

La formalización de los empleos en las aplicaciones digitales en Colombia

The formalization of jobs in digital applications in Colombia

Autor: Samir Alfredo Sebastián Corredor Espinosa¹

Recepción artículo __X__. Aceptación artículo ____. Publicación artículo __.

RESUMEN

Por medio de un análisis documental y de interpretación normativa, la presente investigación pretende dar a conocer la regulación que el ordenamiento jurídico colombiano ha previsto para los trabajadores de plataformas digitales, así como los mecanismos jurídicos que han sido utilizados para garantizar sus derechos laborales teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad dentro del contrato de adhesión. Al final, la conclusión fue que la regulación actual en Colombia es insuficiente, y que una eventual solución consistiría en permitir que el trabajador de la plataforma digital escoja su propia modalidad de contratación.

Palabras clave: Trabajador, plataformas digitales, contrato de adhesión, regulación laboral, economía colaborativa

ABSTRACT

Through a documentary analysis and regulatory interpretation, this research aims to inform about the Colombian legal system's regulation for digital platform workers and the legal mechanisms that have been used to guarantee their labor rights, given their condition of vulnerability within

¹ Abogado egresado de la Universidad Libre que está terminando una especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social en la misma universidad, seccional Socorro. Actualmente se encuentra ejerciendo la profesión como contratista en el área de defensa judicial de la División Jurídica en la Dirección Administrativa de la Cámara de Representantes del Congreso de la República de Colombia.

the adhesion contract. In the end, the conclusion was that the current regulation in Colombia is insufficient, and a possible solution would be to allow the digital platform worker to choose their own type of contract.

Key words: Worker, digital platforms, adhesion contract, labor regulation, collaborative economy

INTRODUCCIÓN

Algunas plataformas digitales como Rappi se encuentran en una zona gris en términos de la regulación del vínculo laboral de sus colaboradores. Desde el mismo momento en el que estas personas se vinculan a través del contrato de mandato, la naturaleza de dicha relación laboral parece desdibujar su condición de trabajadores. Estos colaboradores son personas que realizan una actividad con sujeción a instrucciones y subordinación, y con una contraprestación a cambio por parte de la plataforma digital.

Si bien es cierto que las dinámicas del mercado del siglo XXI han sobrepasado la regulación legal de las actividades mercantiles y laborales vigentes, también se observa que, por más que el legislador quiera anticiparse a los nuevos escenarios, se ha demorado para delimitar y regular las nuevas relaciones laborales o colaborativas emergentes. Por lo tanto, es necesario saber por qué, pese a que estas plataformas llevan más de una década de funcionamiento, el legislador todavía no ha regulado dichas actividades desde un enfoque garantista dirigido al trabajador.

Así, no prestarle atención a este problema tiene implicaciones que podrían ser graves con respecto a la regulación del mercado laboral. La ausencia de regulación laboral en Colombia para las plataformas digitales (Melo Campos, 2019) no solamente implica la disminución gradual de garantías y derechos laborales de los trabajadores² de los sectores productivos que hoy

² Tales como formalizar y legalizar los empleos de los trabajadores de plataformas digitales (El Economista, 2017),

funcionan por medio de dichas plataformas, sino que, en la medida en que esas plataformas eclipsen otros servicios, pone en riesgo inminente esos derechos y garantías, no solo de mensajeros, conductores y hoteleros, sino de personas de otras profesiones, artes y oficios.

En esa misma línea, afirma lo siguiente en su obra *La cuarta revolución industrial*, que se refiere a los desarrollos tecnológicos objeto de discusión: “(...) nos encontramos al principio de una revolución que está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos (...)” (Klaus Schwab, 2016): la cuarta revolución industrial. En consecuencia, hay que darle un manejo sensato a esta situación porque una regulación drástica de las plataformas digitales al interior de la economía colaborativa desincentivaría varios emprendimientos al momento del pago de salarios y prestaciones a sus colaboradores.

En ese orden de ideas, la presente investigación utiliza una metodología cualitativa-jurídica y un método hermenéutico de análisis documental e interpretación normativa con el fin de dar a conocer la regulación que el ordenamiento jurídico colombiano ha previsto para los trabajadores de plataformas digitales, así como los mecanismos jurídicos que han sido utilizados para garantizar sus derechos laborales teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad dentro del contrato de adhesión.

Así, la estructura del documento es la siguiente: la primera sección se ocupa de la introducción; la segunda, del vínculo laboral de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia: el caso de Rappi; la tercera, de la regulación laboral sobre economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia; la cuarta, de la metodología; la quinta, de los resultados, y la sexta, de las conclusiones.

así garantizar el derecho fundamental de asociación sindical.

El vínculo laboral de los trabajadores de plataformas digitales en Colombia: el caso de Rappi

En relación con lo anterior, es posible afirmar que el éxito de las grandes plataformas digitales está respaldado en el alto índice de desempleo³, la informalidad del trabajo, y la migración de ciudadanos venezolanos esparcidos en todas las latitudes del territorio nacional, migración que no ha sido ajena a lo que ahora conocemos como *aldea global* (Portafolio, 2022). Así mismo, la tecnología ha hecho que el mundo sea más pequeño y que, como consecuencia, los problemas de una región afecten a varios hemisferios del planeta simultáneamente.

Por su parte, Colombia ha sido pionera en términos de la oferta del servicio de domiciliarios solicitados a través de una plataforma digital. En esa medida, Rappi ocupa el primer lugar (Vargas Vega, 2020) y ha sido muy exitosa en el continente latinoamericano (Forbes, 2020).

