



Relación contractual entre Rappi y sus colaboradores: aproximación normativa y empírica

Estudiante
Jennifer Vélez Tirado

Director
Enán Arrieta Burgos

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Derecho

Maestría en Derecho
Profundización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Pontificia Bolivariana
Medellín
2022

Jennifer Velez Tirado

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 82 Régimen Discente de Formación Avanzada.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jennifer Velez Tirado', is centered on the page. The signature is written in a cursive style with a vertical line extending downwards from the end.

Tabla de contenido

1	Introducción.....	7
2	Las plataformas digitales en el mundo del trabajo y Rappi.....	9
3	Contrato laboral realidad y contratos “alternativos”	16
3.1	Contrato de trabajo.....	18
3.2	Contrato de prestación de servicios.....	20
3.3	Contrato de mandato	23
4	Análisis de la evidencia empírica	24
4.1	La posición de los rappitenderos.....	25
4.2	La posición de Rappi.....	35
5	Conclusiones.....	37
6	Referencias	42
7	Anexos.....	44

Lista de figuras

Figura 1 <i>¿Qué edad tiene?</i>	26
Figura 2 <i>Sexo</i>	26
Figura 3 <i>¿Cuál es su nacionalidad?</i>	27
Figura 4 <i>¿Cuál es su estrato social?</i>	28
Figura 5 <i>¿Máximo nivel educativo?</i>	28
Figura 6 <i>Razones para prestar servicio en la plataforma</i>	29
Figura 7 <i>Ingresos mensuales aproximados</i>	30
Figura 8 <i>¿Se encuentra afiliado a seguridad social (EPS, pensiones, ARL)?</i>	31
Figura 9 <i>¿En promedio cuantas horas a la semana presta servicios para la plataforma?</i>	32
Figura 10 <i>¿En promedio, durante cuántos días a la semana presta servicios para la plataforma?</i>	32
Figura 11 <i>¿Usted decide cuándo, qué días y a qué hora trabaja?</i>	33
Figura 12 <i>¿Tiene supervisor en su trabajo?</i>	34

Lista de tablas

Tabla 1.	21
Tabla 2.	38

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta a los rappitenderos	44
Anexo 2. Cuestionario a la plataforma Rappi.....	46

1 Introducción

Esta investigación analiza cuál es o cuál debería ser la forma real de contratación entre la plataforma digital Rappi y sus colaboradores¹. Aunque el tema objeto de estudio ha sido ampliamente investigado, hasta el momento no se ha llegado a una respuesta definitiva en la cual se conozca la verdadera relación contractual existente entre las partes. Asimismo, la mayoría de las investigaciones se han basado en hipótesis teóricas establecidas por los investigadores, sin contrastar la perspectiva de los actores involucrados. Este último aspecto es uno de los principales aportes que se realiza con la presente investigación.

En ese orden de ideas, caracterizando la relación contractual desde una perspectiva teórica y práctica, el objetivo de este estudio se centró en proteger los intereses y derechos de la plataforma y de los rappitenderos en el desarrollo de la relación contractual. Por su parte, el empleador, al iniciar la contratación, debe brindar claridad al trabajador sobre la forma en que se desarrollará el contrato y las garantías con las que contará. Asimismo, el trabajador debe cumplir con las funciones establecidas por el empleador y, a su vez, garantizar la satisfacción de sus derechos. En este punto es importante acotar que, si Colombia continúa por el camino de la ausencia de regulación en materia laboral, se incrementará la litigiosidad entre la plataforma y sus colaboradores. A la fecha, dos sentencias han declarado la existencia de un contrato laboral real entre Rappi y sus colaboradores.

En aras de cumplir con lo anterior, la investigación se desarrolló en tres capítulos. En el primer capítulo se analiza, desde una aproximación amplia, todo lo relacionado con la economía de las

¹ La responsabilidad de las opiniones expresadas en el presente texto incumbe y compromete exclusivamente al estudiante, mas no a la universidad o al director del trabajo de grado.

plataformas digitales, haciendo especial énfasis en el modelo de negocio de Rappi y su evolución desde 2015. En el segundo capítulo se interpretan, desde el punto de vista normativo, doctrinal y jurisprudencial, las posibles opciones de contratación que se pueden evidenciar en la relación entre Rappi y los colaboradores, de acuerdo con los hallazgos que reportó el trabajo de campo. En el tercer capítulo se describen los hallazgos del trabajo de campo realizado tanto con la plataforma digital Rappi como con los colaboradores, toda vez que se contó con la posibilidad de acceder a evidencia empírica obtenida a partir de entrevistas y encuestas con los actores interesados. Finalmente, se exponen algunas conclusiones.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación adoptó un enfoque metodológico hermenéutico en el que se emplearon técnicas cualitativas. En primer lugar, a partir de una técnica de muestreo no probabilístico a conveniencia, se evidenciaron las diferentes percepciones de los colaboradores de Rappi en Medellín, Bogotá y Montería sobre las condiciones de empleo. Bajo esta orientación se realizó, entre agosto, septiembre y octubre de 2022, una encuesta anónima a los rappideros de estas ciudades, sumando un total de 49 encuestas. La encuesta se efectuó de manera anónima, teniendo en cuenta la resistencia que genera en los rappideros revelar sus auténticas percepciones ante el riesgo de que su imparcialidad sea cuestionada. En todo caso, se tomaron precauciones metodológicas para que las respuestas obtenidas fuesen consistentes y correspondiesen a la opinión de cada actor. En segundo lugar, empleando la técnica documental, la investigación consultó literatura especializada y analizó los enunciados normativos contenidos en la legislación laboral, civil y comercial. Bajo esta óptica, en lo que respecta a la ciencia del derecho, este texto da cuenta de un estudio dogmático, en los términos establecidos por Solano et al. (2019).

2 Las plataformas digitales en el mundo del trabajo y Rappi

Las plataformas digitales llegaron al mundo en busca de generar “facilidad” para el usuario, toda vez que permiten realizar distintos tipos de tareas a través de una aplicación móvil. Para García (2020), las plataformas digitales se definen de la siguiente manera:

Las plataformas digitales son empresas que dan servicio a dos o más grupos de clientes, que se necesitan uno al otro de alguna manera; pero que no pueden captar por sí mismos el valor de su atracción mutua, y dependen del catalizador de la plataforma para facilitar interacciones entre ellos que generan valor. (p. 7)

Esta definición se puede entender como una relación entre tres intervinientes, a saber: la plataforma digital, el colaborador de la plataforma y el cliente final. Las plataformas digitales surgen, de acuerdo con de las Heras y Lanzadera (2019), en el contexto de las transformaciones tecnológicas impulsadas por el internet:

El crecimiento y desarrollo de internet ha provocado una intensa transformación social, tanto por su omnipresencia e indispensabilidad, como por el condicionamiento que supone para reconducir la satisfacción de las necesidades del individuo al entorno digital, generalizando el uso de dispositivos electrónicos como auténticos bienes básicos de consumo para los ciudadanos y reportando importantes beneficios económicos y sociales.² (p. 58)

De acuerdo con Ferrer (2018), en la década de 1990 comenzó la implementación de las plataformas digitales en el mundo social y laboral. Con el pasar de los años, las plataformas

² “Ello ha provocado la aparición de plataformas colaborativas que con vocación de universalidad facilitan el encuentro de usuarios para compartir, intercambiar o prestar bienes y servicios” (de las Heras & Lanzadera, 2019, p. 58).

demandaron más personal para el desarrollo de las funciones, lo cual se tradujo en la generación de empleo desde el ámbito del mundo digital. Es importante acotar que, en cuanto al ámbito jurídico o la naturaleza jurídica de las plataformas digitales, tal como lo manifestó Aibar (2019):

Los modelos más simples de plataformas, en los que se establece la interacción de la oferta y la demanda a través de la mera publicación de la información en la plataforma, tienen naturaleza de “servicio de la sociedad de la información”. La Directiva 2015/1535/UE define los servicios de la sociedad de la información como “todo servicio prestado normalmente a cambio de una remuneración, a distancia, por vía electrónica y a petición individual de un destinatario de servicios. (p. 29)

Las plataformas más avanzadas, basadas en los servicios de mediación para facilitar la contratación de bienes y servicios, se regulan bajo la naturaleza jurídica del “contrato de mediación”, que se concreta en la prestación de un servicio de mediación a cambio de una comisión. No entraría en esta definición la posibilidad de que una plataforma sea titular del servicio prestado a los usuarios. (p. 29)

En cuanto al caso que ocupa la presente investigación, Rappi señala que el servicio prestado por medio de la plataforma no es responsabilidad de esta, puesto que, como mencionó Aibar, lo existe es un contrato de mediación. En este caso, dicho contrato lo ejercen los colaboradores de las plataformas, según el manifiesto de Rappi. Asimismo, se pudo evidenciar que existen vacíos con respecto a la relación contractual entre la plataforma digital Rappi y sus colaboradores; es decir, cómo está construida, qué la compone y cuándo surge, así como la trazabilidad con la que se desarrolla día a día. Lo anterior, considerando que no existe un acuerdo claro sobre el contrato, para así caracterizar la relación entre cliente, rappidero y plataforma. De hecho, de acuerdo con

la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] para los Países Andinos, las plataformas suelen asumir lo siguiente:

En general las plataformas no asumen que exista un contrato de trabajo entre ellas y quienes realizan las labores como repartidores, pues en los términos de servicio que han establecido y publicado en sus páginas web se los considera contratistas de un servicio. (p. 15)

Una de las conclusiones a las que llegó la OIT (2021) a partir de este artículo es que cualquiera que sea la modalidad en la cual se contrate o vincule a un colaborador a una empresa, se debe proteger el trabajo, bien sea subordinado, independiente o mixto:

