional; también permite el reconocimiento de la relación laboral siempre que se cumpla con los requisitos que establece dicha regulación. La jurisprudencia española considera que la naturaleza del contrato está determinada por la realidad de la relación desarrollada, más allá de la denominación que le otorguen las partes (Giubergia y Palazuelos, 2020). En este país existen al menos trece fallos que reconocen la existencia de una relación laboral. Uno de ellos, es el caso contra Glovo, proceso en el cual el Tribunal Supremo estipuló que los repartidores están sujetos al control por geolocalización, lo que es un indicio de la dependencia del repartidor con la plataforma. Asimismo, en un pleito contra Glovo el Tribunal de Asturias se pronunció sobre el ranking interno y los controles indirectos ejercidos por la plataforma mediante sistemas de vigilancia constantes al trabajador; en razón de ello, se concluyó que el repartidor no opera de forma autónoma sino bajo el mandado de la plataforma (Ramírez et al., 2021).

De igual modo, en Estados Unidos se han proferido cinco fallos hasta la fecha, donde se reconoce la relación laboral y dos sentencias que la niegan. Uno de ellos fue pronunciado por la Corte de Apelaciones de Nueva York en un caso contra Postmates; la Corte argumentó que a pesar de que los mensajeros pueden elegir su horario y ruta de entregas, la empresa controla los aspectos más significativos de su trabajo, como la elección de los clientes, las zonas y los tiempos de entrega, el valor y las formas de pago (Ramírez et al., 2021).

Por otra parte, en Brasil existen dos fallos que reconocen la relación de trabajo y uno donde la niega. Precisamente, en un caso contra LOGI, un juez reconoció la relación laboral basando su decisión en la remuneración que reciben los mensajeros; también estableció que ellos no tenían libertad de fijar la tarifa de sus servicios, y resaltó que si el trabajador no puede negociar la tarifa no es autónomo. Igualmente, en Canadá, en un caso contra Foodora, la Junta

de Relaciones Laborales de Ontario estableció que el pago de los mensajeros se asemeja al de un empleado convencional, pues el repartidor no puede variar la tarifa de cobro. Mientras tanto, en Chile, en una demanda contra Pedidos Ya, una jueza determinó que se configuraba la relación laboral, puesto que el trabajador no tenía injerencia en la fijación de la tarifa del servicio (Ramírez et al. 2021).

También se debe hacer mención del hecho de que en Francia se han proferido dos fallos que reconocen la relación laboral. La Corte de Casación Francesa, en un caso contra Take Eat Easy, aseguró que la geolocalización es una forma de control que tiene la empresa sobre el repartidor cuando este realiza sus entregas (Ramírez et al., 2021).

En el caso de Colombia, se han interpuesto al menos tres acciones de tutela contra Rappi para la protección de los derechos fundamentales de sus repartidores. La primera acción de tutela corresponde a la N°11001 4003 066 2019 01064 00, tramitada por el Despacho Cuarenta y Ocho de Pequeñas Causas de Bogotá. Este es el caso de un accidente de tránsito sufrido por un repartidor mientras realizaba una entrega, lo que le produjo un trauma craneoencefálico severo y fractura de mandíbula. Como respuesta a ello, el juez amparó únicamente el derecho a la vida y a la salud, mas no se pronunció sobre la ausencia de afiliación y pago de la seguridad social por parte de Rappi. Finalmente, eximió a la compañía de cualquier responsabilidad, no ordenó la afiliación y determinó que por tratarse de un accidente de tránsito debía ser pagado por el SOAT y el ADRES¹ (Politika, 2019).

El segundo caso en mención estuvo a cargo de un Juzgado Civil Municipal de Bogotá, en el que se decidió sobre la inhabilitación de un domiciliario en la plataforma. El accionante “pretendía proteger sus derechos al debido proceso y al mínimo vital” (infobae, 2021, párr. 7), frente a lo cual Rappi manifestó que la suspensión fue consecuencia del incumplimiento de los términos y condiciones de la aplicación, sin embargo, se evidenció que no existían pruebas para impedirle el acceso a la plataforma. El juez argumentó que Rappi posee la facultad de suspender los perfiles de los domiciliarios impidiendo la defensa real y material del repartidor. Además, en el fallo se ordenó reactivar la cuenta del operador

1 El Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT) es un seguro obligatorio establecido por Ley colombiana. Su objetivo es asegurar la atención, de manera inmediata, a las víctimas de accidentes de tránsito que sufren lesiones corporales y muerte. El ADRES es la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, entidad adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social.

para que siga vinculado a la plataforma y que se tenga en cuenta el ingreso mínimo vital y el debido proceso. Este es un fallo transitorio y concede un plazo de cuatro meses para que se acuda a un juez laboral, a fin de que resuelva si se presenta una vulneración de derechos laborales; cabe aclarar que hasta el momento no ha habido más pronunciamientos sobre el asunto (infobae, 2021).