En nuestro ordenamiento jurídico colombiano, el contrato que vincula a estos domiciliarios con las plataformas digitales es considerado como un contrato de naturaleza civil. Concretamente, se considera un *mandato celebrado por medios electrónicos* (Rappi, s.f.) en el que el rappidero es la parte débil del contrato y Rappi la parte fuerte. Por esta razón, es jurídicamente válido afirmar que nos encontramos frente a un contrato de adhesión (Sala de Casación de la Civil Corte Suprema de Justicia, 2019) en el cual la parte débil acepta las condiciones impuestas por Rappi sin más reparos, porque su necesidad de generar ingresos así se lo exige (Cigüenza Riaño, 2019).

Ahora bien, ¿los rappideros pueden ser considerados como empleados? Teniendo en cuenta el actual modelo que tiene Rappi, el exministro de Trabajo Rafael Pardo ha dicho que, en

³ “El Dane reveló este lunes 28 de febrero el más reciente informe del mercado laboral de Colombia a corte de enero de 2022. Según la entidad, para el primer mes del año, la tasa de desempleo en el país se ubicó en 14,6%. En enero del 2021 fue de 17,5%, lo que representa una caída de 2,9 puntos porcentuales” (Portafolio, 2022).

los términos de uso de la plataforma actual, no pueden ser considerados como tales. No obstante, el Juzgado de lo Social 19 de Madrid concluyó que más de 500 domiciliarios de Deliveroo (que es el equivalente de Rappi en España) son trabajadores que reciben un salario, y no independientes como se cree (Cigüenza Riaño, 2019).

Definir si las personas que trabajan en estas economías colaborativas son trabajadores o son colaboradores tiene varias implicaciones, por cuanto las plataformas digitales son una economía emergente que ha rebasado las normas laborales vigentes, es decir, su actividad no encaja en ninguna de las leyes que actualmente se encuentran vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano. Para determinar si el rappidero es un trabajador, habría que entrar a examinar si cumple con el elemento de subordinación que existe clásicamente en la relación laboral entre empleador y trabajador, pero se ha concluido que no es así⁴. Si bien es cierto que el rappidero sigue unas instrucciones generales de calidad, no debe cumplir con un horario de ingreso ni de salida y maneja su tiempo a discreción. Sin perjuicio de lo anterior, la actividad en cuestión tampoco encuadra en la modalidad de prestación de servicios porque el empleador no le exige al rappidero estar actualizado con la seguridad social para efectos de recibir el pago por su trabajo.

En Colombia, actualmente existe el Decreto 2616 de 2013, que ha buscado regular la

⁴ En cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo, se presume que toda relación laboral de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Al respecto, el inciso 2 del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por artículo 2 de la Ley 50 de 1990, había señalado lo siguiente: “(...) quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b del artículo 1 de esta ley, y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”. Sin embargo, este inciso segundo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-665 de 1998.

En este caso, no se considera que a quien alega judicialmente el contrato laboral como fuente de obligaciones a su favor le basta con afirmar la prestación de un servicio para que se le considere amparado por la presunción. “Esta presunción, como las demás de su estirpe, parten de la base de la existencia de un hecho cierto, indicador, sin el cual no se podría llegar al presumido o indicado”. Este hecho, la relación de trabajo personal, consiste “en la prestación o ejecución de un servicio personal, material o inmaterial continuado, dependiente y remunerado” (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 1995, citado en Isaza Cadavid, 2017, p. 88).

cotización a seguridad social para trabajadores que desarrollan su actividad durante menos de un mes. Sin embargo, este decreto debe ampliar y definir varios conceptos relacionados con dicha actividad, como por ejemplo establecer de manera clara qué es la economía colaborativa, así como definir con precisión los términos *plataforma económica colaborativa* y *trabajador autónomo económicamente dependiente*.

También debe regular los principios de la relación sustantiva que existe entre la plataforma de economía colaborativa y el trabajador, así como el papel de la plataforma digital de economía colaborativa. Además, debe determinar si la seguridad social para trabajadores autónomos es aplicable a los trabajadores de las plataformas digitales, y si la normativa que hoy existe sobre seguridad social, requisitos de afiliación y riesgo ocupacional es pertinente⁵. Así mismo, debe definir qué sanciones pueden imponerse a las plataformas digitales que incumplan con las disposiciones estipuladas para sus trabajadores.

A su vez, los operadores jurídicos en Colombia han jugado un papel importante a través de los *contratos realidad*⁶ ya conocidos en el ámbito jurídico local, en los cuales la realidad se impone a las formas contractuales. Por medio de estos contratos, a más de un *colaborador* (Vita Mesa, 2020) le han sido reconocidas sus prestaciones laborales de manera particular, prestaciones que jamás hubiesen sido reconocidas de haber suscrito un contrato civil al momento de ingresar a Rappi o a cualquiera de estas plataformas digitales considerando que, para estas últimas, no son trabajadores con un vínculo laboral, sino *asociados o independientes*⁷.

⁵ Pareciera que no pueden aplicarse los mismos fundamentos normativos de los jóvenes que hacen domicilios a los propietarios que adquieren bienes inmuebles destinados a alquiler, asunto actualmente regulado por el Decreto 2119 de 2018 (El Espectador, 2018).

