

Las relaciones de trabajo en los domiciliarios de la plataforma Rappi

Work relationships in the domiciliary of the Rappi platform

Carlos Arturo Muskus López
Jothnatan Alexander Ladino Medina

Resumen

Por medio de este trabajo se busca analizar si, producto de las relaciones entre los rappideros y la plataforma digital Rappi, se desprende una relación laboral. Para tal efecto, se abordarán, en primer lugar, las normas legales que contemplan el principio de la primacía de la realidad sobre la forma; y en segundo lugar, la posible aplicación de este principio frente a las actividades desplegadas por los rappideros y los elementos característicos propios de esta. Finalmente, se logrará establecer que, en efecto, se evidencian los elementos suficientes para la existencia de una relación laboral entre rappideros y la plataforma Rappi; logrando desvirtuar el manto de apariencia y de ocultamiento que ejerce el empleador con sus empleados, con el propósito de evadir las obligaciones legales que acobijan derechos fundamentales como el de la seguridad social.

Palabras clave:

Apariencia, Contrato, Digital, Elementos, Plataforma

Abstract

Analyze the relationships that develop between domiciliary and the Rappi digital platform, to assess whether there is an employment relationship given the conditions in which these activities are carried out. For this purpose, the legal norms that regulate the principle of the primacy of reality over forms will be addressed, and the characteristic elements that the activities carried out by domiciliary have will be extracted and if they fall within the aforementioned labor principle.

Finally, and according to all the analysis made on the subject, it will be possible to determine that in fact sufficient elements are evidenced to enter to say that, if there is an employment relationship

between domiciliary and the Rappi platform, and it is possible to distort that mantle of appearance and concealment exercised by the true employer towards his employees.

Keywords:

Appearance, Contract, Digital, Elements, Platform

1. Introducción

Los avances tecnológicos, además de facilitar la vida cotidiana de las personas, han traído consigo el surgimiento de nuevas formas de realizar diferentes actividades. Dentro de estos, se encuentra la creación de nuevas plataformas digitales, a través de las cuales se busca brindar un amplio catálogo de servicios.

Sin embargo, esta nueva forma de realizar actividades, ha traído consigo una serie de cambios en el ámbito laboral, ya sea a nivel estructural, organizacional y/o funcional. Esto, por su parte, ha generado dificultades y problemas frente al reconocimiento o cumplimiento de las garantías de aquellas personas que prestan sus servicios a través de estos medios.

Dentro de los cambios mencionados, se pueden resaltar las nuevas formas de trabajo o de prestación de servicios, a través de plataformas digitales. En ellas, se busca aprovechar las ventajas de la tecnología, para realizar diferentes operaciones mercantiles; siendo el recurso humano, una parte fundamental para dichos objetivos económicos.

Dentro de las plataformas mencionadas, se encuentra la plataforma digital ‘Rappi’, la cual, a través de sus trabajadores ofrece múltiples servicios, como el de los domicilios. Esta actividad es realizada por los ‘rappitenderos’, quienes se encargan de seguir las instrucciones dadas por la plataforma, con el fin de llevar el producto a un determinado punto y recibir un pago por este servicio.

Esta investigación, por tanto, busca brindar una visión sobre la necesidad de regular y establecer, de manera más clara, los derechos y garantías laborales de las personas que prestan sus servicios a las diferentes plataformas digitales en Colombia; especialmente en la plataforma de domicilios ‘Rappi’. Con ello, se busca plantear el debate sobre si la manera en que se ejecuta esta actividad, a través de los denominados ‘rappitenderos’, debe ser formalizada.

Por lo tanto, esta investigación se centrará en estudiar el vacío normativo proveniente del uso de las plataformas digitales para generar empleo a otras personas, sin que en esta actividad se garanticen los parámetros mínimos de toda relación laboral, poniendo en riesgo los derechos propios de los trabajadores.

Con ello, se buscará, además, indagar en el incumplimiento de la normativa laboral en actividades como la de Rappi, en donde se evidencia una vulneración de derechos y garantías laborales con sus trabajadores – rappidenderos-; *verbigracia*, la no afiliación al Sistema General De Seguridad Social; el no reconocimiento de pago de horas extras, dada la larga jornada laboral a la cual se ven abocados los rappidenderos; y, en general, el no pago de la Seguridad Social.

Para ello, se utilizó una metodología de análisis con enfoque deductivo a partir de la normatividad legal, y comparando, a su vez, las normas laborales que regulan la primacía de la realidad sobre la forma.