Por ello, no puede haber una respuesta única que afirme que siempre que hay trabajo a través de plataformas digitales existe una relación autónoma, ni tampoco lo contrario. Lo que corresponde es identificar en cada caso en concreto –como lo ha explicado la Corte Suprema de Justicia de Colombia– si se encuentran los elementos de existencia del contrato de trabajo. Para ello, el operador jurídico tendrá que basarse en lo que estipulan los artículos 23 y 24 del CST y los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad a los que se refiere el artículo 53 de la Constitución Política, además de identificar los indicios que se han mencionado, para definir si se trata de un trabajo subordinado y aplicar las garantías que prevé el ordenamiento jurídico laboral. Cabe mencionar que en Colombia hay varios proyectos de ley para regular el trabajo a través de plataformas, a los cuales se hace referencia más adelante. Sin embargo, en ninguno de ellos se busca otorgarles la calidad de trabajadores subordinados ni crear una categoría intermedia, como las que existen en países en los que se ha regulado la contratación de “trabajadores autónomos económicamente dependientes. (p. 35)

En línea con lo anterior, la OIT (2021) logró constatar que dentro de los términos y condiciones de la plataforma Rappi, al igual que otras plataformas que fueron objeto de investigación, a los colaboradores no se les exige el cumplimiento de un horario fijo diario; sin embargo, se aclara que sí hay una afectación a la libertad en cuanto a la elección del tiempo para trabajar a través de la plataforma. En ese sentido, la OIT (2021) apuntó:

Como mencionamos anteriormente, de los términos y condiciones de uso de Rappi se extrae que el sistema de asignación de pedidos depende de los puntos que ha obtenido el repartidor al realizar entregas en horas de alta demanda, pues solo en caso de que cumpla con la exigencia semanal podrá conectarse para recibir pedidos en horas de baja demanda.
(p. 36)

Dicho de otro modo, entre más puntos tenga el colaborador en la plataforma, mayor será la asignación de pedidos en esta; o, mejor aún, entre más tiempo al día invierta el colaborador en la plataforma, mayores pedidos se le asignará y, por lo tanto, mayores serán las ganancias.

Por otro lado, en lo concerniente al impacto que sufrió la economía tras el surgimiento de las plataformas digitales, el Dr. Todolí (2015) manifestó que el trabajador subordinado es cada vez menos necesario, dado que la tecnología ha logrado transformar las organizaciones empresariales, siendo este el motivo por el cual desaparecerá el trabajo subordinado. Asimismo, el autor indicó que “un nuevo tipo de empresas está surgiendo dedicada a poner en contacto clientes directamente con prestadores de servicios individuales” (p. 2); es decir, no se generará empleo de vinculación laboral bajo la regulación legal, sino bajo modalidad informal.

Para el Dr. Todolí (2015), la principal característica del modelo de negocio de las plataformas digitales es la denominada “menor dependencia”, definida de la siguiente manera:

[...]este nuevo tipo de empresas no van a necesitar dirigir y supervisar el trabajo realizado. Las empresas, a través de la tecnología, van a confiar en las evaluaciones realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo para tomar decisiones en materia de selección de futuros prestadores de servicios y de ceses (control ex ante y control ex post). Ni siquiera las empresas tendrán razones para formar a aquellos que prestan servicios pues estos, si desean trabajar, tendrán que estar formados y listos para el trabajo. El trabajo moderno, a través de redes virtuales, se configura con una menor subordinación y una mayor libertad para el trabajador a la hora de realizar su trabajo. A pesar de ello, se observa que la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio. En efecto, en las plataformas que se dedican a un negocio concreto, la empresa propietaria de la plataforma, y la marca, tiene interés en que el servicio se preste correctamente, dado que su marca distintiva depende de ello. (p. 6)

Desde ese punto de vista, el negocio de las plataformas se convertirá en el ideal para los empresarios encaminados a los trabajos tecnológicos, toda vez que los costos administrativos disminuirán. Lo anterior, teniendo en cuenta que, aparte de la satisfacción del cliente final en cuanto al servicio brindado a través de la plataforma, las empresas buscarán lucrarse con el cumplimiento de la prestación del servicio, el cual no tendrá subordinación. Es por ello por lo que Todolí (2015) manifestó:

Estas empresas propietarias de la plataforma virtual alegan ser únicamente una base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, permitiendo la calificación de los trabajadores como autónomos. De esta forma, con la inaplicación de las protecciones concedidas por el Derecho del Trabajo –especialmente por la inaplicación del

salario de convenio– el cliente a través de estas plataformas puede obtener el servicio a un precio mucho menor que el que una empresa tradicional podría ofrecer. (p. 6)

Esto último se aclara posteriormente³, puesto que se logra tener otra perspectiva del “modelo de negocio”, esto es, saber y conocer de dónde provienen los ingresos de las plataformas digitales. En este marco, resulta conveniente mencionar que los ingresos no se obtienen únicamente por acceder a la base de datos, sino por los servicios prestados en dicha plataforma. A partir del estudio realizado por la OIT (2021) en el año 2021, enfocándose en la plataforma digital Rappi, se concluyó lo siguiente:

Ante los consumidores, la plataforma se ofrece como un espacio virtual en el que estos pueden visualizar y adquirir los productos de los comercios aliados o realizar otros encargos a través de los repartidores. De acuerdo con lo anterior, Rappi simplemente propicia el medio y las condiciones para poner en contacto al consumidor con el repartidor, pues a través de la plataforma estos celebran un contrato de mandato remunerado en virtud del cual el segundo es considerado por la plataforma como un mandatario que se compromete a realizar la gestión encargada por cuenta y riesgo del primero. Dicha gestión puede consistir en celebrar un contrato de compraventa en representación del cliente (cuando se trata de la adquisición de productos de los aliados o se utiliza la opción “lo que

³ “Además de este control sobre la prestación de servicios, se debe advertir que los ingresos de este tipo de empresas no provienen del “acceso” a la base de datos, sino que, una vez realizado, la plataforma percibe sus ingresos por cada tarea/trabajo. En fin, en mi opinión, los consumidores no acuden a estas plataformas porque tengan un listado de personas que pueden proveer diferentes servicios, sino que acuden a una plataforma específica para obtener un servicio concreto. Ello deriva en que la reputación de la empresa dependa de que sus “colaboradores” hagan correctamente su trabajo. Esa es la razón que justifica que las plataformas *online* desactiven a todos los colaboradores que no mantengan altas las evaluaciones de los clientes” (Todolí, 2015, p. 6).

sea”) o transportar artículos de una dirección a otra (si el consumidor opta por el “rappifavor”). (p. 24)

De acuerdo con el estudio de la OIT y los términos y condiciones de la plataforma virtual Rappi, la relación entre la plataforma y el colaborador no es más que un contrato de mandato, el cual está definido por el artículo 2142 del Código Civil colombiano, así:

El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que concede el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador y en general mandatario.

En relación con este contrato de mandato, la OIT (2021) señaló:

En el caso de Rappi, es el operador de la plataforma el que define los términos en que se desarrollará el mandato, tanto para el consumidor como para el repartidor. Legamente, el mandatario (en este caso el repartidor) es responsable tanto de lo que ha recibido de terceros en virtud del mandato, como de lo que ha dejado de recibir por su culpa, y si se extralimita en el mandato, solo responde ante terceros cuando no les ha dado información suficiente sobre las facultades que se le habían otorgado y cuando se ha obligado personalmente. A su vez, el mandante (es decir, el usuario o cliente) es responsable ante terceros por las obligaciones que a su nombre ha contraído el mandatario dentro de los límites del mandato. (p. 31)

De lo anterior se infiere que la plataforma Rappi no figura dentro de la relación contractual en el “contrato de mandato”; en contraste, lo que se gesta es una relación entre el mandatario (rappitendero) y el mandante (cliente final). Bajo este entendido, la plataforma, al no ser parte contractual, no responde ante incumplimientos derivados de las obligaciones del contrato.

Así pues, conviene concluir con lo manifestado por Aibar (2019), a propósito del servicio de mediación que prestan las plataformas. Ahora bien, esta mediación, llevada a los ámbitos laborales, hace necesaria la regulación o aclaración de esta. Es por ello por lo que, en la presente investigación, se propuso conocer qué relación contractual existe en Colombia entre la plataforma Rappi y sus colaboradores.

3 Contrato laboral realidad y contratos “alternativos”

Para efectos de este capítulo, se consideró necesario entender y conocer los panoramas contractuales en Colombia con respecto al contrato laboral y los múltiples contratos alternativos que pueden derivarse de este. De acuerdo con la OIT, el trabajo se define de la siguiente manera:

[...]conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie”) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Levaggi, 2004, p. 1)

A partir del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia (1991), la Corte Constitucional caracterizó el trabajo desde tres dimensiones normativas, a saber: valor, derecho y principio.

En materia jurisprudencial se ha considerado que el derecho al trabajo goza de tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho

económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la Sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre. (Corte Constitucional, Sentencia C-200 de 2019, núm.. 48)

De esta manera, como derecho fundamental, el trabajo es un derecho tutelable y su protección se encuentra en cabeza del Estado. El núcleo esencial del derecho al trabajo reside no solo en la libertad para seleccionarlo (Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2012), sino también en un conjunto de garantías mínimas a nivel social que resultan aplicables al trabajo en todas sus modalidades:

A partir de esta perspectiva, el núcleo esencial del derecho al trabajo incluye, por lo menos, el reconocimiento del trabajador como sujeto titular de derechos; la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, de la esclavitud y la servidumbre; la fijación de una edad mínima para trabajar y la abolición de la explotación laboral o económica y de los trabajos riesgosos para los niños, niñas y adolescentes; la realización del mandato de igualdad ante la ley y la prohibición de otorgar a los trabajadores tratos diferenciados injustificados, lo que incluye la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación; la garantía de prestación del servicio en un entorno de trabajo seguro y saludable; el mandato de obtención de una remuneración mínima acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada y en condiciones dignas; el reconocimiento y goce del derecho al descanso; la posibilidad de ejercer la libertad sindical junto con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; y el principio de progresividad en el goce de las

reivindicaciones laborales con la justificación estricta y necesaria de todo retroceso. (Corte Constitucional, Sentencia C-212 de 2022, num.)