⁶ “El contrato de trabajo realidad surge como consecuencia de haber utilizado distintas figuras jurídicas para camuflar o mimetizar la existencia de un contrato de trabajo. Por ejemplo, se firma un contrato de servicios cuando en la realidad están presentes todos los elementos de un contrato de trabajo en toda regla” (Isaza Cadavid, 2017).

⁷ Un artículo del autor argentino y experto en derecho de la empresa José P. Sala Mercado muestra la realidad de la precariedad de los trabajadores de las plataformas digitales (Sala Mercado, 2019).

Con el tiempo se ha visto que la posición oficial del gobierno nacional ha consistido en darle un espaldarazo a este modelo de emprendimiento que niega el vínculo laboral entre Rappi y los rappidenderos. En el 2019, la ministra de Trabajo Alicia Arango señaló que “la contratación de rappidenderos era legal”. Además, justificó la precarización al afirmar que no solo los rappidenderos ganaban menos de un salario mínimo, sino que esto era un fenómeno que afectaba al 44% de los trabajadores en Colombia. Así, propuso empezar a cotizar prestaciones sociales por horas, algo similar a lo contemplado por el Plan de Desarrollo 2018-2022 mediante el denominado *piso de protección social* (Portafolio, 2019).

La reflexión pertinente aquí consistiría en preguntarse si un colombiano promedio que gana el salario mínimo alcanza o no a cotizar las semanas mínimas para pensionarse, y es lógico deducir que cotizar por horas hará aún más difícil obtener una pensión de vejez. De hecho, en Colombia, solo el 24,8% de la población en edad de jubilación recibe una pensión contributiva (Actualícese, 2019). En ese sentido, la ministra del Trabajo en su momento afirmó que con “el PND el gobierno está obligado a solucionar otra problemática (...): la reglamentación de las plataformas digitales” (Portafolio, 2019).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es necesario impulsar las empresas desarrolladas en el marco de la economía colaborativa por haber sido protagonistas de la reactivación económica después de la desaceleración que la pandemia trajo consigo. Y han sido protagonistas precisamente porque han encontrado la clave para economizar y lograr una reducción de costos en infraestructura y transporte que en otros tiempos hubieran sido asumidos por las empresas. En esa medida, en virtud de estas nuevas formas de prestación de servicios, los gastos de transporte ahora no los asumen directamente las empresas. Por lo tanto, haber entendido las nuevas dinámicas de estos tiempos de adaptación y adopción de la economía colaborativa como

motor principal de sus actividades comerciales no debe ser castigado, sino que, como diría Aristóteles, habría que encontrar un justo medio que no perjudique a los trabajadores ni tampoco a las plataformas digitales.

Regulación laboral sobre economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia

En Colombia, la regulación sobre economía colaborativa y plataformas digitales ha sido escasa y las normas existentes no han ofrecido una respuesta a las necesidades de los trabajadores que prestan sus servicios por medio de las plataformas digitales.

En primer lugar, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991 consagra el derecho al trabajo y lo concibe como una obligación social. En esa medida, la protección constitucional no recae solamente sobre la actividad laboral subordinada, sino sobre todas sus modalidades. En el caso de la prestación de servicios a través de plataformas, los trabajadores independientes están protegidos constitucionalmente porque, como ya se dijo, toda modalidad de trabajo está protegida por la norma de normas. Así, la Sentencia C-397 de 2006 señala que el ordenamiento jurídico colombiano examina el trabajo, subordinado o independiente, por cuanto uno de los valores esenciales del Estado es la protección de la dignidad humana en todos los escenarios.

En lo que se refiere a la economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia, según el artículo 15 de la Ley de TIC 1341 de 2009, el acceso a dichas plataformas es abierto, lo cual significa que pueden ser utilizadas por cualquier persona (Giraldo, 2019). Sin perjuicio de lo anterior, la norma no contempla una protección específica para los trabajadores de plataformas digitales.

A su vez, la Ley 1753 de 2015 establece que el Gobierno nacional debe promover modelos para mejorar la calidad de vida de la población, para lo cual se necesitan recursos eficientes y

una mejor gestión del tráfico en general. No obstante, esta norma tampoco alude a la vinculación de los trabajadores de las plataformas digitales que utilizan vehículos particulares para prestar los servicios respectivos.

Por su parte, de conformidad con el Decreto 1079 de 2015, las plataformas tecnológicas que empleen las empresas de transporte habilitadas, que además se encarguen del transporte individual de pasajeros, tienen la obligación de obtener el permiso del Ministerio de Transporte. En ese sentido, deben demostrar el cumplimiento de las condiciones de servicio previstas por ese ministerio, a saber: la calificación tanto del conductor como del usuario, la identificación del vehículo prestador del servicio, y la identificación del conductor.

Paralelamente, el Decreto 2297 de 2015 establece que, para prestar un servicio de lujo, las empresas –personas naturales o jurídicas– que quieran hacer cambios en cuanto al permiso por parte de la autoridad de transporte competente deben observar algunos requisitos. En primer lugar, necesitan un capital pagado o patrimonio líquido. En segundo lugar, necesitan plataformas tecnológicas que hayan sido habilitadas por el Ministerio de Transporte –ya sea directamente o por medio de la celebración de contratos con terceros– que garanticen el monitoreo y el control de la tarifa, así como disponibilidad y cumplimiento frente a los usuarios.