Lo anterior, en aras de determinar los elementos de juicio necesarios para responder la pregunta de investigación: ¿Se puede dar aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre la forma en los domiciliarios de servicios Rappi en Colombia, para así establecer la existencia de un contrato de trabajo?

Finalmente, se podrá concluir que la plataforma Rappi, de acuerdo a la forma en que desarrolla su función con los rappidenderos, rompe ese manto de colaborador, evidenciando rasgos y elementos característicos de un contrato de trabajo y, por lo tanto, demostrando que, efectivamente, existe una relación de trabajo.

II. Metodología

Para empezar, es necesario precisar que, a lo largo de esta investigación se hará mención a dos tipos de trabajadores. En primer lugar, se encuentran los ‘trabajadores tradicionales’, quienes desarrollan su actividad laboral sin utilizar plataformas digitales. En segundo lugar, están los ‘trabajadores digitales’ quienes, lejos de entenderse como Youtubers o Instagramers, son aquellas

que desarrollan actividades como la de los rappideros, a través de un contrato comercial implícito en el contrato de trabajo.

En cuanto a la metodología utilizada, se realizó un análisis jurídico del caso que, a través de procesos cualitativos, arrojó a la luz, de manera lógica y ordenada, la 'influencia de la estandarización'. El primer análisis se centró en los Antecedentes de la plataforma digital de servicios domiciliarios Rappi en Colombia. Luego, se estudiaron las normas laborales, referentes al principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Finalmente, se analizaron las formas de contratación de las plataformas digitales de servicios.

Es menester señalar que, para la presente investigación se requirió, por un lado, recopilar toda la información relevante sobre los antecedentes y el contexto para definir la temática a tratar; y por el otro, utilizar diferentes bases de datos académicas, así como artículos institucionales y de prensa, de forma tal que se puedan abordar los objetivos específicos. Adicionalmente, se examinó la situación laboral de los empleados de la plataforma digital Rappi, con el fin de identificar los problemas que puedan encontrar al realizar negocios fuera de las leyes locales del país.

Los trabajadores tradicionales tienen como beneficios de su contrato de trabajo, el poder devengar un salario justo y proporcional; poder acceder a una licencia por un año de servicio, bonificación completa o prorrateada; indemnización por despido y una tasa de interés inicial proporcional al tiempo de trabajo; así como al pago por riesgos laborales, salud y jubilación.

Contrario sensu, los empleados digitales no se benefician de estas garantías comerciales, pues las actividades que realizan a través de Rappi se desarrollan como si este fuese un contrato comercial oculto dentro de su plataforma. Empero, para determinar la existencia de un contrato realidad en estas situaciones, se requiere que los elementos esenciales del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo se materialicen.

Así, en el contrato celebrado entre las partes, los rappideros están sujetos al cumplimiento de horarios, el cual se materializa “con la intención de que les redirijan pedidos de manera frecuente, tendiente a obtener más ingresos” (Pedraza, 2021). Adicionalmente, “deben cumplir con metas diarias en domicilios, especificando el rango de horario _para ello” (Pedraza, 2021); esto, en aras de obtener puntos para que les sean redirigidos con mayor frecuencia los domicilios, y así, aumentar los ingresos en el día.

Del mismo modo, los rappideros se encuentran sujetos a la dependencia, la solicitud reportada, los informes de inspección controlados a través de la solicitud y las notas dadas por el usuario final del servicio. En caso de incumplimiento o de reportes negativos, estos trabajadores pueden ser penalizados con una multa económica o con la suspensión temporal de usuarios, o incluso, la comisión de un delito de robo de identidad.

Los rappideros cobran, ya sea quincenal o mensualmente, bonificaciones por brindar servicios a particulares; dicho pago, depende de la frecuencia con la que Rappi realiza sus funciones y al volumen de las mismas. No obstante, el pago por pedido no supera los \$3.000 o \$5.000 COP.

Lo anterior, permite inferir que el contrato comercial entre los rappideros y la aplicación de Rappi se configura como un contrato realidad bajo la primacía de la realidad sobre las formas. De allí que esta investigación, además, analice la posible aplicación de la propuesta de los dos exministros de trabajo, la cual buscaba beneficiar a esta población de trabajadores, propendiendo por la protección de sus derechos laborales y fundamentales como lo son el acceso al servicio de salud, vida y trabajo digno.

