

Formalización laboral: rappitenderos y el contrato de mandato en la legislación colombiana¹



Mateo Castañeda Jiménez²

Resumen

Dentro de las nuevas estrategias de innovación de las plataformas digitales en el contexto latinoamericano, Rappi, con el uso del contrato de mandato para vincular nuevos repartidores, se ha establecido como una de las empresas con mayor proyección a nivel internacional. Sin embargo, la creación de la categoría de repartidores independientes a partir de este modelo ha llegado con la subsecuente demanda de los defensores de derechos humanos por el reconocimiento de sus derechos al trabajo. Por consiguiente, este artículo se centra en analizar, por medio de la revisión documental, el uso de esta institución jurídica a la luz de la labor de la Organización Internacional del Trabajo relativa al trabajo decente. Lo anterior, estableciendo cómo el contrato de mandato es un instrumento para la protección del capital del Rappi. Además, estudiará cómo la legislación laboral colombiana vigente da lugar a la informalidad laboral según la teoría jurídica financiera y en última instancia, qué cambios legislativos deben ser implementados para satisfacer los estándares internacionales con respecto a los derechos de los trabajadores de esta plataforma.

Palabras clave: contrato de mandato, derechos de los trabajadores, trabajo decente, estándar internacional de derechos de los trabajadores.

Labor Formalization: Rappitenderos and the Mandate Contract in Colombian Legislation

Abstract

Within the innovation strategies of digital platforms in the Latin American context, Rappi, with the use of the mandate contract to link new delivery people, has established itself as one of the companies with the highest international projection. However, the creation of the category of independent courier based on this model has come with subsequent demand from human rights defenders for the recognition of their labor rights. Consequently, this article focuses on analyzing, through documentary review, the use of this legal institution considering the work of the International Labor Organization related to Decent Work. The above, establishing how the mandate contract is an instrument for the protection of Rappi's assets. Furthermore, it will show how current Colombian legislation gives rise to this labor informality and ultimately, which legislative changes must be implemented to satisfy international standards regarding workers' rights of this digital platform.

Keywords: mandate contract, workers' rights, Decent Work, international standard of workers' rights.

¹ Artículo presentado como trabajo de grado para optar al título de especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Universidad de Antioquia, valorado y recomendado por los jurados para su publicación. Este trabajo recibió distinción especial por parte del Consejo de Facultad, mediante resolución 21 de 2024, como mejor trabajado de grado.

² Abogado de la Universidad de los Andes, especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: mcastaneda.jimenez@udea.edu.co



Formalización laboral: rappitenderos y el contrato de mandato en la legislación colombiana

Introducción

En el paisaje corporativo contemporáneo y en especial en las economías en vía de desarrollo como las latinoamericanas, las plataformas digitales se han consolidado como un punto clave en las nuevas estrategias empresariales. En este escenario Rappi, la compañía colombiana iniciada en 2015 y recientemente forjada como la primera empresa unicornio del país¹, es actualmente la aplicación digital más usada en Colombia, con más de 60.000 rappitenderos dispuestos a realizar los encargos creados a través de ella (Murillo, 2024).

En este contexto, las relaciones laborales nacidas gracias a los servicios de entrega de productos a domicilio a través de estos canales, se han convertido en uno de los puntos de discordia más grandes entre los defensores de los derechos de los trabajadores y los emprendedores detrás de estas aplicaciones. Por ello, es necesario, a partir de la revisión documental, llevar a cabo un estudio de las relaciones contractuales que se han creado por medio de la aplicación Rappi y cómo este tipo de estrategias se han estructurado principalmente a favor de la protección de los intereses privados de sus creadores, dejando a un lado la protección debida a quienes se constituyen como sus trabajadores. Al respecto, este texto se centrará en analizar el contrato de mandato usado por Rappi en el contexto colombiano a la luz de la teoría jurídica financiera y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para dar cumplimiento a este objetivo, en primera instancia, se explicará cómo el contrato de mandato es un instrumento para proteger el capital de Rappi y la contradicción que representa respecto a los derechos humanos de los trabajadores. En segunda instancia, se estudiará cómo la legislación laboral colombiana vigente da lugar a la informalidad laboral según la teoría jurídica financiera. Y, finalmente, se plantearán los cambios legislativos necesarios para satisfacer los estándares internacionales con respecto a los derechos de los trabajadores.