Además de lo anterior, se han presentado tres proyectos de ley relacionados con la economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia. En el 2016, se presentó un proyecto de ley con el fin de regular el trabajo autónomo económicamente dependiente en Colombia (Lara Restrepo, 2016). En el 2019, se presentó otro para otorgar garantías en material laboral, tanto de seguridad social como de garantías de asociación, a aquellos que trabajan a través de aplicaciones digitales que funcionan como intermediarias para ofrecer un servicio al consumidor final (Lara Restrepo, 2019). En el 2020, el representante a la Cámara por el Partido Verde Mauricio Toro presentó el

proyecto de Ley 246 de 2020, “por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”. No obstante, ninguno de estos proyectos se encuentra vigente y, en ese sentido, pareciera que no ha existido voluntad política por parte del actual gobierno para su promulgación, aun cuando su desarrollo está previsto en el artículo 172 de su Plan Nacional de Desarrollo.

Ahora bien, según el proyecto presentado por Mauricio Toro, lo más prudente sería permitir que el domiciliario o trabajador de la plataforma digital decida si prefiere vincularse a la empresa de la forma tradicional y según lo contemplado por el Código Sustantivo del Trabajo, o si prefiere una vinculación en la que el horario sea más flexible y no exista subordinación. Sin embargo, para que el trabajador de la plataforma digital pueda optar por la segunda opción, es necesario un desarrollo legislativo ante la actual ausencia de regulación frente al tema y falta de voluntad política gubernamental y legislativa. Claramente, no bastó con que el presidente lo contemplara en el artículo 205 de su Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1955 de 2019), puesto que ha quedado como una mera expectativa de su gobierno.

Como complemento de lo que se ha dicho, en su trabajo de grado titulado *La cuarta revolución industrial y las normas de asociación en Colombia*, los autores Roldán Nieto y Rubiano Delgado (2020) han afirmado que los “(...) trabajadores, en su mayoría, se vinculan a través de contratos de prestación de servicios que no garantizan mínimos laborales y de seguridad social (...)”.

En ese orden de ideas, en la medida en que actualmente se protege la oferta de bienes y servicios a través de las plataformas digitales, también deben garantizarse la dignidad humana y el trabajo formal de las personas que firman un contrato de adhesión con el fin de vincularse a

dichas plataformas. Al suscribir un contrato en calidad de socios, estas personas se convierten en la parte débil porque la modalidad de contratación implica el desconocimiento de sus derechos laborales por la naturaleza de las actividades desarrolladas. Al respecto, en su Sentencia SU-040 de 2018 –sentencia unificada sobre contrato realidad y estabilidad laboral–, la Corte Constitucional alude, entre otros asuntos, al derecho a la estabilidad laboral reforzada de aquellos en condición de debilidad manifiesta.

Si bien empresas de la economía cooperativa que funcionan a través de plataformas digitales, como Rappi, desconocen esos derechos con el argumento de que la vinculación se hace a través de contratos de asociación y contratos de mandato, la actividad desarrollada por los trabajadores de las plataformas digitales también puede y debe pensarse en términos de formalidad mediante la creación de un marco regulatorio específico. De ahí el título de este trabajo.

METODOLOGÍA

Metodología y método

Se adoptó una metodología *cualitativa-jurídica* y un método *hermenéutico* de análisis documental e interpretación normativa. El análisis se enfocó en ciertas prácticas empresariales adoptadas por empresas de la economía cooperativa que funcionan a través de plataformas digitales –como Rappi–, concretamente, en cuanto a la prestación o ejecución de un servicio personal por parte de sus asociados.

Participantes o sujetos

Dueños de plataformas digitales, por un lado, y asociados a dichas plataformas en condición de vulnerabilidad mediante un contrato de adhesión, por el otro.

Herramientas

Análisis de estados del arte plasmados en artículos de periódicos y revistas, libros,

publicaciones académicas e institucionales, y publicaciones en sitios web, así como un análisis normativo del ordenamiento jurídico colombiano, concretamente de lo siguiente: la Constitución Política de Colombia de 1991, decretos, jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, leyes y proyectos de ley.

Procedimiento

El procedimiento del presente estudio es *casuístico* por cuanto el análisis se basa en el caso de Rappi.

RESULTADOS

La consulta de repositorios de diferentes universidades con base en las palabras *garantías, leyes laborales de trabajadores de plataformas digitales y economía colaborativa* entre los años 2019 y 2022 arrojó los resultados que se exponen a continuación.

La economía colaborativa es la nueva economía del siglo XXI y también es el ambiente en el que se han venido desarrollando las nuevas plataformas digitales. Como se ha constatado, los decretos proferidos solo tienen en cuenta la habilitación y los requisitos que deben ser cumplidos por las plataformas digitales prestadoras de servicios de transporte. Sin embargo, dichos decretos no contemplan nada sobre quienes prestan el servicio, es decir, sobre los trabajadores de las diferentes plataformas digitales prestadoras de servicios, ni tampoco se ocupan de los servicios prestados por vehículos particulares que también trabajan por medio de plataformas digitales. Si bien la forma de trabajo de las personas que ofrecen distintos servicios mediante plataformas digitales está cambiando, no hay un marco que regule la protección frente a posibles abusos.

DISCUSIÓN

Los resultados indican que, hasta el momento, no existe una regulación laboral en Colombia que se ocupe de las nuevas formas de vinculación laboral que han emergido gracias a las nuevas

tecnologías de la información y la comunicación.

Así, la regulación vigente en Colombia solo se ha preocupado por garantizar la cobertura en materia de seguridad social por medio de decretos, pero los demás derechos laborales permanecen en un limbo jurídico. Ha faltado voluntad política por parte del legislador para regular las nuevas formas de relacionarse laboralmente con ocasión de la cuarta revolución industrial.