El último caso es la acción de tutela con número de referencia 11001 40 03 057 2020 00353 00, resuelta por el Juzgado Cincuenta y Siete Civil Municipal de Bogotá, interpuesta por un repartidor que fue desvinculado por la plataforma durante una incapacidad ocasionada por sufrir dos accidentes de tránsito. El accionante solicitó ser reintegrado, que se cancelaran las sumas adeudadas y que se reconociera la indemnización de 180 días de salario por vulnerar la estabilidad ocupacional reforzada por el fuero de salud. Ante tal situación, la jueza no profirió orden de reintegro ni el pago de las sumas adeudadas, únicamente ordenó que se pagará la incapacidad; aseveró que con las pruebas aportadas no podía verificarse el cumplimiento de los elementos del contrato de trabajo señalados en la ley laboral. Respecto al salario, afirmó que los ingresos recibidos por el accionante solo podrían ser considerados como salario si se verifica la existencia de la subordinación. Asimismo, señaló que no se evidenciaron actuaciones que permitieran determinar que el accionante recibía órdenes, por parte de Rappi, que generarán una subordinación. Finalmente, se indicó que el asunto debía ser presentado ante la jurisdicción ordinaria civil o laboral para obtener una respuesta de fondo (Rama Judicial del Poder Público - Juzgado Cincuenta y Siete Civil Municipal, 2020).

Por otro lado, en un proceso contra Mercadoni, el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá declaró la existencia de una relación laboral entre un domiciliario y la empresa. A partir del análisis probatorio se logró verificar la concurrencia de los elementos de un contrato laboral debido al principio de primacía de realidad sobre las formas (Rama Judicial del Poder Público - Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, 2020).

Conforme a lo anterior, se puede observar que los Tribunales de varios países están emitiendo los primeros fallos que reconocen la presencia de los elementos que constituyen una relación laboral entre los domiciliarios y las plataformas, a pesar de que estas últimas quieran ocultar la realidad de la contratación. Es preciso recalcar que en Colombia aún no existe un precedente judicial lo suficientemente estructurado ni tampoco un pronunciamiento proferido por

uno de los Tribunales de cierre sobre el reconocimiento de una relación laboral en las aplicaciones de domicilios.

4 PANORAMA LABORAL EN COLOMBIA

El contexto laboral colombiano está permeado por la precariedad y la informalidad. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el mes de marzo de 2020², la tasa de desempleo fue de 12,6 %, y para el mismo mes del año 2021 fue de 14,2 %, lo que representó un aumento de 1,6 puntos porcentuales (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2021a). Además, el DANE señaló que en el primer trimestre del año la proporción de ocupados informales fue de 49,0 % en 23 ciudades y áreas metropolitanas³. El mayor porcentaje de informalidad se registró en Cúcuta (72,4 %), Sincelejo (67,1 %) y Riohacha (67,1 %). Mientras que las menores cifras se evidenciaron en Manizales (40,4 %), Tunja (41,4 %) y Medellín (41,9 %) (DANE, 2021b).

Este escenario ha propiciado el crecimiento de las plataformas digitales, al tiempo que ha incrementado el número de usuarios y proveedores del servicio; lo anterior se debe a la influencia de factores como la desigualdad de ingresos, la densidad de la población urbana y la infraestructura digital (Hidalgo y Salazar, 2020). Actualmente, a esta lista se suman dos factores determinantes: el primero es la migración de ciudadanos venezolanos hacia Colombia. De acuerdo con el último reporte de Migración Colombia (2021), con corte a 31 de enero de 2021, se encuentran 759 584 venezolanos en situación de regularidad y 983 343 irregulares, sumando un total de 1 742 927 migrantes venezolanos. El segundo factor es la crisis ocasionada por la pandemia del SARS-CoV-2, que incidió en gran medida en el panorama económico y en el mercado laboral, al afectar los empleos de un alto número de trabajadores (Centro de Investigaciones para el Desarrollo - CID, 2020). Dichos factores conllevan al aumento de la economía informal y la tasa de desempleo, desencadenando que las personas opten por vincularse a las plataformas digitales como medio de subsistencia, teniendo en

2 Datos consultados hasta la fecha de redacción del escrito.

3 Bogotá D. C., Villavicencio, Medellín - Valle de Aburrá, Tunja, Cali - Yumbo, Florencia, Barranquilla - Soledad, Popayán, Bucaramanga - Girón, Piedecuesta, Floridablanca, Valledupar, Manizales - Villa María, Quibdó, Pasto, Neiva, Pereira, Dosquebradas y la Virginia, Riohacha, Cúcuta, Villas del Rosario, Los Patios y El Zulia, Santa Marta, Ibagué, Armenia, Montería, Sincelejo, Cartagena, San Andrés.

cuenta que para acceder a ellas no es necesario contar con experiencia laboral ni altos niveles educativos.