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) define el trabajo como esas actividades que realiza el ser humano en beneficio de otro. A su vez, señala que dichas actividades podrán ser permanentes o transitorias, “*siempre que se efectuó en ejecución de un contrato de trabajo*” (art. 5); sin embargo, se deja abierto el tipo de contrato que debe existir como condición de legalidad de dicha relación. Teniendo en cuenta lo anterior, y para garantizar una mejor comprensión a lo largo de esta investigación, el trabajo se definió como una actividad ejercida por el ser humano, la cual puede ser física o mental. Es por medio de esta actividad que el trabajador obtiene múltiples beneficios y no solo a nivel de salario o remuneración en dinero, como se explica más adelante.

3.1 Contrato de trabajo

Teniendo más claro el concepto de *trabajo*, se estimó conveniente conocer qué es y qué regula el contrato de trabajo. El CST define al contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades del cual surge la obligación que tiene una persona natural o jurídica con otra al prestarle un servicio en pro de recibir una remuneración previamente acordada. Por su parte, la Corte Constitucional hizo referencia a la definición del contrato de trabajo en la Sentencia T-1040 de 2001. Dentro del contrato de trabajo existen tres elementos esenciales para que este subsista: la actividad personal del trabajador, la subordinación y el salario como remuneración por el servicio prestado.

En cuanto a la actividad personal, el desarrollo de funciones debe llevarlo a cabo la misma persona firmante del contrato de trabajo y así debe ser durante toda la relación contractual. En lo que respecta a la continuada subordinación o dependencia, este elemento es el más importante dentro de la relación laboral, tal como lo mencionó Vallecilla (2018):

El elemento de la subordinación es el centro medular sobre el cual giran la gran mayoría de conflictos jurídicos relacionados con los contratos de trabajo. Esto tiene explicación en que es este elemento el que esencialmente separa las relaciones de trabajo amparadas por las garantías de la legislación individual de trabajo, de las que no se encuentran amparadas o de aquellas de naturaleza diferente a la laboral. La subordinación supone, en primera medida, la facultad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador acerca del cómo, cuándo, cuánto y dónde hacer respecto a su trabajo. En segunda medida, supone la posibilidad que tiene el empleador de imponer reglamentos y sanciones, es decir, implica una capacidad Disciplinaria. (p. 19)

Dicho de otro modo, para que exista un contrato de trabajo y, con ello, la relación laboral, debe darse una continua subordinación. En adición, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el artículo 24 del CST, una vez acreditada la prestación personal del servicio, se presume que se encuentra en el marco de un contrato de trabajo.

Por último, en cuanto a la remuneración o salario, este elemento es el que primero se logra probar en cualquiera o en la mayoría de las relaciones contractuales o laborales, toda vez que, como lo explicó Vallecilla (2018), *“la naturaleza del salario es la de ser la forma en la que el empleador retribuye al trabajador por su servicio”* (p. 23). Al momento de iniciar una relación contractual o laboral, se infiere que lo mínimo que se va a obtener será un pago, sea cual sea la forma, a cambio del desempeño de funciones a desarrollar como objetivo del contrato. La legislación colombiana estipuló todo un título del CST para definir y establecer todas las condiciones legales relacionadas con el salario, concretamente en el artículo 127 y siguientes del CST.

Está claro, entonces, que la remuneración o salario puede darse de distintas formas, y que, aunque esté establecido como un elemento esencial, su ausencia no implica que no haya existencia de un contrato de trabajo; puesto que puede suceder que no se pacte el salario al inicio de la relación laboral. Es precisamente aquí cuando el artículo 144 del CST establece todo acerca de la falta de estipulación del salario. Además, el salario cuenta con carácter de ser un derecho irrenunciable, tal como lo indica el artículo 142 del CST: “el derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley”.

Desde ese punto de vista, para poder afirmar que la relación contractual que existe entre Rappi y los colaboradores es un contrato laboral, es necesario que, dentro de esta, se pruebe la verdadera existencia de los tres elementos mencionados, que concurran y que hayan estado presentes durante el tiempo de la relación entre ambas partes⁴. Cabe mencionar que la legislación laboral colombiana cuenta con distintas modalidades y formas de contratar, a saber: a) contrato a término fijo e indefinido, b) contrato de obra o labor, c) contrato de aprendizaje, entre otros.

3.2 Contrato de prestación de servicios

Este tipo de contrato no está regulado por la legislación laboral y, a su vez, medianamente por la legislación civil. Si bien el Código Civil colombiano no trae consigo una definición taxativa de lo que es en sí el contrato de prestación de servicios, en los artículos 1973, 2063 y siguientes sí regula algunas de sus obligaciones bajo el concepto de “arrendamiento de servicios”.

⁴ Tabla elaborada por la autora de este artículo, con información del CST. Artículos 38 y 39.

Sobre este tipo de contrato, a través de la Sentencia SL3086-2021, la Corte Suprema de Justicia (CSJ) señaló que, con frecuencia y cuando encubren un contrato de trabajo, estos “reivindican una autonomía e independencia de los trabajadores, tan solo en apariencia, pues esconden formas de trabajo subordinado en el que simplemente se eluden las normas y garantías protectoras” (p. 52). Adicional a ello, la CSJ manifestó que hay una condición para que el contrato de prestación de servicios tenga existencia y validez jurídica: que el llamado contratista realice las funciones del contrato de forma autónoma; es decir, que no exista subordinación en la relación contractual.

Por otra parte, la honorable Corte Constitucional de Colombia, a través de la Sentencia C-154 de 1997, expresó que el principal elemento diferenciador entre el contrato de prestación de servicios y un contrato laboral es el de la subordinación. Según lo dicho por la Corte Constitucional y como se relató anteriormente, la “subordinación”, en tanto que elemento esencial dentro del contrato de trabajo, es el mayor factor diferencial entre los dos tipos de contratos (contrato laboral y contrato prestación de servicios), toda vez que la Corte manifestó que es menester y prioritario acreditar la existencia de un trabajo que es subordinado o dependiente, para así poder hablar de la presencia de un contrato laboral; y que, a su vez, se cumplan los indicios de laboralidad plasmados por la Corte en las sentencias SL3126/2021 y SL1439/2021.

Para diferenciar los dos tipos de contrato, esto es, contrato laboral y contrato de prestación de servicios), se tuvo en cuenta lo expuesto por Mantilla y Manrique (2014) (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Diferencias en las modalidades contractuales		
Característica	Contrato de prestación de servicios	Contrato de trabajo
Actividad personal del trabajador	Desarrollo de una actividad independiente por parte del contratista.	Prestación personal y exclusiva del servicio por parte del empleado.

Naturaleza jurídica	Se realiza por parte de la administración para contratar personas naturales y/o jurídicas.	Se realiza entre una persona jurídica o natural, contrata una persona natural.
Exclusividad	Se pueden firmar y pactar varios contratos por prestación de servicios profesionales; por tanto, no se predica exclusividad.	Por regla general, se requiere exclusividad, salvo algunas excepciones como el ejercicio de la docencia.
Subordinación dependencia	<ul style="list-style-type: none"> o El contratista tiene autonomía para el desarrollo de las responsabilidades, asumidas en cumplimiento de lo pactado, lo cual supone un margen de discrecionalidad para disponer del tiempo en la ejecución del contrato. 	El trabajador no cuenta con la absoluta independencia para la ejecución de lo ordenado, puesto que debe estar sometido a la supervisión del empleador a través de las órdenes impartidas por sus superiores.
Duración	Por el tiempo de la ejecución del objeto contractual o el terminó establecido.	Terminó fijo o indefinido.
Retribución remuneración	<ul style="list-style-type: none"> o Se reciben honorarios como contraprestación a sus servicios. 	Se recibe un salario o remuneración, lo cual consiste en la contraprestación que el empleador entrega por su trabajo.
Jornada	No cumple una jornada específica u horario establecido, dado que el contratista solo cumple un objetivo contractual.	El empleado debe cumplir un horario, el cual se establece en el contrato de trabajo. No puede ser menor a 44 horas semanales.
Pago de prestaciones Sociales	El contratista no tiene derecho al pago o reconocimiento de alguna de las prestaciones sociales.	El trabajador tiene derecho al pago de horas extras y recargos contenidos en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, las vacaciones de que trata el artículo 186 del CST, al pago de cesantías contenidas en el artículo 249 del citado código, y al reconocimiento de la prima de servicios estipulada en el artículo 306 del CST.

Nota. Adaptado de *La primacía de la realidad en el contrato de prestación de servicios en*

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11617/LA%20PRIMAC...pdf?sequence=1&isAllowed=y>

En la Tabla 1 se constata la gran diferencia que existe entre ambos contratos, sobre todo en lo que tiene que ver con el cumplimiento de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo; dado que, si bien en ambos contratos se cumplen las garantías de cada uno, no se logra evidenciar quién realiza los aportes a la seguridad social, sobre todo en el contrato de prestación de servicios, siendo esta la diferencia principal. Con respecto al caso objeto de estudio, la plataforma Rappi no acepta ni siquiera la denominación de contratista para los colaboradores, toda vez que manifiesta que su papel es solo de mediación entre el colaborador y el cliente final.