Así entonces, hace falta una regulación para los trabajadores de plataformas digitales que salvaguarde sus derechos laborales, como la vinculación al Sistema Integral de Seguridad Social. Si bien es cierto que es imposible detener la cuarta revolución industrial, tampoco puede permitirse el desconocimiento de la dignidad de los trabajadores que han buscado la forma de adaptarse a la economía colaborativa. Por lo tanto, es necesario lograr un equilibrio a lo hora de legislar sobre esta problemática: un equilibrio entre los intereses de las plataformas digitales en las actuales economías colaborativas y los intereses de los trabajadores que pertenecen a este sector.

La discusión parte del hecho de que estas plataformas digitales de economía colaborativa van tomando más fuerza cada día en la nueva economía local y global y, en esa medida, no puede desconocerse su protagonismo en las actuales dinámicas. Al haber apoyado la reactivación de la economía después de la pandemia por COVID 19, la solución no es tratar de ajustar estas plataformas a la regulación laboral existente, porque estas plataformas han surgido en un contexto distinto a aquel en el cual el legislador concibió los vínculos y relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Ahora bien, ¿qué hacer con el trabajador, *rappitendero* o colaborador que ha suscrito un contrato de adhesión, cuyas condiciones han sido impuestas por la plataforma digital en un

cambio de reglas del juego en pro de la economía y las nuevas formas de adaptabilidad a esta era digital? Para algunos investigadores, es necesario encontrar un piso de protección social que cubra las necesidades básicas de la seguridad social, como salud y pensión, y crear un sistema robusto que garantice el bienestar de los trabajadores frente a lo que pueda ocurrir durante el desarrollo de su actividad –como licencias en caso de accidente, seguros de hurto para su medio de transporte, y encomiendas que lleven a los destinos indicados por su empleador–. Igualmente, es necesario proteger las libertades asociativas en pro de la defensa de sus intereses (como actualmente lo hace cualquier sindicato de trabajadores) (Lara Restrepo, 2019).

Sin perjuicio de esto último, la regulación de las relaciones entre las plataformas digitales y sus asociados debería consistir, sobre todo, en permitir que los trabajadores escojan su modalidad de contratación. Los trabajadores de las plataformas digitales deberían poder escoger entre un contrato laboral –según lo contemplado por el Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que la persona no esté interesada en trabajar medio tiempo, sino en querer cumplir un horario y acogerse a una subordinación– y la posibilidad de vincularse como trabajadores independientes por medio tiempo sin que exista subordinación.

En opinión del autor de este estudio, para encontrar estabilidad laboral, una persona cuyo ingreso es el fruto de su trabajo siempre preferirá prestar sus servicios en una sola empresa y cumplir un horario. Así, a riesgo de parecer reiterativo y poco optimista, mientras no exista voluntad política gubernamental y legislativa, los proyectos de ley sobre estos asuntos que elaboren los parlamentarios permanecerán archivados. En vista de que el periodo del actual presidente de la República está por terminar y está a punto de iniciar un nuevo gobierno, los líderes de nuestro actual Estado social de derecho deberán hacerse cargo de esta problemática.

CONCLUSIONES

La presente investigación utilizó una metodología cualitativa-jurídica y un método hermenéutico de análisis documental e interpretación normativa con el fin de dar a conocer la regulación que el ordenamiento jurídico colombiano ha previsto para los trabajadores de plataformas digitales, así como los mecanismos jurídicos que han sido utilizados para garantizar sus derechos laborales dada su condición de vulnerabilidad dentro del contrato de adhesión.

Al cabo del presente estudio, es posible concluir que la normativa que existe actualmente en Colombia sobre los trabajadores de plataformas digitales no contempla mecanismos jurídicos que garanticen sus derechos laborales teniendo en cuenta su condición de vulnerabilidad dentro del contrato de adhesión. Es claro que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991 consagra el derecho al trabajo y lo concibe como una obligación social. Ahora, si bien la Sentencia C-397 de 2006 extiende la protección constitucional a todas las modalidades de trabajo, esto no basta para proteger los derechos y garantías laborales de los trabajadores de las plataformas digitales, y así lo dejan ver las respectivas leyes y los respectivos proyectos de ley y decretos reglamentarios.

En cuanto al contexto de la economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia, según la Ley de TIC 1341 de 2009, el acceso a dichas plataformas es abierto, lo cual significa que pueden ser utilizadas por cualquier persona. Sin embargo, la norma no contempla una protección específica para las personas que prestan servicios a través de las plataformas digitales.

A su vez, la Ley 1753 de 2015 establece que el Gobierno nacional debe promover modelos para mejorar la calidad de vida de la población. No obstante, esta norma tampoco alude a la vinculación de los trabajadores de las plataformas digitales que utilizan vehículos particulares para prestar los servicios respectivos.

Por su parte, el Decreto 2616 de 2013, que ha buscado regular la cotización a seguridad social para trabajadores cuyos periodos son inferiores a un mes, no se ocupa directamente del régimen de los trabajadores de las plataformas digitales. Paralelamente, el Decreto 1079 de 2015 y el Decreto 2297 de 2015 solo tienen en cuenta la habilitación y los requisitos que deben cumplir las plataformas digitales prestadoras de servicios de transporte, pero no contemplan nada sobre los prestadores mismos, es decir, sobre los trabajadores de las diferentes plataformas digitales prestadoras de servicios, ni tampoco los servicios mediante vehículos particulares que también trabajan por medio de plataformas digitales.