5 RAPPI: LA PLATAFORMA DE MENSAJERÍA Y DOMICILIO MÁS GRANDE DE COLOMBIA

Una de las plataformas que ha tenido mayor acogida es Rappi, una empresa colombiana de mensajería y domicilio fundada por Simón Borrero, Felipe Villamarín y Sebastián Mejía en el año 2015. Está presente en varios países de Latinoamérica como Argentina, Brasil, Chile, México, Perú, Uruguay y Colombia. Precisamente, en este último país, debido a la pandemia, Rappi recibió más de 100 000 solicitudes de vinculación, de manera que en febrero eran 25 000 personas y en mayo 50 000, duplicando la cantidad de rappitenderos vinculados; las descargas de la aplicación aumentaron y ahora son más de 500 (Portafolio, 2020). Bajo ese entendido, el papel desempeñado por Rappi frente a la pandemia en Colombia es considerable, dado que ha permitido que muchas personas tengan una fuente de ingresos que no hubieran podido obtener de no haberse vinculado a la plataforma.

Es de mencionar que la plataforma tiene un modelo de negocio que permite acercar, a través de un dispositivo electrónico y métodos de pago como el efectivo y la tarjeta de crédito a tres sujetos: consumidores, comerciantes (que actúan como proveedores) y domiciliarios denominados rappitenderos y quizá uno adicional, el cual sería la misma aplicación representada por sus socios (Querubín y Cardona, 2020). Ofrece diversos servicios y productos como restaurantes, bancos, farmacias, supermercados, tecnología, viajes, incluso sirve para enviar dinero en efectivo. Con la recolección de la información generada por los usuarios construye bases de datos que le permiten conocer las compras habituales, los gustos y las ubicaciones, lo cual posibilita la predicción de las compras deseadas y causar un impacto en el sector económico (Querubín y Cardona, 2020).

Así pues, el objetivo de Rappi es que las partes del esquema de negocio estén conformes con los beneficios que obtienen mediante el balance de la oferta y la demanda. El usuario recibe una oferta amplia de productos y servicios; el rappitendero genera ingresos a partir de la entrega de los pedidos que le realizan, y el proveedor tendrá un crecimiento en sus ventas debido a la cantidad de usuarios (Bustos y Velásquez, 2019).

La aplicación controla los aspectos esenciales de la operación como lo son: la transacción, el reparto, la vinculación, la fijación del valor del domicilio y la evaluación del servicio (Hidalgo y Salazar, 2020). Para vincularse a esta plataforma, los rappideros deben aceptar los términos y condiciones establecidos y cumplir con requisitos como ser mayor de edad, contar con licencia de conducción, documentos del vehículo actualizados, teléfono inteligente Android con plan de datos, el maletín y los elementos distintivos de la plataforma. Para sus operaciones, Rappi divide las ciudades en microzonas, que son asignadas según el volumen de pedidos (Bustos y Velásquez, 2019). La labor de los rappideros inicia con la aceptación de una solicitud realizada por un cliente y termina con el cumplimiento de la tarea encomendada, al final obtiene una calificación del usuario de acuerdo con el resultado. Si el rappidero cuenta con un buen desempeño se verá beneficiado con un mayor número de solicitudes y podrá obtener bonificaciones. En caso contrario, es posible que sea penalizado o bloqueado en la aplicación (Querubín y Cardona, 2020).

Ahora bien, los encargos solicitados por los usuarios en la plataforma son ejecutados por los rappideros mediante un contrato de mandato. La legislación colombiana lo define como un contrato en el que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo por cuenta y riesgo propio. Esto conforme al artículo 2142 del Código Civil colombiano. En este caso, es celebrado por medios electrónicos entre el consumidor (mandante) y el rappidero (mandatario), con el propósito de encargar la compraventa o cualquier otro contrato lícito para adquirir los bienes y servicios exhibidos por el operador (Rappi S.A.S.) en la plataforma. La aplicación no es productor, proveedor, expendedor, agente, distribuidor y, en general, ningún tipo de comercializador de los productos que exhibe, sino que opera únicamente como una plataforma tecnológica y en ningún caso se vincula en la relación de mandato. El rappidero está obligado a cumplir con el encargo del consumidor a cambio de recibir una remuneración como contraprestación. Además, debe ser una persona con capacidad legal para ser sujeto de derechos y obligaciones (Rappi, s.f.a).

6 ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CASO DE RAPPICOLOMBIA.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT señaló que la existencia de una relación laboral se determina teniendo en cuenta los hechos relativos a

la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, independientemente de cualquier arreglo en contrario, que lo caracterice de forma diferente a una laboral. De igual forma, la OIT indicó que los Estados Miembros deben tener en cuenta cualquier indicio que permita evidenciar la relación laboral, entre los cuales están: que la actividad laboral debe ser ejecutada personalmente por el trabajador designado según las instrucciones y el control del empleador además de un pago como remuneración periódica (Fedesarrollo - Centro de Investigación Económica y Social, 2019).