3.3 Contrato de mandato

Ahora bien, es necesario hacer alusión al presente contrato, toda vez que se ha evidenciado que la plataforma Rappi presume que lo existe entre ella y los colaboradores hace alusión a un contrato de mandato, en el cual ella solo funge como intermediaria entre el cliente final y los colaboradores.

En Colombia existen dos tipos de mandato: el civil y el comercial, siendo el primero gratuito y el segundo remunerado. El artículo 2142 del Código Civil colombiano se encarga de definir el contrato de mandato civil y establece que es la gestión de negocios que hace una persona en beneficio de otra⁵. A su vez, este contrato se caracteriza por ser gratuito; sin embargo, en casos excepcionales por convención de las partes, puede ser remunerado. Por otro lado, en el mandato

⁵ Artículo 2142, Código Civil colombiano. El mandato es un contrato en el que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, la cual se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera.

comercial existe la obligación de ejecutar un acto comercial regulado por el artículo 1262 del Código de Comercio⁶.

La diferencia entre los dos mandatos (civil y comercial) está comprendida en la obligación contractual del comercial y la simple encomendación de una función del civil. En ambos casos, puede llevarse a cabo con representación o no del mandante. Si en el contrato de mandato el mandante decide el precio a pagar al mandatario, este será un contrato de mandato comercial, según lo dicho por la Sala de Casación Civil de la CSJ en la Sentencia SC3890-2021.

En concordancia con lo anterior, se puede afirmar que entre Rappi y los colaboradores no existe un contrato de mandato, dado que la plataforma Rappi es quien establece el valor a pagar como remuneración u honorarios a los colaboradores. Este valor no lo fija el cliente final de la plataforma y, según la legislación, el contrato de mandato entre particulares es gratuito y no conlleva una remuneración; pues, de ser así, se entiende que es un contrato de mandato comercial. Finalmente, Arango (2007) señaló que, en el civil, el objeto de dicho contrato es la “*gestión de actos o negocios jurídicos*”; mientras que, en el comercial, el objeto es celebrar “*actos de comercio*” (p. 8).

4 Análisis de la evidencia empírica

Para dar a conocer en detalle lo que sucede realmente entre la plataforma Rappi y sus colaboradores, se efectuó un trabajo de campo, el cual consistió en realizar encuestas presenciales a los rappideros y, asimismo, se contó la oportunidad de entrevistar directamente a la plataforma Rappi. En ambas entrevistas y encuentros se pudo conocer un poco más en detalle todo lo que

⁶ Artículo 1262, Código de Comercio. “El mandato comercial es un contrato por el cual una parte se obliga a celebrar o ejecutar uno o más actos de comercio por cuenta de otra. El mandato puede conllevar o no la representación del mandante”.

implica sostener dicha relación, dado que, una vez culminada la formalidad de las entrevistas, se tuvieron diálogos con ambas partes.

El objetivo del trabajo de campo realizado se centró en conocer la percepción de cada una de las partes, puesto que, si bien existen múltiples investigaciones sobre el tema, no se encontró una en la que se aborde directamente la participación de la plataforma. En contraste, la mayoría de los estudios cuenta con trabajo de campo y entrevistas personales dirigidas únicamente a los rappitenderos sin tener en cuenta la otra parte, es decir, la plataforma Rappi.

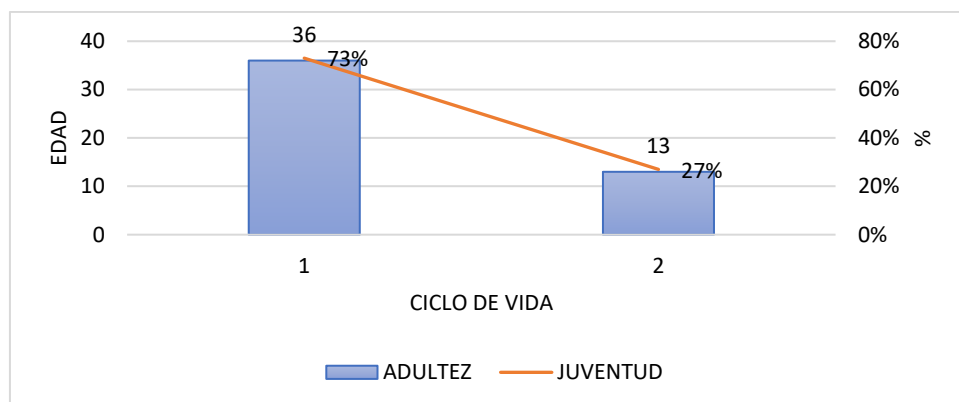
4.1 La posición de los rappitenderos

En el marco de esta investigación, se practicó una encuesta con 49 colaboradores de Rappi ubicados en Medellín, Bogotá y Montería. El método para obtener la información fue un muestreo no probabilístico por conveniencia. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de muestro se utiliza en atención a los casos disponibles respecto a los cuales se tiene acceso. Al tratarse de un muestro no probabilístico, se reconoce, de acuerdo con Bryman (2012), que los hallazgos no son generalizables debido a que la muestra no es suficientemente representativa, en términos estadísticos, de la población. Sin embargo, como se verá, la muestra permite saturar, en términos cualitativos, las categorías que son objeto de análisis.

Del total de encuestados, 43 manifestaron que desempeñan funciones en la ciudad de Medellín, 3 en Bogotá y 3 en la ciudad de Montería. La encuesta (ver Anexo 1), conformada por 31 preguntas, indagó sobre los siguientes aspectos: edad, sexo, nacionalidad, lugar de prestación de servicios, estrato social, estado civil, nivel educativo, promedio de remuneración diario y mensual, horas que trabaja por día y a la semana, entre otras preguntas cuyas respuestas se detallan a continuación.

Figura 1

¿Qué edad tiene?

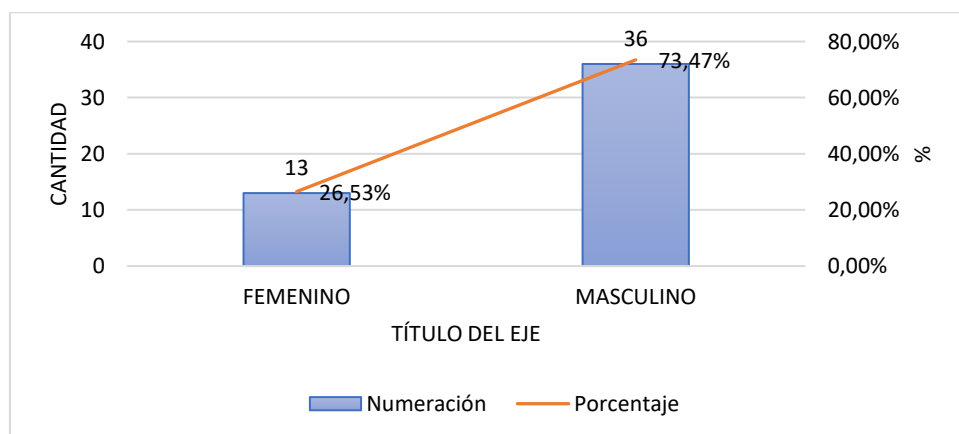


Nota. elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Como se muestra en la Figura 1, el 73 % de los encuestados pertenece al ciclo de vida de juventud, que va desde los 14 hasta los 26 años; y el 27 % hace parte de la adultez, que va de los 27 a los 59 años.

Figura 2

Sexo

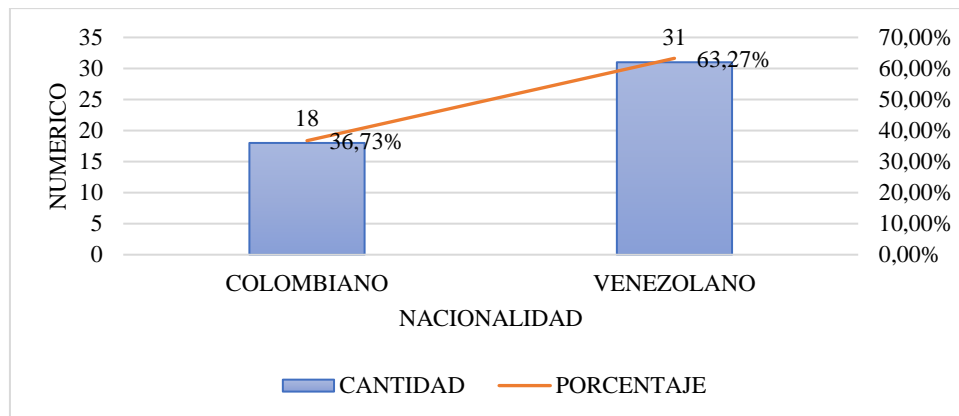


Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

En cuanto al sexo de los encuestados, como se expo en la Figura 2, la mayoría corresponde al sexo masculino (73,47 %); mientras que el 26,53 % hace parte del sexo femenino.

Figura 3

¿Cuál es su nacionalidad?