Además de lo anterior, se han presentado tres proyectos de ley relacionados con la economía colaborativa y plataformas digitales en Colombia. En el 2016, se presentó un proyecto de ley con el fin de regular el trabajo autónomo económicamente dependiente en Colombia. En el 2019, se presentó otro para otorgar garantías, tanto de seguridad social como de asociación, a aquellos que trabajan a través de aplicaciones digitales que funcionan como intermediarias para ofrecer un servicio al consumidor final. En el 2020, el representante a la Cámara por el Partido Verde Mauricio Toro (Cámara de Representantes, 2020) presentó el proyecto de Ley 246 de 2020, “por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa”. No obstante, ninguno de estos proyectos se encuentra vigente.

RECOMENDACIONES

Ahora bien, considerando el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de debilidad manifiesta reconocido por la Sentencia SU-040 de 2018 de la Corte Constitucional –lo cual apelaría a la condición de vulnerabilidad dentro del contrato de adhesión de los trabajadores de las plataformas digitales–, la clave de la nueva regulación estaría en el

proyecto presentado por Mauricio Toro. Así, la regulación de las relaciones entre las plataformas digitales y sus asociados debería consistir, sobre todo, en permitir que los trabajadores escojan su modalidad de contratación. Los trabajadores de las plataformas digitales deberían poder escoger entre un contrato laboral y la posibilidad de vincularse como trabajadores independientes por medio tiempo sin que exista subordinación.

Mientras no exista una legislación especial los trabajadores de las plataformas digitales, la única herramienta legal con la que cuentan los trabajadores de Rappi y otras plataformas para amparar su dignidad humana, su derecho al trabajo y su derecho a la igualdad es la acción de tutela. Igualmente, solo podrán acudir a la jurisprudencia desarrollada por la Corte Constitucional sobre el contrato realidad y la relación del vínculo laboral.

Por todo lo anterior, una regulación pensada así protegería más eficazmente los derechos y garantías laborales de los trabajadores de las plataformas digitales en Colombia. Muy pronto, la economía colaborativa conquistará nuevos sectores e industrias y, por las mismas dinámicas de la revolución digital, dejará atrás las viejas formas de contratación en materia laboral. Cuando esto ocurra, sin la regulación que se necesita, quedaremos a merced de decisiones judiciales aisladas y excepcionales que garanticen los derechos laborales a través del contrato realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos de periódicos y revistas

Actualícese. (30 de diciembre de 2019). Pensión contributiva: 93,8 % de colombianos se pensionan en Colpensiones y 6,2 % en el RAIS. *Actualícese*. Recuperado de <https://actualicese.com/pension-contributiva-938-de-colombianos-se-pensionan-en-colpensiones-y-62-en-el-rais/>.

Cámara de Representantes. (8 de octubre de 2020). Colombia está en mora de regular la

contratación de trabajadores en plataformas digitales. *Congreso de la República de Colombia. Cámara de Representantes.* Recuperado de <https://www.camara.gov.co/colombia-esta-en-mora-de-regular-la-contratacion-de-trabajadores-en-plataformas-digitales>.

Cigüenza Riaño, N. (2 de agosto de 2019). “Los rappideros están en una zona gris que hay que resolver”, Rafael Pardo. *La República.* Recuperado de [https://www.larepublica.co/economia/los-rappideros-estan-en-una-zona-gris-que-hay-que-resolver-rafael-pardo-2892226#:~:text=Laboral-%E2%80%9CLos%20rappideros%20est%C3%A1n%20en%20una%20zona%20gris,ha y%20que%20resolver%E2%80%9D%2C%20Rafael%20Pardo](https://www.larepublica.co/economia/los-rappideros-estan-en-una-zona-gris-que-hay-que-resolver-rafael-pardo-2892226#:~:text=Laboral,%E2%80%9CLos%20rappideros%20est%C3%A1n%20en%20una%20zona%20gris,ha y%20que%20resolver%E2%80%9D%2C%20Rafael%20Pardo).

El Economista. (29 de mayo de 2017). Los países con mejores y peores condiciones laborales en el mundo. *La República.* Recuperado de <https://www.larepublica.co/globeconomia/los-paises-con-mejores-y-peores-condiciones-laborales-del-mundo-2514691>.

El Espectador. (21 de noviembre de 2018). Gobierno establece marco legal para formalizar alojamiento turístico. *El Espectador.* Recuperado de <https://www.elespectador.com/economia/gobierno-establece-marco-legal-para-formalizar-alojamiento-turistico-article-824794/>.

Forbes. (18 de febrero de 2020). Rappi, el unicornio colombiano que impacta millones de vidas. *Forbes Colombia.* Recuperado de <https://forbes.co/2020/02/18/red-forbes/rappi-el-unicornio-colombiano-que-impacta-millones-de-vidas/>.

Portafolio. (10 de mayo de 2022). Tasa de desempleo en Colombia se ubicó en 14,6% en enero de 2022. *Portafolio.* Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/en-vivo-dane-publica-resultados-del-mercado-laboral-de-enero-de-2022-562333>.

Portafolio. (8 de julio de 2019). “Contratación de rappitenderos es legal”, Mintrabajo. *Portafolio*.

Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/contratacion-de-rappitenderos-es-legal-mintrabajo-531353>.