A continuación se realiza un análisis de los elementos del contrato de trabajo consagrados en la legislación colombiana y cómo se ven reflejados en las operaciones de la plataforma Rappi, con el fin de determinar si entre Rappi y sus rappideros existe una relación de trabajo formal. En primer lugar, es importante señalar que la Constitución Política de Colombia de 1991 consagra en su artículo 25 que el trabajo es un derecho y una obligación social, por lo que goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado, así que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Es necesario recalcar que el trabajo debe garantizarse bajo principios mínimos de remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; interpretación favorable de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y garantía a la seguridad social. También, deben tenerse en cuenta los convenios internacionales del trabajo, pues forman parte del bloque de constitucionalidad. Igualmente, se establece que ninguna ley, acuerdo, contrato y/o convenio de trabajo pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Constitución Política de 1991, art. 53).

Ahora bien, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural, bajo la continuada dependencia o subordinación, se obliga a prestar un servicio personal a otra que puede ser natural o jurídica a cambio de una remuneración (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 22). Así pues, el contrato de trabajo está configurado por los siguientes elementos esenciales:

- a. Prestación personal del servicio.
- b. Continuada subordinación.

- c. Salario como retribución del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 23).

6.1. Prestación personal del servicio

La prestación personal del servicio consiste en que el trabajador debe realizar de forma personal las obligaciones que adquirió en el contrato, lo que implica que no es posible delegarlas ni ser reemplazado por un tercero (Sánchez, 1984 como se citó en Duque y Narváez, 2021), puesto que debe ser realizada específicamente por la persona que se contrató para dicha actividad. En el caso de Rappi, dicho elemento está presente en el monitoreo por parte de la plataforma al rappidero, pues está obligado a cumplir personalmente con el encargo que aceptó. De no hacerlo puede ser reportado ante la plataforma por el usuario que solicitó el pedido, quien está facultado para verificar si la fotografía que se encuentra registrada en la plataforma coincide con la persona que realizó la entrega. Además, el proveedor tiene la facultad para reportarlo por el mismo motivo. Esto dará lugar a sanciones como suspensiones de la cuenta o amonestaciones como llamados de atención (Pedraza, 2021).

6.2. Continuada subordinación

El Código Sustantivo del Trabajo (art. 23) establece que el empleador tiene la facultad de exigir el cumplimiento de órdenes al trabajador en cualquier momento, en cuanto al modo, al tiempo o cantidad de trabajo durante toda la relación laboral. Lo anterior siempre y cuando se respeten la dignidad y los derechos del trabajador. Esto se evidencia en el deber de obediencia del trabajador y el poder de mando del empleador, dado que tiene facultades disciplinarias y directivas (Duque y Narváez, 2021).

En el caso de estudio, este elemento se evidencia en los términos y condiciones que la plataforma impone a los rappideros, tomando en cuenta que ellos deben seguir las directrices establecidas por el operador para realizar las actividades propias de su servicio, tales como la forma de recoger y entregar los productos, respetar los límites de tiempo para entregar cada pedido y prestar de forma adecuada el servicio para mantener una calificación alta dentro de la aplicación. Incluso, están restringidas ciertas conductas, a saber: el impedimento de realizar otras tareas mientras se ejecuta la labor, no responder a los requerimientos que hace el usuario por medio de mensajes o llamadas durante la

realización de la tarea encomendada (Duque y Narváez, 2021). Los rappideros tampoco tienen la posibilidad de rechazar pedidos, puesto que son sancionados por la plataforma si no lo hacen, a través de la restricción en el número de solicitudes que recibe (Pedraza, 2021). En caso de irrespetar lo que demanda la plataforma, el domiciliario será sujeto de penalizaciones, dependiendo de la gravedad, que pueden ser suspensiones, bloqueos o incluso la eliminación de la cuenta (Duque y Narváez, 2021). El rappidero debe cumplir con estos estándares, no por decisión voluntaria sino porque de ello depende mantener o mejorar su calificación, y esto le permite conseguir mejores zonas, franjas horarias y número de pedidos.

Otro factor donde se ve reflejada la subordinación es el horario, pues a pesar de que la plataforma afirma que los rappideros tienen libertad de escogencia en el tiempo, esta les señala ciertas franjas horarias que traen beneficios, como por ejemplo ser priorizados para la asignación de pedidos. Este es el caso de trabajar en las horas donde hay poco flujo de solicitudes (Bonilla et al., 2020) y laborar de lunes a jueves en horarios de almuerzo y cena; viernes, sábados, domingos y festivos a partir de mediodía (Sánchez, 2020). Sin embargo, para lograr un ingreso diario suficiente que les permita solventar sus necesidades se ven obligados a trabajar más de ocho horas diarias y acatar los horarios que Rappi estipule.