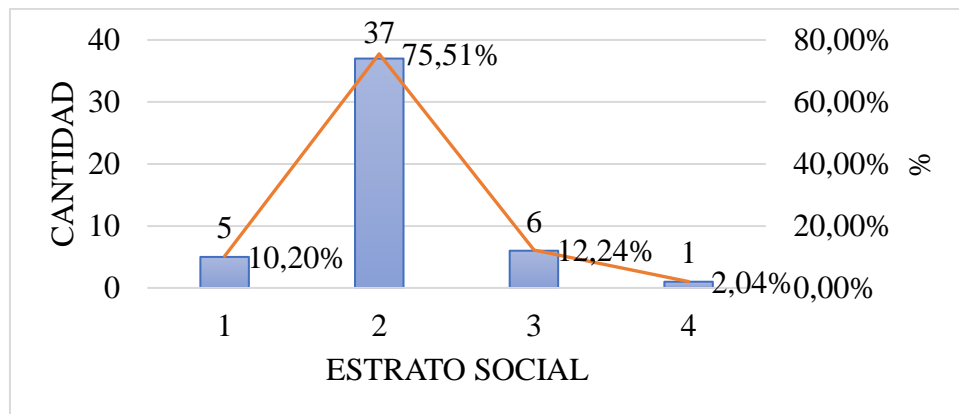


Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Como se evidencia en la figura 3, de los 49 encuestados trabajadores de la plataforma Rappi, el 63,27 % es de nacionalidad venezolana; mientras que el 36,73 % tiene nacionalidad colombiana. La mayoría de los encuestados manifestó que el motivo por el cual trabaja en esta plataforma es por no contar con las posibilidades para acceder a un empleo diferente, dado que las empresas solicitan antecedentes laborales y estudios previos. Así, la plataforma Rappi brinda facilidad al momento de ingresar a esta, sin solicitudes de antecedentes laborales ni muchos documentos para el ingreso.

Figura 4

¿Cuál es su estrato social?

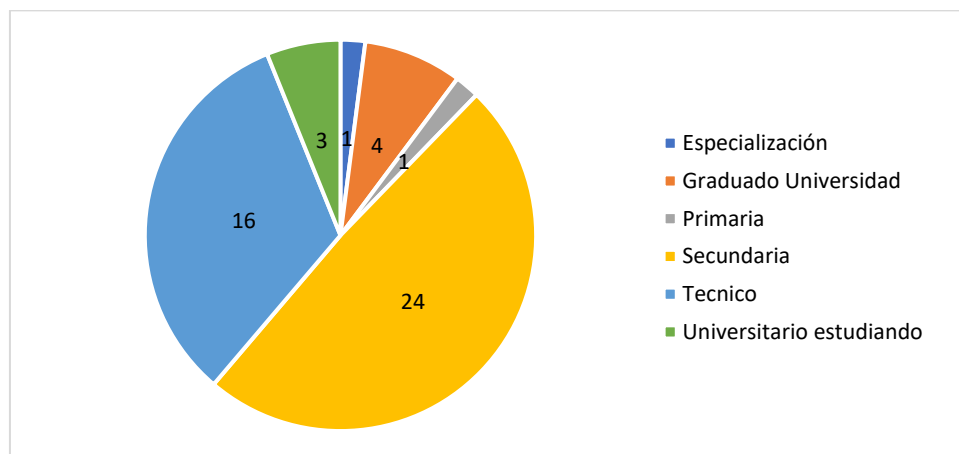


Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

En cuanto al ámbito de estratificación social, como se observa en la Figura 4, la mayoría de los encuestados (75,51 %) indicó residir en estrato 2, seguido del estrato 3 (12,24 %). Esto solo hace alusión a la ubicación de la vivienda, mas no a la calidad de vida o situación económica de los encuestados. Por otra parte, en cuanto al estado civil de los 49 encuestados, el 46,94 % se encuentra en unión libre; el 40,82 % está soltero; y el 12,24 % está casado.

Figura 5

¿Máximo nivel educativo?



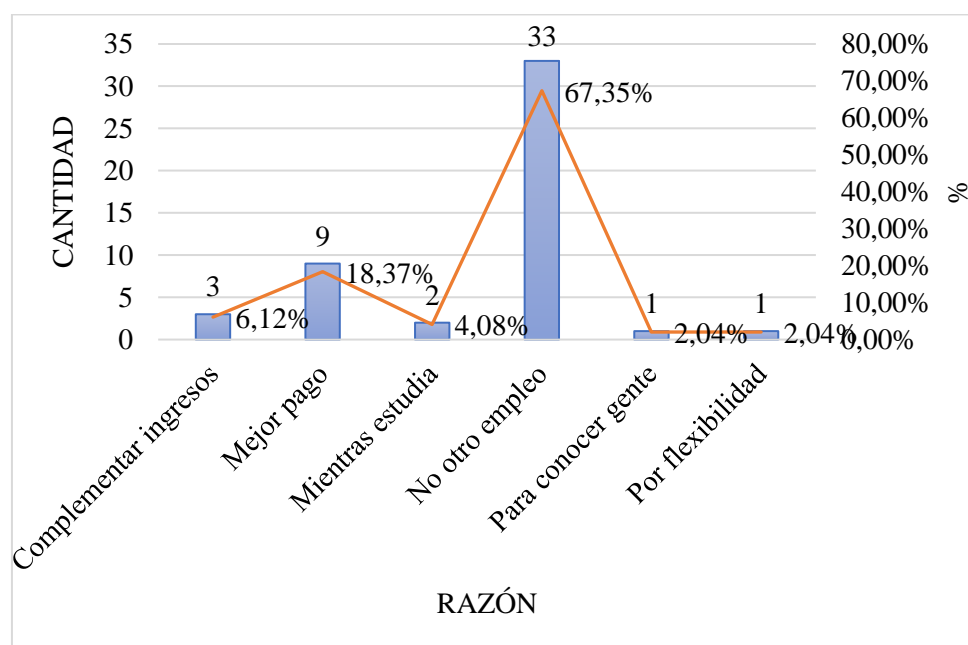
Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Como se puede observar en la Figura 5, en cuanto al nivel máximo de estudio de los encuestados, el 48,98 % estudió hasta la secundaria; seguido de un 32,65 % con nivel técnico; y un 6,12 % que se encuentra estudiando en universidad mientras se emplea como rappitendero en la plataforma.

Al consultar en qué vehículo desempeñan las funciones, el 100 % de los encuestados respondió que en moto y, de este número, el 95,92 % manifestó que el vehículo es propio. A su vez, el 80 % de los encuestados presta servicios exclusivamente a través de la plataforma Rappi, pero se tiene que un 20 % de estos desempeña funciones con otras plataformas alternas a Rappi, esto con el fin de generar mayores ganancias diarias y mensuales. Asimismo, el 93,88 % de los encuestados que la plataforma digital es su principal ocupación.

Figura 6

Razones para prestar servicio en la plataforma

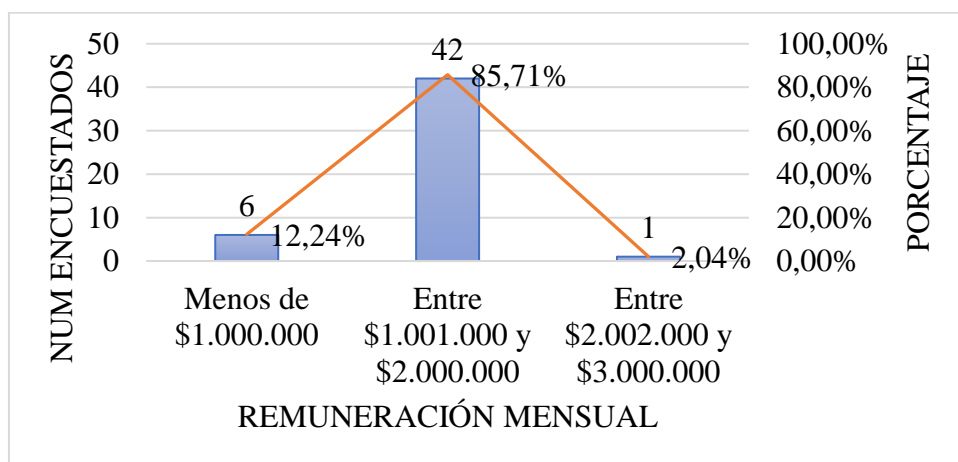


Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

De acuerdo con la figura 6, al momento de indagar la razón por la cual prestan los servicios a través de la plataforma Rappi, la mayoría (67,35 %) hizo alusión a la dificultad de conseguir otro empleo y al hecho de que la plataforma pagar mejor que el otro trabajo (18,37 %).

Figura 7

Ingresos mensuales aproximados

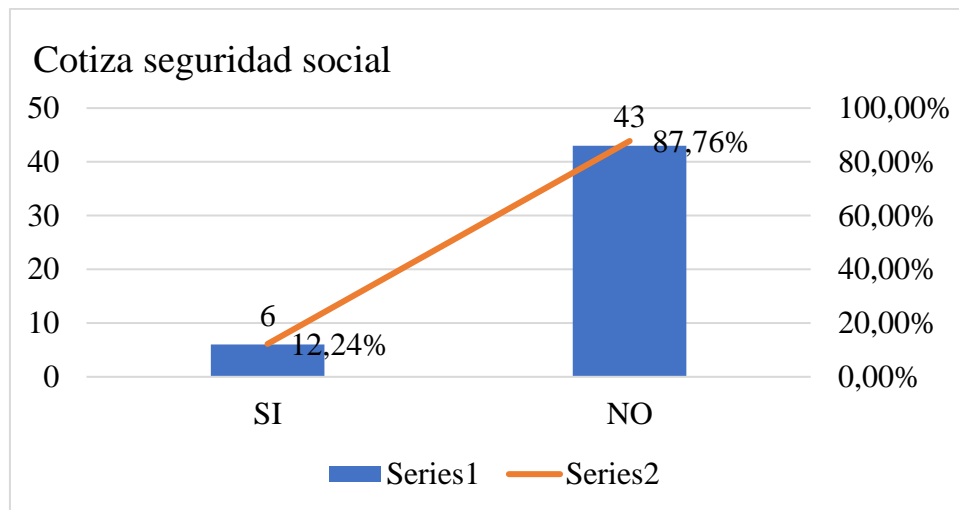


Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Como se muestra en la Figura 7, En cuanto a los ingresos que perciben los colaboradores a través de la plataforma, el 85,71 % de los encuestados informó que recibe mensualmente entre \$ 1 001 000 y \$ 2 000 000. Se podría decir que se encuentran dentro del mínimo vital establecido por la ley que, para el año 2022, es de \$ 1 000 000. En teoría, estos trabajadores acordes a esta remuneración cuentan con la remuneración mínima para suplir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, vestimenta, servicios públicos domiciliarios, recreación y atención en salud.