Finalmente, se plantean las diferentes posibilidades que tiene la aplicación de Rappi para reorganizar sus servicios y tarifas, respetando todas las prestaciones sociales y aportes a seguridad social. Así pues, se propone una distribución de las “responsabilidades entre el restaurante, domiciliarios, usuario final del servicio y plataforma digital habilitada para el comercio electrónico Rappi” (Pedraza, 2021), de forma tal que se cuente con el pago de unos valores mínimos, para que las partes puedan asumir y “no exceden más allá de unas cuantas pesos que no representan un valor exagerado en la tarifa final del domicilio” (Pedraza, 2021).

III. Resultados

3.1 Antecedentes de la plataforma digital de servicios domiciliarios Rappi en Colombia.

La plataforma digital Rappi fue creada por Simón Borrero, Sebastián Mejía y Felipe Villa Marín en agosto del 2015, en Colombia, con el fin de ofrecer una serie de servicios, entre estos, domicilios en rango menor de tiempo -60 minutos-, sin que se viese afectado “ por la lentitud de

las decisiones y las barreras logísticas de las grandes corporaciones, como Wal-Mart, El Corte Inglés o Reliance” (Histografías, s.f).

Poco tiempo después de que la aplicación fue implementada, Rappi “logró acceder a la aceleradora y Combinator, en dónde enamoró a los más grandes de Silicon Valley; convirtiéndose en la primera empresa en recibir 160 intereses de inversores en el Demo Day de Y Combinator” ([Espinoza et. al](#) *Histografías*, -2021s-f).

La valoración actual de Rappi, 6 años después de su fundación -en promedio-, es de más de 3.500 millones de dólares; eso, sin contar con su posible salida a la bolsa en el Nasdaq en 2021 (Histografías, s.f).

3.2 Normatividad en materia laboral que hagan referencia al principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Dentro de los principios que estructuran la normativa laboral, la primacía de la realidad sobre las formas tiene un lugar protagónico, pues a esta rama del Derecho “le interesa la situación fáctica que se presente en cada caso particular, sin que las partes puedan pactar actos jurídicos que la desconozcan”([Jaramillo, 2010](#)).

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, el cual establece que:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:
 - a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
 - b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Así pues, este principio determina que, “en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad”([Cahuana, 2018](#)).

Del mismo modo, “implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores; así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”. ([González et al, 2007](#))

De esta manera, “si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal, o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio” ([González et al, 2007](#)). En esta situación, por lo tanto, “se configura la existencia de una evidente relación laboral, en donde resulta inequitativo y discriminatorio que, quien ostente la calidad de trabajador, tenga que ser quien deba demostrar la subordinación jurídica”. ([Corte Constitucional, Sentencia C-665 de 1998](#))

De allí que “el ordenamiento laboral solo le reconozca eficacia a los actos que coincidan sustancialmente con los hechos en cada caso particular. Esta particularidad informa todas las instituciones laborales, más allá de la clásica manifestación del principio en el denominado contrato-realidad sobre el que generalmente se centra el estudio” ([Jaramillo, 2010](#)).

“La aplicación del principio de primacía de la realidad, se ha centrado, históricamente, en el denominado contrato-realidad. Sin embargo, existen otras situaciones en las que es posible resolver controversias de origen laboral con base en este principio informador”([Jaramillo, 2010](#)).

3.3 Formas de contratación de las plataformas digitales de servicios.

Dentro de las formas de contratación utilizadas en Colombia, las plataformas digitales encumbren como contratos comerciales o civiles, aquellos que por el tipo de actividad y los elementos que lo componen resultan siendo contratos laborales; vulnerando con ello todas aquellas normatividades y regulaciones en materia laboral referentes a esto.

Para el caso en concreto, se infiere que entre los servicios digitales prestados por estas plataformas y los trabajadores de ellas, media un contrato laboral, toda vez que se cumplen con los tres elementos fundamentales para su configuración: La Subordinación; la Presentación Personal y la Remuneración.

Por este motivo, se considera que el desconocimiento de esta relación laborales con sus trabajadores no es más que una flagrante trasgresión a la ley laboral en Colombia; y bajo ese entendido, es el principio de la Primacía de la Realidad sobre las Formas el que funge como una herramienta para proteger los derechos de los rappitenderos.

IV. Discusión

La falta de oportunidades laborales en Colombia han sido un escenario frecuente a lo largo de los años. Sin embargo, los avances tecnológicos abrieron un nuevo mundo de posibilidades en donde, herramientas como el teléfono, permitían trabajar desde cualquier parte del mundo, sin que fuese necesario una oficina para ello.