Asimismo, la subordinación se ve evidenciada en el hecho de que la plataforma es la única autorizada para fijar el valor del pedido y asigna el porcentaje que le corresponde al domiciliario por cada entrega. Además, recauda la totalidad del dinero, incluida la propina, para posteriormente efectuar el pago semanal por la totalidad de los encargos. De esta forma, el rappidero queda sujeto a la gestión de la plataforma para recibir sus ingresos.

Por otro lado, esta plataforma emplea un sistema de geolocalización en el teléfono móvil de los rappideros que permite su seguimiento en tiempo real. Con esto se logra conocer si el pedido fue tomado, si el domiciliario está a la espera que le entreguen la orden y hacer un seguimiento del trayecto que tomó para llegar al destino (Carbonell, 2019). Al aceptar los términos y las condiciones de la plataforma, el rappidero le autoriza recoger los datos de localización, aun cuando la aplicación no se encuentre en uso (Rappi, s.f.b); de modo que la geolocalización constituye un instrumento de control laboral.

Entre tanto, el poder de dirección se evidencia en que para cumplir con sus estándares de eficiencia, la plataforma crea estrategias como un sistema de

reservas que les permite a los rappideros programar sus horarios, en este únicamente se prioriza a los repartidores con nivel diamante⁴; la opción de aceptación automática de pedidos que activa el “modo racha”, esto implica ser priorizado por el sistema y recibir más pedidos. Por último, la aplicación permite “identificar y valorar a los mejores repartidores” (Rappi, 2021, párr. 31). En definitiva, a pesar de la autonomía que se enuncia por parte de Rappi, es evidente que los repartidores se encuentran bajo la constante dirección y el control del operador; inclusive, su funcionamiento y los aparentes beneficios no son aspectos que permitan evidenciar la supuesta independencia del domiciliario, sino una representación del control que ejerce la aplicación sobre ellos.

6.3. Un salario como retribución del servicio

El tercer elemento esencial que constituye el contrato de trabajo es el salario, que es efectuado en beneficio del trabajador como contraprestación de un servicio prestado; puede ser ordinario, fijo o variable. En el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo se consagran los elementos que lo integran, como: primas de servicios, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones adicionales a la remuneración pactada. En consonancia con el artículo 128 del mismo Código, no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador del empleador, ni tampoco las propinas, el salario no puede estar constituido únicamente por ellas (Código Sustantivo del Trabajo, 1951, art. 131).

En cuanto al pago del salario, en los términos y condiciones de la aplicación se establece que el mandatario (Rapidero) subroga al operador en sus derechos como acreedor frente al mandante (consumidor). Según el artículo 1666 del Código Civil colombiano, la subrogación “es la transmisión de los derechos del acreedor a un tercero, que le paga”. Igualmente, se estipula que esta únicamente opera en los casos contemplados en la ley o puede ser pactada de forma voluntaria (Código Civil, art. 1666); no obstante, se encuentra que no corresponde a ninguna de estas dos alternativas, es decir, el mandato en el *sub examine*, no cumple con las condiciones para que surja a la vida jurídica. Pese a

4 La clasificación de los niveles de Rappi es: Alerta, Bronce, Plata y Diamante, siendo el último el nivel más alto para un rappidero.

ello, los rappideteros la reconocen con la aceptación de las disposiciones de la aplicación, pues de no hacerlo no podrían afiliarse a la plataforma.

Respecto a la modalidad de remuneración, puede afirmarse que se está ante un salario a destajo, que se encuentra consagrado en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. Consiste en liquidar el salario de acuerdo con el número de unidades producidas por el trabajador y el valor asignado a cada una de ellas, “sin importar la cantidad de tiempo invertido”(Duque y Narváz, 2021, p. 47). En la práctica, la retribución se evidencia cuando la plataforma Rappi fija el porcentaje del domicilio que le corresponde al rappidetero y se encarga de consignarle a su cuenta personal el valor total semanal acumulado de los pedidos realizados en ese periodo. Esto significa que la ejecución del pago se realiza de forma semejante a como se haría en un contrato de trabajo formal, dado que el empleador es quien se encarga de efectuarlo.

Todo lo planeado hasta ahora demuestra que en las operaciones de Rappi están presentes los elementos del contrato de trabajo, es por ello que debe formalizarse la relación laboral entre la plataforma y los repartidores. Para que esta se consolide es necesario que el ordenamiento jurídico colombiano actualice y amplíe la noción de contrato de trabajo y, junto a ello, los conceptos de prestación personal del servicio, subordinación y salario. Lo anterior da paso a que los trabajadores de plataformas digitales que hasta el momento son considerados como atípicos e informales puedan estar protegidos por la legislación laboral y se les garantice derechos laborales, como una remuneración mínima, vital y móvil, prestaciones sociales, afiliación a salud, pensión y riesgos laborales, entre otros. Este reconocimiento permitirá que las partes asuman su rol como empleador y trabajador, y junto a ello los derechos y obligaciones que esto conlleva.