Figura 8

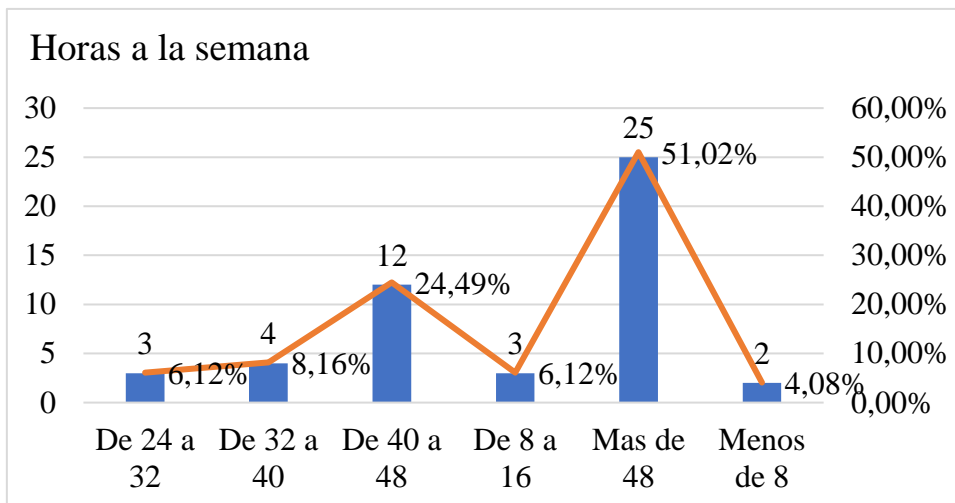
¿Se encuentra afiliado a seguridad social (EPS, pensiones, ARL)?



Sin embargo, como se observa en la Figura 8, esto es discutible; puesto que, dentro de la misma encuesta, se les preguntó si se encontraban afiliados a seguridad social (EPS, pensiones y ARL), a lo que el 87,76 % respondió que no se encontraba afiliado; y solo un 12,24 % señaló que sí. Esto quiere decir que el dinero recibido como remuneración no es suficiente para realizar aportes a la seguridad social. Esto lo expresaron algunos rappitenderos durante la entrevista, dado que, para ellos, dicho aporte debe realizarlo la empresa que los contrate, en este caso, la plataforma Rappi.

Figura 9

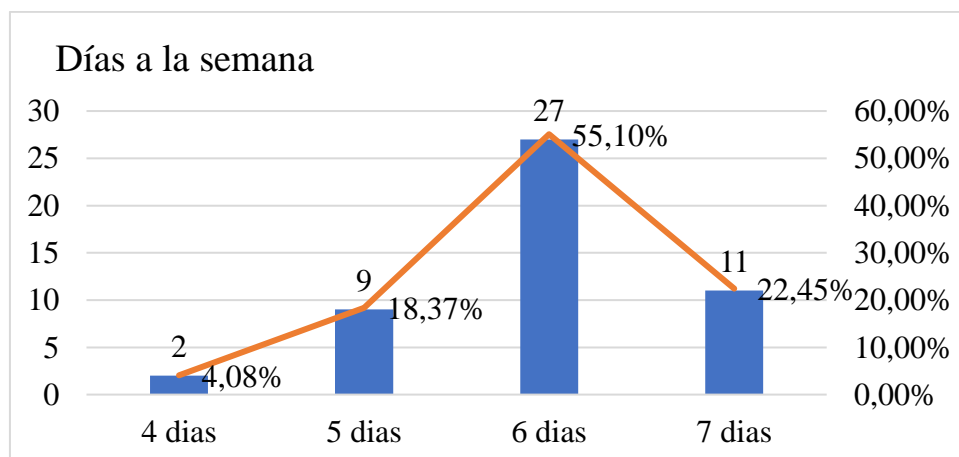
¿En promedio cuantas horas a la semana presta servicios para la plataforma?



Por otro lado, tal como se expone en la figura 9, se consultó sobre las horas trabajadas por semana y el número de días que se invierte en la plataforma. En cuanto a las horas trabajadas, el 51,02 % de los encuestados reveló que trabaja más de 48 horas a la semana. Al indagar sobre la razón por la que trabajan con esta intensidad horaria, los encuestados señalaron que, entre más tiempo trabajen, logran un mejor pago mensual.

Figura 10

¿En promedio, durante cuántos días a la semana presta servicios para la plataforma?

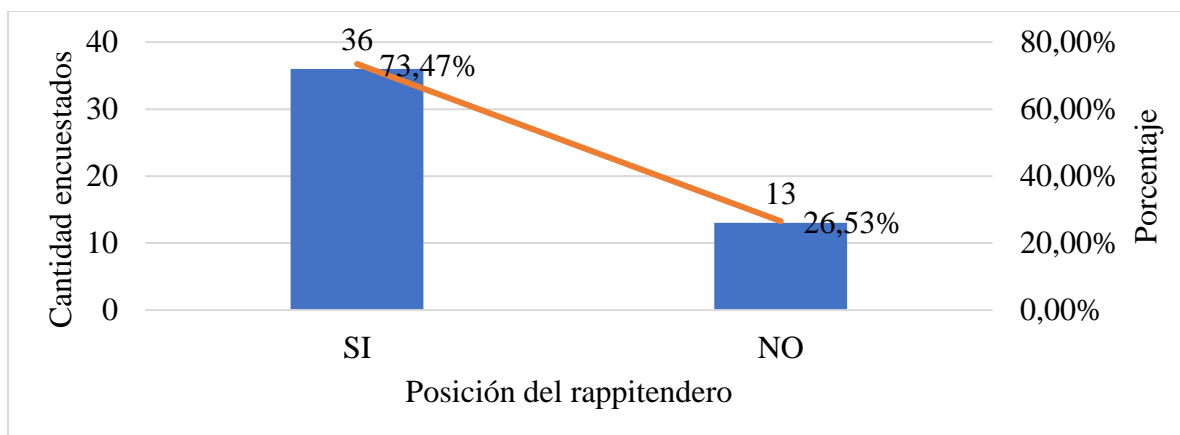


Según la Figura 10, en lo que respecta a la jornada semanal, el 55,10 % trabaja 6 días a la semana; y el 22,45 % 7 días. La mayoría señaló que no trabaja los 7 días solo por restricciones en temas de movilidad en la ciudad en la que laboran. De acuerdo con lo anterior, este grupo de trabajadores trabaja más de las horas 48 horas máximas semanales establecidas por la ley y por la OIT⁷, teniendo como agravante que los rappideros no reciben pago de horas extra luego de pasar del mínimo de horas legales. Sin embargo, los rappideros manifestaron que deben hacer más horas para alcanzar un mayor ingreso.

Figura

11

¿Usted decide cuándo, qué días y a qué hora trabaja?



Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Como se muestra en la Figura 11, a los encuestados se les preguntó si contaban con la libertad de decidir cuándo, qué días y a qué hora trabajaban. En ese sentido, el 73,47 % manifestó que sí y justificó su respuesta señalando que, aunque la plataforma tiene condiciones al momento de ellos reservar el “turno” de trabajo, son libres para decidir cuándo trabajar. Por el contrario, el 26,53 %

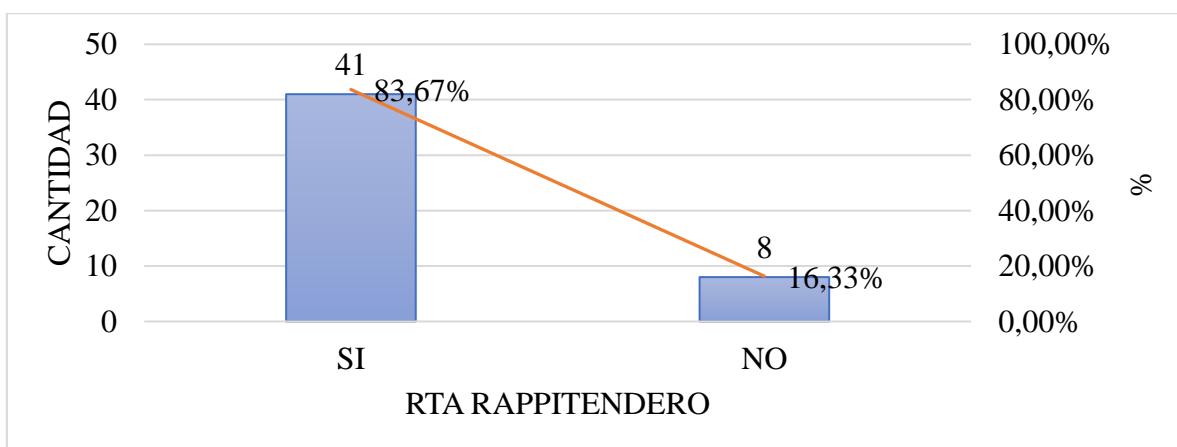
⁷ Convenio 1 de la OIT de 1919.

informó una posición diferente, expresando que la plataforma Rappi prácticamente es quien decide el momento de trabajar de cada rappitendero, dado que, al momento de intentar escoger el horario, Rappi condiciona esta selección en un número mínimo de horas para trabajar. Por ejemplo, si un rappitendero solo desea trabajar por 4 horas al momento de entrar a la plataforma a escoger dicho horario, Rappi le arroja un mínimo de 6 horas y, en caso de no escogerlo, no podrá laborar ese día; pues no encontrará otra opción. Esta información se comprobó al momento de realizar las encuestas.