Sala Mercado, J. P. y Rodríguez Cuenca, J. A. (17 de octubre de 2019). El derecho laboral a la

“caza” de la era del conocimiento, a propósito de aplicaciones como: Uber, Go, Glovo,

Pedidos Ya, Rappi, etc. *Microjuris.com*. Recuperado de

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/17/el-derecho-laboral-a-la-caza-de-la-era-del-conocimiento-a-proposito-de-aplicaciones-como-uber-go-glovo-pedidos-ya-rappi-etc/>.

Vargas Vega, L. (24 de agosto de 2020). Rappi es la preferida por 78% de los usuarios de las

aplicaciones móviles dedicadas a los domicilios. *La República*. Recuperado de

<https://www.larepublica.co/empresas/rappi-es-la-preferida-por-78-de-los-usuarios-de-aplicaciones-moviles-de-domicilios-3049052#:~:text=Para%20la%20muestra%2C%20la%20aplicaci%C3%B3n,usado%20alguna%20de%20estas%20apps>.

Vita Mesa, L. (1 de octubre de 2020). Sentencia judicial de domiciliario con vínculo laboral no

aplica a todas las compañías con este modelo. *Asuntos Legales*. Recuperado de

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/sentencia-judicial-de-domiciliario-con-vinculo-laboral-no-aplica-a-todas-las-companias-3067766>.

Constitución Política de la República de Colombia

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Colombia. (20 de julio de 1991).

Constitución Política de la República de Colombia de 1991. GAC 85. Recuperado de

<http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>.

Decretos de la República de Colombia

Ministerio de Transporte. (26 de mayo de 2015). Decreto 1079 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte*. DO 49.523. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1079_2015.htm.

Presidente de la República de Colombia. (15 de noviembre de 2018). Decreto 2119 de 2018. *Por medio del cual se reglamenta la prestación del servicio de alojamiento turístico y se modifican la Sección 12 del Capítulo 4 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 y el párrafo del artículo 2.2.4.7.2. del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo*. DO 50.778. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30035940>.

Presidente de la República de Colombia. (20 de noviembre de 2013). Decreto 2616 de 2013. *Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales*. DO. 48.980. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1473124#:~:text=Objeto.,de%20fomentar%20la%20formalizaci%C3%B3n%20laboral>.

Presidente de la República de Colombia. (27 de noviembre de 2015). Decreto 2297 de 2015. *Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 3, Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, en relación con la prestación del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en los niveles básico y de lujo*. DO 49.709. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=63983>.

Jurisprudencia de la República de Colombia

Corte Constitucional de la República de Colombia. (10 de mayo de 2018). Sentencia SU-040 de 2018. Expediente T-5.692.280. (Cristina Pardo Schlesinger M. P.). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU040-18.htm>.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (12 de noviembre de 1998). Sentencia C-665 de 1998. Expediente D-2102. (Hernando Herrera Vergara M. P.). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm#:~:text=La%20Carta%20Pol%C3%ADtica%20establece%20en,as%C3%AD%20como%20un%20trato%20igual>.

Corte Constitucional de la República de Colombia. (24 de mayo de 2006). Sentencia C-397 de 2006. Expediente D-6044 (Jaime Araújo Rentería M. P.). Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-397-06.htm>.

Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia. Sala de Casación Civil. (7 de marzo de 2019). Sentencia SC-665 de 2019. Expediente 05001 31 03 016 2009-00005-01. (Octavio Augusto Tejeiro Duque M. P.). Recuperado de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2019/03/SC665-2019-2009-00005-01-comprimido.pdf>.

Leyes y proyectos de ley de Colombia

Congreso de la República (30 de julio de 2009). Ley 1341 de 2009. *Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones.* DO 47.426. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1341_2009.html.

Congreso de la República de Colombia. (1 de enero de 1991). Ley 50 de 1990. *Por la cual se*

- introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.* DO 39.618. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm.
- Congreso de la República de Colombia. (2020). Proyecto de Ley 246 de 2020. *Por medio de la cual se protege el trabajo en entornos digitales mediante la regulación de la contratación de colaboradores autónomos a través de Plataformas Digitales de Economía Colaborativa.* Recuperado de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2035-proyecto-de-ley-246-de-2020>.
- Congreso de la República de Colombia. (25 de mayo de 2019). Ley 1955 de 2019. *Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.* DO 50.964. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html.
- Congreso de la República de Colombia. (7 de junio de 1951). Código Sustantivo del Trabajo. DO 27.622. Recuperado de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>.
- Congreso de la República de Colombia. (9 de junio de 2015). Ley 1753 de 2015. *Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.* DO 49.538. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html.
- Lara Restrepo, R. (2016). Proyecto de Ley de 2016. *Por medio de la cual se regula el Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente en Colombia y se dictan otras disposiciones.* Recuperado de <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos+Radicados/proyectos+de+ley/2016+-+2017/PL+110-16+Gig+Economics.pdf>.

Lara Restrepo, R. (2019). Proyecto de Ley de 2019. *Por medio del cual se busca otorgar garantías en material laboral, tanto de seguridad social como de garantías de asociación, a aquellos que trabajan a través de aplicaciones digitales que funcionan como intermediaras para ofrecer un servicio al consumidor final*. Recuperado de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2019-2020/article/190-por-medio-de-la-cual-se-regula-el-trabajo-digital-economicamente-dependiente-realizado-a-traves-de-empresas-de-intermediacion-digital-que-hacen-uso-de-plataformas-digitales-en-colombia>.

Libros

Isaza Cadavid, G. (2017). *Derecho laboral aplicado: derecho laboral general, individual y colectivo, seguridad social y pensiones, procedimiento laboral*. Bogotá: Editorial Leyer.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Editorial Debate.