6.4. Otros aspectos a tener en cuenta en la relación entre Rappi y los rappideteros

Este apartado se enfoca en los aspectos laborales presentes en la actividad desarrollada por los rappideteros, a saber: el tiempo de trabajo, la cobertura por el sistema de Seguridad Social y su organización sindical, que permiten fortalecer la idea de la existencia de una relación laboral entre ellos y la plataforma.

Respecto a la jornada laboral, los rappideteros trabajan aproximadamente entre ocho y doce horas diarias, durante las cuales realizan de ocho a diez entregas al día; cabe resaltar que los fines de semana su horario se extiende debido

al aumento de solicitudes. A pesar de que no tienen horarios fijos, para conseguir una remuneración mínima deben estar activos, inclusive por fuera de la jornada máxima legal⁵. Otro problema al que deben enfrentarse es la ausencia de períodos y lugares de descanso, por lo cual optaron por hacerlo en espacios públicos. Esto generó que los residentes de las zonas afectadas elevarán una queja ante la compañía para dar solución al problema. Este es el caso de Bogotá, donde Rappi actualmente cuenta con cuatro puntos de descanso conocidos como Rappi Pit Stops, los cuales son utilizados como zonas de parqueo, para tomar agua, cargar el celular, entre otros (Bonilla et al., 2020).

Con relación al sistema de Seguridad Social, que incluye la afiliación a salud, pensión y riesgos laborales, la plataforma obliga al rappidendero a estar afiliado como trabajador independiente durante todo el periodo de vinculación a la plataforma, pero Rappi se exime de asumir esta carga (Rappi, s.f.b); con tal regulación se busca eliminar la responsabilidad que la plataforma debería asumir como empleador. Según una encuesta realizada por la Universidad del Rosario a 318 rappidenderos en Bogotá, Medellín y la Sabana de Bogotá, en lo que concierne al sistema de salud el 53,9 % de los repartidores no se encuentran afiliados, del restante 42,1 %, un 36 % están cubiertos mediante el SISBÉN⁶, un 33,7 % forman parte del régimen contributivo de los cuales un 66,2 % como independiente y 33,8 % como dependiente. Además, un 29,6 % es beneficiario de algún cotizante. En cuanto a la afiliación a pensión se reportó que el 93,4 % no realizaban cotizaciones. Finalmente, en cuanto a riesgos laborales se observó que el 91,2 % no está afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales; el 36,8 % de los encuestados manifestó haber tenido algún accidente de trabajo y el 33,3 % dijo verse afectado por una enfermedad laboral. Se debe agregar que el 75,5 % aseguró que la empresa no exige el porte de elementos de protección para cumplir con la actividad.

El sistema de Seguridad Social brinda protección al trabajador frente a las eventuales contingencias a las que puede verse enfrentado. Para un contrato laboral, la ley establece que los aportes deben realizarse proporcionalmente al salario devengado⁷. En el caso de la obligación impuesta por Rappi, resulta

5 Según el art 161 del CST, los trabajadores tienen derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas diarias y 48 horas semanales.

6 Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales

7 Los porcentajes para los aportes de seguridad social se distribuyen de la siguiente forma:
- Pensiones: al empleador le corresponde el 12 % y al trabajador el 4 % para un total de 16 %.

desproporcionado que los rappitenderos asuman el valor total de los aportes, debido a que son obligados a afiliarse como trabajadores independientes a la Seguridad Social. Esto a pesar de que en la realidad se evidencia la existencia de una verdadera relación laboral.

En el país, trabajadores de varias plataformas digitales tuvieron la iniciativa de crear un sindicato denominado “UnidadApp”, apoyados por la Central Unitaria de Trabajadores “CUT”. Esto con el propósito de hacer frente a problemas como bloqueos injustificados, la competencia desleal que genera el sistema de puntos, fraudes y tarifas injustas. Del mismo modo, exigen el derecho a la defensa y transparencia con las propinas. Uno de sus propósitos es lograr ser reconocidos como trabajadores para poder acceder al trabajo digno con ingresos justos y protección social (Editor Agencia de Información Laboral, 2020).

Para fines de esta investigación, en una entrevista realizada⁸ al señor Gustavo Echeverry, miembro del sindicato, manifestó que se encuentran realizando los trámites correspondientes para la inscripción del registro sindical ante el Ministerio de Trabajo. Echeverry manifestó que la iniciativa surgió debido a la precariedad laboral, los abusos y las violaciones de derechos: acciones como recorrer largas distancias a cambio de baja remuneración, apropiación de propinas realizadas por los clientes, ausencia de responsabilidad frente a las contingencias que se presentaban en la realización de la labor. Asimismo, señaló que se realiza acompañamiento jurídico para quienes lo necesitan, como en el caso de desactivación de cuentas.