En ese sentido, en 2015, surge la plataforma Rappi en Colombia, ofreciendo diferentes servicios de domicilio, y brindando mayores comodidades a sus usuarios. Para ello, se contrató a los ‘rappitenderos’, personas que prestarían sus servicios, para cumplir con la función asignada, a costa de un mínimo indispensable.

Rappí, entonces, propone la "idea de una economía cooperativa", en donde una persona se compromete a prestar un servicio, a cambio de recibir una compensación – o comisión - por cada servicio prestado. El nivel, en el caso de esta plataforma, será el valor cobrado al usuario al final del servicio, bajo el concepto de sitio.

Empero, la legislación nacional se quedó corta en materia laboral digital, sobre todo, frente al uso de plataformas electrónicas que soportan el comercio electrónico, como Rappi. Ante este

vacío normativo, diferentes plataformas – como la mencionada- otorgaron empleo a cientos de miles de rappitenderos, bajo los preceptos de una economía cooperativa, mediante la firma de un acuerdo comercial, en el cual se vieron obligados a cumplir con las condiciones sociales vinculantes de leoninas y vinculantes de naturaleza laboral.

Estas cláusulas obligan a los rappitenderos a respetar los horarios, bajo la figura acumulación de puntos. En ella, se les permite recibir un mayor número de domicilios, con el fin de incrementar las ganancias por cada envío. Y para ello, la plataforma digital presenta los horarios de mayor demanda, haciendo que sus rappitenderos laboren de lunes a domingo, para poder adquirir estos beneficios. †

Lo anterior demuestra que Rappi, además de ejercer una dependencia condicional, impone un horario en el que el servicio debe estar disponible para mayor beneficio; tratándolo así como una cuestión publicitaria, y otorgándoles a algunos rappitenderos mejores o mayores beneficios que a otros; adecuándose con ello, otro de los tres elementos esenciales consagrados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la subordinación.

V. Conclusiones

- La importancia de esta temática, es que la misma tiene un impacto nacional a nivel jurídico laboral, toda vez que esta actividad se desarrolla a lo largo del territorio colombiano, siendo parte de la cotidianidad. De allí que la afectación a escala de un sector de la población sea tan visible, pues al no contar con otras oportunidades laborales, acceden a una vinculación de colaboración, sin que se le garanticen por ello sus derechos laborales por no estar contemplados en la legislación laboral.
- En el presente caso, el empleador es una plataforma digital que, dada su naturaleza, funciona con algoritmos que le permiten a los rappitenderos estar conectados en un aplicativo y, a partir de ello generar órdenes o pedidos sin que, en principio, esta actividad amerite la existencia de una subordinación. No obstante, en la práctica se logra evidenciar cómo el desarrollo de esta actividad rompe la barrera de autonomía, estando el rappitendero

inmerso en una verdadera subordinación, para obtener la mayor cantidad de pedidos y, en contra prestación recibir un pago que se ajuste a sus necesidades básicas.

- Respecto a la hipótesis principal, en donde se plantaba el posible escenario en el que las actividades realizadas por los rappideros evidenciaran la existencia de una subordinación - elemento de trabajo determinante para la existencia de un contrato de trabajo-, se pudo llegar a la conclusión objetiva que, efectivamente, existe una verdadera relación de trabajo, dada por las condiciones propias en que se ejecutan las labores de los domiciliarios. Esto, teniendo en cuenta que, el hecho de someterse a una aplicación y estar en la necesidad de tomar órdenes para domicilios, con el fin de obtener un pago, no es otra cosa que el poder de subordinación ejercido por medio de un sistema tecnológico asimilable a la prestación personal del trabajador a su empleador.
- Lo anterior significa, entonces, que la subordinación no solo se configura, sino que, además, esta es ejercida por medio de un sistema tecnológico, que se encarga de asignar las órdenes a los rappideros, para que estos cumplan las condiciones del pedido en un tiempo determinado.
- Frente a la hipótesis variable, se evidenció la necesidad de una regulación más precisa respecto a las actividades ejecutadas por los colaboradores de Rappi, de forma tal que se pueda establecer si en ellas existe o no un contrato de trabajo y, por lo tanto, una relación laboral.
- Ahora bien, este vacío normativo demuestra que el legislador no previó estas nuevas formas de vinculación entre una aplicación y/o plataforma virtual y una persona, y donde quien define si tomar la orden o no es el domiciliario. Esta subordinación, en la cual el colaborador de Rappi está obligado a entregar el producto, es un elemento que va de la mano con la autonomía desplegada al momento de elegir o no la orden de domicilio. Así pues, se logró validar que la necesidad de una regulación en debida forma de las

plataformas virtuales, con el fin de evitar que estas sean utilizadas como mecanismos evasores de derechos laborales, y *contrario sensu* sirvan para darle un impulso al crecimiento de la oferta laboral