En esa misma línea, se les preguntó si consideraban que contaban con un supervisor en su trabajo y el 73,47 % respondió que no lo veía de esa forma.

Figura 12

¿Tiene supervisor en su trabajo?



Nota. Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Por el contrario, como se constata en la figura 12, al momento de preguntarles si consideraban que recibían órdenes o instrucciones por parte de la plataforma Rappi sobre cómo prestar el servicio, el 83,67 % respondió que sí lo veía de esa forma, dado que, desde que llega un servicio a su perfil, la plataforma inicia a darles órdenes y, si no las cumplen, los sanciona.

Sumado a lo anterior, se consultó a los encuestados si la plataforma les impone sanciones, a lo que el 97,96 % informó que sí. Indagando sobre las sanciones impuestas por la plataforma, los encuestados manifestaron que las reciben por incumplimiento de funciones y las sanciones se traducen en bloqueos dentro de la plataforma; es decir, son inhabilitados para prestar el servicio por un rango de tiempo.

A nivel general de las encuestas realizadas, se logró evidenciar que los rappitenderos se encuentran muy inconformes con la plataforma Rappi, especialmente por la manera de administrar sus servicios y el pago de estos; dado que, según ellos, los pagos de los domicilios son muy bajos y las distancias o diligencias que deben realizar son muy largas. Además, si deciden no cumplir con dicha tarea, la plataforma los sanciona con un bloqueo traducido en tiempo en el que no podrán trabajar para esta.

4.2 La posición de Rappi

Ahora bien, teniendo otra óptica de la situación, se realizó una encuesta a la plataforma Rappi, a través de la cual se hicieron 17 preguntas similares a las realizadas a los rappitenderos (ver Anexo 2), con la finalidad de poder un análisis comparativo entre ambas. La persona encuestada fue la señora Giselle Jury Kostovski, quien desempeña el cargo de “Sustainable Business, Innovation, Strategy Technology” en la plataforma Rappi desde la ciudad de México, ciudad en la cual, a la fecha, se encuentran las sedes principales a nivel mundial de dicha plataforma.

Al preguntarle a la encuestada de la plataforma Rappi sobre la modalidad contractual entre los rappitenderos y la plataforma, respondió que los rappitenderos son emprendedores independientes y que prestan sus servicios por un contrato de mandato con el cliente. Se le preguntó sobre los requisitos para ingresar a trabajar con la plataforma e indicó que son información de contacto

como, por ejemplo, nombre, teléfono, cédula, correo electrónico, lugar de residencia. A su vez, manifestó que, posterior a estos datos, debe asistir a una capacitación que brinda la plataforma. No obstante, es preciso indicar sobre este punto que los rappidenderos encuestados informaron no haber recibido capacitación alguna.

Por otra parte, al consultar sobre cuáles son los ingresos promedio mensuales de un rappidendero, la funcionaria contestó que aproximadamente \$ 2 000 000, pero que esto dependerá de la cantidad de órdenes aceptadas y realizadas.

Al preguntar por las horas y días promedio en la semana que labora un rappidendero, señaló que entre 60 y 80 horas semanales y, aproximadamente, 6 días a la semana. Esto, teniendo en cuenta la jornada laboral, está por fuera de la ley laboral colombiana.

Asimismo, se le preguntó si el rappidendero es quien decide la hora y el día para trabajar, a lo cual contestó que sí. Esto no concuerda con lo expresado por la mayoría de los 49 rappidenderos encuestados, dado que la plataforma condiciona los espacios para laborar. Al momento de preguntar si el rappidendero tiene “supervisor”, manifestó que no es así porque los rappidenderos son emprendedores libres. Se le consultó si la plataforma le da órdenes a los “emprendedores”, a lo que respondió que sí, que la plataforma es quien les da las instrucciones sobre qué hacer. A su vez, se le preguntó si la plataforma le impone sanciones a los rappidenderos y contestó que sí, indicando que estas sanciones se reflejan en no darle órdenes/pedidos por un tiempo determinado por haber incumplido alguna función asignada.

Por otro lado, se le preguntó si el rappidendero debe cumplir un horario o unas horas de trabajo mínimas por día y respondió que no, que ellos son libres de escoger en qué días y cuántas horas trabajar. En contraste, los rappidenderos informaron que la plataforma, si no cumplen ciertas horas diarias o cada cierto día, les emite alertas que pueden conducir a bloqueos temporales.

En esa misma línea, se consultó si la plataforma le brinda seguridad social a los rappideros y a esto respondió que no por ser “emprendedores independientes”, lo cual coincide con la respuesta brindada al indagar sobre las vacaciones. Cabe anotar que, dentro de los términos y condiciones, la plataforma manifiesta que es de carácter obligatorio el pago de seguridad social a cargo del rappidero; sin embargo, al momento de realizar los pagos, la plataforma no cuenta con protocolos para probar dicha “obligación”, lo cual demuestra que no existe interés en que se brinde protección social a los trabajadores, sin importar el tipo de trabajo que presten.

Finalmente, se le preguntó si una persona diferente a la inscrita en la plataforma puede prestar el servicio, a lo cual informó que no se puede, toda vez que fue lo aceptado en los términos y condiciones donde se plasma que la persona inscrita es la misma que debe prestar los servicios.

5 Conclusiones

Es sustancial iniciar aclarando que, sin importar a la conclusión que llegue la presente investigación, dentro de cualquier relación de trabajo, lo que debe primar es que la protección social de los trabajadores es universal y no debería verse afectada, sea cual sea la forma de vinculación de los trabajadores. La OIT ha dejado muy claro que todos los trabajadores deben contar con un trabajo decente⁸. Esto significa que, como mínimo, dicho empleo debe generarles un ingreso justo y, sobre todo, la protección social adecuada; es decir, que se cumplan las garantías laborales mínimas.

⁸ “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f., párr. 1).

Ahora bien, quedó claro en toda la trazabilidad de la investigación que el llamado contrato de mandato entre la plataforma Rappi y los rappidenderos no es viable dentro de las partes debido a la remuneración, dado que la plataforma es la que establece el pago de los rappidenderos y el mandato civil debe ser gratuito. A su vez, se evidenció la relación entre particulares y es por esto por lo que se descarta la posibilidad de que entre las partes exista un contrato de mandato comercial. De este modo, el supuesto mandante, esto es, el cliente, no define el elemento esencial del contrato de mandato oneroso, que es el valor por el que el mandatario presta el servicio. Este valor tampoco es definido por las partes, sino por la plataforma.

Siendo así, queda la discusión sobre qué relación contractual o tipo de contrato existe entre Rappi y los rappidenderos, si se trata de prestación de servicio o de un contrato de mandato, y para esto se hace necesario analizar los indicios de laboralidad establecidos en las sentencias SL3126-2021 y SL1439-2021 de la CSJ. Estos indicios permiten detallar el resultado conseguido en la presente investigación, de acuerdo con cada uno de los tipos de contrato, para determinar si se cumplen o no.

Tabla 2.

Indicios de laboralidad	Resultado obtenido
Prestación de servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020).	Si bien el 73 % de los encuestados manifestó que no considera que cuenta con un supervisor en su labor, un 80 % informó que la plataforma sí ejerce control sobre ellos, por lo que este indicio no se cumple en esta relación entre la plataforma Rappi y los rappidenderos.
La concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017).	Se tiene como resultado, como ya se informó, que el 100 % de los encuestados señaló que la plataforma no le brinda vacaciones.
Aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015).	El 97 % de los encuestados respondió que la plataforma Rappi los sanciona comercialmente, lo que quiere decir que se cumple este indicio de laboralidad, lo cual traduce que la imposición de sanciones va por el no cumplimiento a una orden brindada por la plataforma. Si bien no es una sanción disciplinaria en estricto sentido, sino una

El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019).	consecuencia negativa comercial, sí tiene por efectos la suspensión del servicio, como ocurriría en una típica sanción disciplinaria. El 75 % de los encuestados manifestó que sí considera que cumple un horario, dado que no trabaja cuando decide, sino en los espacios en que Rappi decide habilitar el acceso a la plataforma. Dicho de otro modo, la plataforma es la que decide y brinda el horario o espacio en el cual trabajar. En este caso, el indicio de laboralidad de jornada se cumple en esta relación entre Rappi y los rappidenderos.
El suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019).	En cuanto a la presente relación, la plataforma Rappi no brinda las herramientas para prestar los servicios porque el maletín o bolso que llevan los rappidenderos deben pagarlo ellos mismos.
La terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017).	En cuanto a este indicio, sí se cumple en esta relación, puesto que, como se evidencio en las encuestas, el 93,88 % de los encuestados respondió que puede decidir cuándo dejan de prestar definitivamente el servicio.
Realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020).	Si bien los rappidenderos no cuentan con un lugar específico y único de trabajo, no se deja sin denotar que es la plataforma Rappi la que asigna el lugar en el cual se va a prestar el servicio.
La exclusividad (CSJ SL 460-2021).	Para esta relación contractual no aplica el indicio de exclusividad, dado que los rappidenderos pueden, de manera alterna, trabajar para otra persona jurídica o natural que no sea Rappi.
La disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585).	Siempre y cuando el rappidendero se encuentre activo con espacio o turno de trabajo reservado, este debe estar disponible todo el tiempo y cumplir con las funciones asignadas por la plataforma, dado que, de no ser así, será sancionado.