7 CONCLUSIÓN

La tecnología ha transformado el mundo laboral y ha permitido el surgimiento del *Crowdsourcing*, dentro del cual se encuentra el trabajo llevado a cabo por medio de plataformas digitales, las cuales utilizan formas de flexibilización laboral. Actualmente, existe una gran demanda de vinculación a las plataformas digitales, entre estas a las de mensajería y domicilio, lo cual se debe a factores sociales, económicos y laborales, entre ellos la informalidad y el desempleo, que se agudizaron con la pandemia ocasionada por el SARS-CoV-2.

-
- Salud: al empleador le corresponde el 8,5 % y al trabajador el 4 % para un total de 12,5 %.
 - Riesgos laborales Nivel 1: al empleador le corresponde el total de 0,5 %.
 - Caja de compensación familiar: al empleador le corresponde el total de 4 % (Ministerio de Trabajo, s.f.).

8 La entrevista fue realizada el día 24 de junio de 2021 vía WhatsApp

Entonces, debido al uso masivo de las plataformas digitales y la forma en la que estas operan, en muchos países se ha cuestionado la existencia de una verdadera relación laboral entre las aplicaciones de domicilios y sus repartidores, además de los posibles efectos jurídicos derivados del contrato de trabajo. En caso de no reconocerse esta relación, los domiciliarios no tienen más opción que aceptar que son trabajadores independientes y no empleados. Caso contrario, el reconocimiento como trabajadores formales permitirá que adquieran las garantías propias de dicho contrato (Berg et al., 2019).

El mismo cuestionamiento surge para el caso de Rappi en Colombia, pues hasta el momento se ha reconocido la existencia de una relación laboral. Esta es una plataforma tecnológica con poder de control y dirección que permite el encuentro entre el consumidor y el domiciliario, para la gestión de encargos bajo el contrato de mandato (Rappi, s.f.a). El mandante, que en este caso es el usuario de la plataforma, realiza la orden de compra para que sea ejecutada por el mandatario incluso tampoco se evidencia que se esté dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 2142 del Código Civil referente al contrato de mandato.

A partir del análisis de la operatividad de Rappi, se concluye que según lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, están presentes los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, dando paso a la existencia de una relación laboral. El primero de ellos es la prestación personal del servicio, lo que implica que la realización de la tarea depende de las cualidades especiales del trabajador, así que resulta inconcebible que lo ejecute otra persona. Esto se evidencia cuando la plataforma exige que la persona afiliada a ella sea quien realice el encargo, de no hacerlo es sujeto de sanciones. El segundo elemento es la subordinación jurídico-laboral, que involucra el hecho de que el empleador es quien dirige las operaciones, señala las condiciones de tiempo, modo y lugar en la que debe ejecutarse la labor. Esto se ve reflejado en las directrices que la plataforma estipula para que el rappidero preste el servicio. Como último elemento se encuentra que el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por la actividad ejecutada, lo cual puede evidenciarse en el pago semanal efectuado por Rappi a los repartidores por el valor total de los encargos realizados. Es necesario recordar que el valor cancelado por el consumidor no ingresa directamente a la cuenta del rappidero, sino que la plataforma realiza el recaudo y, posteriormente, distribuye el porcentaje que le corresponde al domiciliario. En definitiva, se evidencia que los tres elementos esenciales del

contrato laboral están presentes en las operaciones de Rappi; lo anterior permite desenmascarar la existencia de la relación laboral.

Por último, es necesario que en Colombia se regulen las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de plataformas digitales, dado que, actualmente son considerados como atípicos e informales. Ello con el fin de que sean reconocidos como empleados y cuenten con seguridad jurídica en materia laboral. Una vez analizada la presencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo en la operatividad de la plataforma Rappi, se concluye que son suficientes para el reconocimiento de una relación laboral. Sin embargo, estos deben ajustarse a las nuevas formas de empleo. Es por ello que se hace un llamado a los órganos legislativos para que se expida una normativa acorde al panorama actual de estas plataformas permitiendo el reconocimiento de los domiciliarios como trabajadores formales. Pues en caso de no reglamentarse seguirá primando la informalidad y atipicidad que propician el irrespeto a las garantías mínimas laborales de los trabajadores.

8. REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Bogotá, D. C., Colombia.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Six Silberman, M., Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo. 2019, p. 145.
- Bonilla, M. A., Díaz, T., y Pinzón, K. A. Rappitenderos, sus condiciones laborales y redes de apoyo en medios masivos. [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Javeriana. 2020, p. 320.
- Bustos, A., y Velásquez, J., Rappi el tránsito de un sueño a súper app. Pontificia Universidad Javeriana. 2019, p. 29
- Carbonell, K., El sistema de información geográfico detrás de Rappi. 8 de septiembre de 2019. Disponible en: <https://medium.com/@karolcarbonell13/el-sistema-de-informaci%C3%B3n-geogr%C3%A1fico-detr%C3%A1s-de-rappi-5d1c441a6ba9>
- Centro de Investigaciones para el Desarrollo – CID, Impacto de la pandemia covid-19 sobre el mercado laboral en Colombia: el papel del empleo en la recuperación económica. Universidad Nacional de Colombia. 2020, p. 42.
- Congreso de la República de Colombia, Ley 84 del 26 de mayo de 1873. Diario Oficial No. 2.867. [Código Civil de los Estados Unidos de Colombia]. Bogotá, D. C., Colombia.