- Por último, y frente a la hipótesis nula, según la cual no se evidencia la existencia de una relación de trabajo entre la plataforma Rappi y sus colaboradores, por no cumplirse con el requisito de subordinación, se pudo encontrar que, en principio, dicho elemento no existe pues es el mismo rappitendero quien define los tiempos que quiere dedicar para realizar los pedidos; es decir la oferta y la demanda se trasladan a la necesidad de hacer domicilios y obtener así un pago por la labor autónoma del colaborador Rappi. Sin embargo, esto claramente demuestra que fue el legislador quien no previó este tipo de vinculaciones mediante las plataformas virtuales, y por lo tanto, no es posible concluir que de allí se desprendan relaciones de trabajo, pues existen elementos nuevos que dificultan enmarcar esa labor dentro de un contrato de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Anaya Borrero, B. E., Andrade Betancourt, D. M., Herazo Molina, S. C., & Sánchez Hernández, D. L. (2014). El contrato de prestación de servicios en la legislación. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda
- Bances Espinoza, D., Cruz Ramírez, A., Pinillos Ramírez, L., Otiniano Cueva, A., & Rios Zavaleta, J. (2021) Caso ‘‘Rappi’’. (Monografía del curso financiamiento de comercio internacional). Trujillo: Universidad Privada del Norte.

- Cahuana, L. V. (2021). Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios en la UNA-Puno durante el periodo 2018. (Trabajo de grado). Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Carreño, D. (2016). Pensar el derecho como derecho virtual. Bogotá: Universidad Católica de Colombia
- Córdova, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico, ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?. *Revista Internacional del Trabajo*, 4(105), 431-449.
- Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), 111-127.
- Cruz Villalon, J. (2013) El trabajo autónomo económicamente dependiente en España breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación. *Documentación Laboral*, 8, 19-36.
- González López, Consuelo, Castaño Londoño, Francisco Antonio, Castaño Castro, Paula Andrea. (2007). El principio de la primacía de la realidad en el sector público. (Trabajo de grado). Pereira: Universidad Libre de Colombia.
- Histogramas (s.f.). La historia de Rappi, convertida en infografía. Recuperado el 27 de enero de 2022 de: https://histografias.com/historia_rappi_infografia.html
- Jaramillo, I. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?. Buenos Aires: BID.
- 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). Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
- República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo
- República de Colombia, Constitución Política de 1991.
- República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-665 de 1998.
- República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-040 de 2018.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-029 de 2016.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-099 de 2020.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-290 de 2016.

República de Colombia, Ley 1221 de 2008.

Córdova, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico, ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?, Revista Internacional del Trabajo, N° 4, vol 105. Ginebra Organización Internacional del Trabajo (OIT), octubre-diciembre

Cruz Villalon. J (2013) El trabajo autónomo económicamente dependiente en España breve valoración de su impacto tras algunos años de aplicación. Documentación Laboral N°8 pp 19-36

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-665 de 1998.

Carreño, D. (2016). Pensar el derecho como derecho virtual. Bogotá: Universidad Católica de Colombia

Bibiana Anaya & otros. (2014). El contrato de prestación de servicios en la legislación. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda

Javier Madariaga & Otros BID Lab. (2019) Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?

República de Colombia (2008), Ley 1221 que promueve y regular el Teletrabajo

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-665 de 1998.

(HISTOGRAMAS, 2021)

República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, artículo 23.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-029 de 2016.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-040 de 2018.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-290 de 2016.

Constitución política de Colombia artículo 53.

Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales. Revista Verba Iuris, 13(40), pp. 111-127.

República de Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-099 de 2020.

Pedraza, 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”

Bances Espinoza, Deydi - Cruz Ramirez, Aldair - Pinillos Ramirez, Linda - Otiniano Cueva, Alison - Rios Zavaleta, Jhonatan. Caso ‘‘Rappi’’. 2021

Jaramillo, I. D. (2010). *Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano*. Editorial Universidad del Rosario.

Cahuana, L. V. (2021). Desnaturalización de los Contratos por Locación de Servicios en la UNA-Puno durante el periodo 2018.

González López, Consuelo, Castaño Londoño, Francisco Antonio, Castaño Castro, Paula Andrea. El principio de la primacía de la realidad en el sector público