Publicaciones académicas e institucionales

Giraldo, Y. (2019). La economía colaborativa en Colombia: una nueva vía de informalidad en las relaciones laborales. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 9(3), 154-171. Recuperado de <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6137>.

Roldán Nieto, J. y Rubiano Delgado, A. M. (2020). *La cuarta revolución industrial y las normas de asociación en Colombia* [Trabajo de grado de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/50572>.

Melo Campos, A. R. (2019). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales. Colombia* [Artículo de investigación Facultad de Derecho Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23301/2/RAE%20-%20REGULACION%20DE%20LAS%20NUEVAS%20FORMAS%20DE%20EMPLEO.pdf>.

Publicaciones en sitios web

Rappi. (s.f.). *Términos y condiciones de uso de plataforma virtual “Soy Rappi”*. Recuperado de <https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>.

REFERENCIAS DE CONSULTA NO CITADAS EN EL DOCUMENTO

Artículos de periódicos y revistas

Alfieri, M. (2020). “Sé tu propio jefe”: economía de plataformas y neoliberalismo. Los casos de Uber, Rappi y Glovo en Argentina (2016-2018). *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(2). Recuperado de <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/6021/5728>.

Carrión Chulluncuy, J. y Fernández Dávila, R. T. (2020). Las nuevas formas laborales en la economía del precariado. El caso de los repartidores a domicilio de las plataformas Rappi, Uber Eats y Glovo. *Pluriversidad*, 5. Recuperado de <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/pluriversidad/article/view/3208>.

Garcés, S. (2019). Sintonía problemática: La política laboral de Duque y la economía de plataformas. *Revista 100 días vistos por CINEP/PPP*, 95. Recuperado de <https://www.revistaciendiascinep.com/home/una-sintonia-problematica-la-politica-laboral-de-duque-y-la-economia-de-plataformas/>.

Moreno Ruiz, C. E. (2021). Funcionamiento de la plataforma Rappi dentro del ordenamiento

legal colombiano desde una perspectiva del pluralismo jurídico. *Retos de la aplicación de la virtualidad en el ámbito administrativo y jurídico en Colombia y Bogotá. Revista Doctrina Distrital de la Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá*, 1(3), 109-119. Recuperado de <https://doctrinadistrital.com/ojs2/index.php/RevistaDoctrinaDistrital/article/view/31>.

Capítulos de libros

Olivero Silva, L. y Crawford-Visbal, J. L. (2018). Domicilios, aplicaciones y economía colaborativa. En Crawford-Visbal, J. L. (comp.). *Comunicación, capitalismo y crítica en la Colombia digital* (pp. 23-42). Barranquilla: Universidad de la Costa.

Publicaciones académicas

Arias Montoya, E. F. *et al.* (2020). *Bienestar y calidad laboral en la implementación de comercio electrónico en la empresa Rappi*. [Proyecto de Práctica II – Investigación Aplicada del Grupo de Investigación de Psicología, Educación y Cultura de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2052>.

Bejarano Durán, B. F. (2022). *El trabajo de los repartidores a domicilio y las plataformas digitales en Colombia: caso de Rappi y iFood*. [Trabajo de grado del Programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/27042>.

Cerón Cardona, M. A., Arango Cadavid, A. y Loaiza Aguirre, G. (2021). *Características diferenciales de calidad del empleo en las plataformas digitales; caso Rappi Colombia, año 2019*. [Trabajo de grado del Programa de Economía de la Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Institucional. Recuperado de

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5905/PLATAFORMAS%20DIGITALES%20DE%20EMPLEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gómez Preciado, J. H. (2021). *El trabajo en plataformas digitales, ¿una forma de trabajo independiente o subordinado? Una interpretación para la perspectiva del derecho laboral colombiano*. [Trabajo de grado del Programa de Derecho de la Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/4270>.

Guerra Meza, A. M., Flórez Guerrero, R. C. y Rivadeneira De Ávila, M. (2021). *Importancia de los derechos laborales de los Rappitenderos en Barranquilla*. [Trabajo de investigación de la Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/8938>.

Guzmán Gómez, A. (2020). *Relaciones laborales de Rappi: una aproximación desde la teoría de juegos*. [Trabajo de grado del Programa de Economía de la Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/49006/u833702.pdf?sequence=1>.

Pedraza Castañeda, C. A. (2021). *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”*. [Trabajo de grado del Programa de Derecho de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/1362>.

Rodríguez González, M. I. (2021). *Rappi, ¿de la colaboración a la precarización?* [Trabajo de grado del Programa de Periodismo y Opinión Pública de la Universidad del Rosario].

Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32762>.

Rojas Bernal, D. A. y Guerrero Serpa, L. P. (2021). *Trabajo en plataformas digitales: un análisis desde el derecho comparado hasta las fallas en el ordenamiento colombiano*. [Trabajo de investigación de la Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7915>.

Valencia Jiménez, G. D. (2021). *El trabajo líquido: la subordinación laboral en las plataformas digitales: el caso de Rappi*. [Trabajo de grado de la Maestría en Derecho de la Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/53466>.

Valiente Bermúdez, F. y Hernández Velasco, O. (2020). *Ocultamiento del contrato realidad en Rappi Colombia*. [Trabajo de investigación de la Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6134>.

Vélez Góngora, C. J. *et al.* (2021). *Condiciones laborales de los bici mensajeros que utilizan la aplicación Rappi en Bogotá*. [Trabajo de grado del Programa de Negocios Internacionales de la Universidad Ean]. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11225>.