- Del Bono, A., “Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina”, *Cuestiones de Sociología*(21), 2019, 1-14.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], Boletín técnico 30 de abril de 2021, DANE. 2021a.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], Boletín Técnico Trimestre enero- marzo 2021. Medición de empleo informal y seguridad social, DANE. 2021b
- Duque, B., y Narváez, C. C., Los modelos de contratación de personas por las plataformas digitales de envíos: un análisis crítico frente a la aplicación de los principios labores en Colombia. [Tesis de grado], Pontificia Universidad Javeriana. 2021, p. 74.
- Editor Agencia de Información Laboral, Nace Unidapp, el Sindicato de los Trabajadores de Plataformas en Colombia, 8 de octubre de 2020. Disponible en: <https://ailens.org.co/noticias/nace-unidapp-el-sindicato-de-los-trabajadores-de-plataformas-en-colombia/>
- Fedesarrollo - Centro de Investigación Económica y Social, Informe mensual del mercado laboral. Editorial Dartagnan. 2019, p. 11.
- Giubergia, M. C., y Palazuelos, S. J., Tratamiento de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales en el Derecho Comparado. [Tesis de licenciatura]. Universidad de Chile. 2020, p. 94.
- Hidalgo, K., y Salazar, C., Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS. 2020, p. 163.
- Infobae, Así fue como un domiciliario venezolano entuteló a Rappi luego de que lo bloquearan de la aplicación, 12 de julio de 2021. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/colombia/2021/04/29/asi-es-como-un-domiciliario-venezolano-entutelo-a-rappi-luego-de-que-lo-bloquearan-de-la-aplicacion/>
- Migración Colombia, Distribución de Venezolanos en Colombia - Corte 31 de Enero de 2021.
- Gobierno de Colombia. 2021, p. 38.
- Ministerio de Protección Social, Código Sustantivo del Trabajo del 7 de junio de 1951. Diario Oficial No 27.622. Bogotá, D. C., Colombia.
- Ministerio de Trabajo, Cotización a la Seguridad Social - Aportes., s.f. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/formalizacion-laboral/cotizacion-a-la-seguridad-social-aportes>

- Pedraza, C. A., Relaciones Laborales Emergentes por uso de las Tecnologías Digitales en el Marco de la Legislación Laboral colombiana en el año 2021, en el Estudio del “Caso Rappi”. [Monografía de grado]. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. 2021, p. 68.
- Politika, El accidente de Rappi que pagó el Estado. 17 de agosto de 2019. Disponible en: <https://politika.com.co/el-accidente-de-rappi-que-pago-el-estado/>
- Portafolio, Pandemia le da protagonismo a la economía digital del país, 19 de junio de 2020. Disponible en: <https://www.portafolio.co/negocios/noticias-coronavirus-pandemia-le-da-protagonismo-a-la-economia-digital-del-pais-542207>
- Querubín, M. A., y Cardona, D. A., Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: Estudio de caso Rappi. [Tesis de grado], Universidad Pontificia Bolivariana. 2020, p. 37.
- Rama Judicial del Poder Público - Juzgado Cincuenta y Siete Civil Municipal, Acción de Tutela Ref.: 11001 40 03 057 2020 00353 00 del 4 de agosto de 2020. Bogotá, D. C., Colombia.
- Rama Judicial del Poder Público - Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia. Radicado No. 110014105006-2019-0094-00 del 18 de septiembre de 2020. Bogotá, D. C., Colombia.
- Ramírez, N., Parra, J. F., Celis, A., Rodríguez, A., Salazar, M. C., y Sánchez, J. S., ¿Son trabajadores o contratistas independientes?, Borradores de Trabajo y Derecho No. 1, Universidad de los Andes. 2021, p. 21.
- Rappi, Bienvenido a Rappi: 7 cosas que debes hacer para recibir muchos pedidos, 2021. Disponible en: <https://blog.soyrappi.com/bienvenido-rappi-co/>
- Rappi, Términos y Condiciones de Uso de Plataforma “Rappi”. s.f. a. Disponible en: <https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/>
- Rappi, Términos y Condiciones de Uso de Plataforma Virtual “Soy Rappi”, s.f.b. Disponible en: <https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappi-2/>
- Sánchez, M. P., Nueva política Rappi genera inconformismo en rappidetenders, 23 de mayo de 2020. Disponible en: <https://plazacapital.co/el-monedero/4612-nueva-politica-rappi-genera-inconformismo-en-rappidetenders>
- Sánchez-Urán, M. Y., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo”, Revista La Ley, Unión Europea, 2018, 1-32.