Si bien la CSJ tiene más indicios de laboralidad, estos se consideraron como los más relevantes al momento de definir cuál es la relación laboral existente entre ambas partes. Teniendo presente lo establecido por la misma CSJ en la Sentencia SL3126-2021, en cuanto al factor diferencial entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios, se deja claro que es el elemento de la subordinación del trabajador respecto del empleador. Para este punto sí es importante considerar

lo informado por los encuestados, dado que el 83,67 % indicó que la plataforma Rappi le da instrucciones y órdenes sobre cómo desempeñar sus funciones y cómo prestar el servicio, aun cuando la posición de la plataforma sea otra; puesto que ellos manifestaron que dichas “órdenes” no hacen referencia a una orden como jefe o supervisor, sino a un manual de instrucciones sobre desempeño de obligaciones del contrato.

Esta investigación se atreve a concluir, con base en el elemento de la subordinación, que la relación contractual que hay entre las partes es y debería tenerse como un contrato de trabajo realidad. Lo anterior se justifica a partir de los tres elementos esenciales de un contrato realidad, a saber:

- **Prestación personal del servicio:** según los términos y condiciones de la plataforma, Rappi establece que la persona que se registre es la única autorizada para prestar el servicio, por lo cual este elemento está presente y es evidente en dicha relación laboral entre la plataforma y los rappideros, dado que se logró probar que los colaboradores prestan el servicio de manera personal y continua.
- **Retribución o remuneración:** quedó probado que la plataforma Rappi es quien realiza el pago a los colaboradores a través del canal establecido para este, no como lo manifiesta la plataforma Rappi, que se trata de un contrato de mandato y quien paga es el cliente final. El cliente final paga el servicio completo directamente a la plataforma, mas no al Rappidero, por lo cual se está en presencia del cumplimiento del salario como retribución al servicio prestado.
- **La continuada subordinación o dependencia:** el elemento más importante y difícil de probar en las relaciones laborales, pero en esta quedó evidenciado con el trabajo de campo. La plataforma es quien emite las órdenes, define funciones y sanciona a los

colaboradores, por más que en los términos y condiciones hablen de que la relación que van a aceptar es un “contrato de mandato”, porque ese dicho también quedó desvirtuado en la presente investigación, dado que no se cumple con los requisitos de este contrato. Más aún, teniendo en cuenta que la mayor parte de rappitenderos se dedican exclusivamente a prestar servicios a través de esta plataforma, que lo hacen por más de 48 horas entre 6 y 7 días a la semana, cuesta pensar que no existe subordinación jurídica con la plataforma cuando en la práctica, por las necesidades económicas de los colaboradores, se imponen condiciones económicas de ingreso, calidad y oportunidad del servicio que son propias de un contrato de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, para dar cierre a esta amplia investigación, se ratifica que entre las partes es clara la presencia del contrato realidad. Lo que no es claro es la voluntad por parte de la plataforma de convertir o legalizar la relación laboral, puesto que han dejado en claro que lo que existe y existirá entre ellos es una mediación por parte del contrato de mandato. Sin embargo, este contrato no brinda ningún tipo de garantía ni protección social para los rappitenderos, los cuales, a diario, están expuestos a presentar accidentes e inconvenientes que le podrían costar el no continuar trabajando.

Se espera que esta investigación sirva de motivación para las autoridades laborales de cada ciudad donde opera la plataforma digital Rappi, en pro de buscar un punto medio sin importar la denominación de la vinculación laboral, pero que se logre la protección social de los rappitenderos, dado que, durante el desarrollo del trabajo de campo, se conocieron muchos casos en los cuales han llegado a estar, por accidentes o enfermedades, más de un mes sin empleo y sin ningún tipo de garantía o ayuda por parte de la plataforma. Por ello, se reitera la importancia de que se cumplan

las garantías mínimas que se derivan del artículo 25 de la Constitución Política, las cuales protegen todo tipo de modalidad de trabajo, sin importar su denominación.

6 Referencias

- Aibar, J. (2019). *Foro Mundial de la Seguridad Social*.
<https://www.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-WSSF2019%20pocketprogramme-WEB-11102019-262285.pdf>
- Arango, D. (2007). *Responsabilidad en el contrato de mandato mercantil y otros contratos de intermediación*.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/23538/u299243.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución política de Colombia*. Legis.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Congreso de la República de Colombia. (1887). Ley 57 de 1887 [Código Civil colombiano]. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2012). Sentencia C-212 de 5 de abril de 2012. M.P: Alejandro Linares Cantillo. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (2019). Sentencia C-200 de 15 de mayo de 2019. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá, Colombia.
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2021). Sentencia SL3086-2021 de 30 de junio. M.P: Jorge Luis Quiroz Alemán. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional de la República de Colombia. (1997). Sentencia C-154 de 19 de marzo de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara. Bogotá, Colombia.

- de las Heras, A., & Lanzadera, E. (2019). El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. (número extraordinario), 55-83.
- Ferrer, M. (2018). Presente y Futuro de las plataformas digitales. *Revista de estudios de juventud*, (119), 63-74. http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-_presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf.
- García, W. (2020). *Plataformas digitales 2020*. Ediciones Fiscales ISEF.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo [OIT].
- Mantilla, H., & Manrique, M. (2014). *La primacía de la realidad en el contrato de prestación de servicios en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11617/LA%20PRIMAC...pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_832220.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Presidencia de la República de Colombia. (1971). Decreto 410 de 27 de marzo de 1971 [Código de Comercio]. Bogotá, Colombia.
- Solano, H., Duque-Pedroza, A., Díez, M., Arrieta-Burgos, A., Estrada, S., & Monsalve, J. (2019). *Temas de derecho penal parte general*. Universidad Pontificia Bolivariana.

Todolí, A. (2015). *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. Iuslabor.

Vallecilla, L. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a-5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content>

7 Anexos

Anexo 1. Encuesta a los rappideros

Pregunta 1. Fecha de nacimiento

Pregunta 2: Sexo

Pregunta 3. Primera o única nacionalidad

Pregunta 4. ¿Cuenta con segunda nacionalidad?

Pregunta 5. Estrato social

Pregunta 6. Estado civil

Pregunta 7. Máximo nivel educativo

Pregunta 8. Ciudad donde trabaja

Pregunta 9. ¿Cuenta con vehículo propio?

Pregunta 10. ¿Qué vehículo utiliza para cumplir sus funciones?

Pregunta 11. Indique en cuál o cuáles de las siguientes plataformas presta sus servicios. Puede indicar varias opciones.

Pregunta 12. ¿La plataforma es su principal ocupación?

Pregunta 13. Ingresos promedio por cada domicilio realizado

Pregunta 14. Ingresos mensuales aproximados

Pregunta 15: ¿En promedio, durante cuántas horas a la semana presta servicios a la(s) plataforma(s)?

Pregunta 16. ¿En promedio, durante cuántos días a la semana presta servicios la(s) plataforma(s)?

Pregunta 17. ¿Usted decide cuándo, qué días y a qué hora trabaja?

Pregunta 18. ¿Tiene supervisor en su trabajo?

Pregunta 19. ¿Recibe instrucciones u órdenes de la plataforma sobre cómo prestar el servicio?

Pregunta 20. ¿La plataforma le impone sanciones?

Pregunta 21. ¿Debe cumplir un horario o unas horas mínimas de trabajo al día?

Pregunta 22. ¿Usted puede decidir cuándo deja de prestar definitivamente el servicio a la plataforma?

Pregunta 23. ¿Se encuentra afiliado a seguridad social (EPS, ARL, pensiones)?

Pregunta 24. ¿La plataforma le da vacaciones?

Pregunta 25. Razones para prestar servicio a la plataforma

Pregunta 26. Aspectos que le gustan de la plataforma

Pregunta 27. Aspectos que le disgustan de la plataforma

Pregunta 28. Satisfacción general con la labor y la plataforma

Anexo 2. Cuestionario a la plataforma Rappi

Pregunta 1. ¿Cuál es la modalidad contractual entre Rappi y los rappidenderos? ¿Qué tipo de contrato tienen?

Pregunta 2. ¿Qué requisitos debe cumplir el rappidendero para ingresar a trabajar con la plataforma?

Pregunta 3. ¿Cuáles son los ingresos mensuales promedio aproximados de un rappidendero?

Pregunta 4. ¿En promedio, cuántas horas a la semana trabaja o debe trabajar un rappidendero?

Pregunta 5. ¿En promedio, durante cuántos días a la semana trabaja un rappidendero?

Pregunta 6. ¿El rappidendero es libre en decidir cuándo y a qué hora trabaja?

Pregunta 7. ¿El rappidendero tiene supervisor en sus funciones?

Pregunta 8. ¿La plataforma Rappi le brinda órdenes a los rappidenderos?

Pregunta 9. ¿La plataforma Rappi le impone sanciones a los rappidenderos?

Pregunta 9.1. En caso de ser afirmativo, ¿qué tipo de sanciones y por qué?

Pregunta 10. ¿Los rappidenderos deben cumplir un horario o unas horas de trabajo mínimas al día?

Pregunta 11. ¿El rappidendero es libre en decidir cuándo deja de prestar el servicio para Rappi?

Pregunta 12. ¿La plataforma Rappi le da vacaciones a los rappidenderos?

Pregunta 13. ¿Las propinas son el 100 % para los rappidenderos?

Pregunta 14. ¿La plataforma le brinda seguridad social a los rappidenderos?

Pregunta 15. ¿La plataforma verifica que la persona inscrita sea la que preste el servicio?

Pregunta 16. ¿Puede prestar el servicio una persona diferente a la inscrita en la aplicación?