En el marco de la revisión y para dar lugar a las comprensiones que se proponen desde el objetivo del texto, se echará mano de algunos conceptos que hacen parte de la teoría jurídica financiera ideada por K. Pistor (2019). A partir de este acercamiento, se establecerá cómo Rappi hace uso del Módulo del código del capital de prioridad para

¹ Las empresas unicornio son aquellas con alto potencial a corto plazo. Están valoradas por más de 1.000 millones de dólares en el mercado y generalmente, aunque no coticen en bolsa, a la hora de lanzar una oferta pública, tendrán una valoración alta en el mercado de capitales dada la proyección futura que van a generar (Guerrero, 2022).

proteger a este emprendimiento de los empleados de la plataforma, quienes se constituyen en sus acreedores. Así, por medio del contrato de mandato usado por Rappi, sus creadores eluden la responsabilidad de pago y reconocimiento de derechos laborales de sus empleados para generar capital. Con respecto a estas vulneraciones, se contrastará esta situación con el estándar internacional en materia de derechos de los trabajadores planteado por La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998) y desarrollado por los diversos mecanismos internacionales.

Se estudiará, además, la construcción del sistema de contratación de Rappi y se analizará la responsabilidad del Gobierno nacional de Colombia en la prolongación de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Con respecto a esta, se establecerá cómo la legislación laboral colombiana vigente permite el uso del contrato de mandato para evitar la formalización de los trabajadores y la renuencia del Gobierno nacional en la regulación de las plataformas. En vista de esto, se analizará tanto el Plan de desarrollo 2018-2022 del gobierno de Iván Duque (Congreso de la República, Ley 1955 de 2019), así como el Proyecto de Ley n.º 166/2023C “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia,” presentado por el gobierno de Gustavo Petro (2023).

Dicho esto, como método de elaboración de este artículo, se realizó una revisión documental y, en consecuencia, se usó como técnica el análisis documental de fuentes primarias como jurisprudencia, doctrina y la legislación nacional, y de fuentes como prensa y literatura académica publicada en libros y revistas indexadas.

1. El contrato de mandato en la plataforma Soy Rappi y la formalización laboral

1.1 Aspectos generales del contrato de mandato

Con la intención de poner en contexto y llevar a cabo un análisis de las posibilidades del contrato de mandato en la legislación colombiana, se establecerá el origen, regulación y actual uso de esta institución jurídica. Para empezar, este contrato tiene su fuente histórica más fidedigna y abundante en el derecho romano “al cual se le debe su construcción técnica y su consagración como contrato autónomo y típico, como pasó luego, aunque con algunas –y sensibles- variaciones, a las codificaciones europeas del Siglo XIX y principios del XX” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia STC9520-2021). Así, se describe que esta institución fue creada, en primera instancia, en un contexto de crecimiento en el tráfico de bienes por parte de comerciantes romanos con otros pueblos, a medida que las posibilidades de comerciar en otros territorios se expandían. Dentro de este proceso, dichas transacciones no siempre podían ser ejecutadas por el interesado a nombre propio y por eso recurría a la representación por parte de otra persona que contaba con las posibilidades de trasladarse, constituyendo así esta representación para llevar a cabo trámites como el factor nuclear de este contrato (Fernández de Buján, 1994).

Dicha representación así establecida, tiene como base la confianza depositada en quien llevaría a cabo la labor, teniendo como presupuesto la imposibilidad o desinterés del mandante de hacer parte activa de la gestión. Tanto es así, que antes de que existiese la acción directa del mandante contra el mandatario para exigirle el cumplimiento del encargo o mandato como medio de defensa judicial, el mandatario que no llevara cabalmente el cumplimiento de la labor encomendada se vería condenado con una sanción de carácter casi sagrado por haber infringido un deber derivado de la amistad (Fernández de Buján, 1994). De esta manera es que se constituye el mandato como un contrato consensual, en el que su perfeccionamiento se deriva del acuerdo de las partes; bilateral imperfecto, en el que solo para una de las partes se generan obligaciones; de buena fe, en el sentido en que nace de relaciones de confianza y gratuito, ya que, como lo indica Gayo (como se citó en Fernández de Buján, 1994), este tipo de actividad es realizada bajo el compromiso de que no debía ser remunerada so pena de convertirse en arrendamiento de servicios. En síntesis, el contrato de mandato tiene su origen como hecho social y se consolidó como un hecho jurídico regulado por el derecho, en el momento en el que se hizo necesaria la representación por parte de un tercero en la puesta a cabo de una gestión.

La incorporación en el ordenamiento colombiano de este tipo de contrato fue producto del movimiento codificador del siglo XIX, que tuvo como máximo expositor el *Code Civil* que promulgó Napoleón en 1804, adoptando el Código Civil en 1873 y luego a manera de legislación nacional en 1887. En su articulado fue incluida la regulación del mandato de la misma manera que fue establecida en el art. 2116 del Código de Chile, país precursor del movimiento en Suramérica. Posteriormente, con el objeto de contar con una legislación especializada en las relaciones de los agentes del mercado, fue incluido en la regulación del Código de Comercio en el art. 1262 y siguientes. En su definición mercantil en la regulación colombiana se establece que 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” (Presidencia de la República, Decreto 410 de 1971, art. 1262).

Así, en el ámbito mercantil, el contrato de mandato termina conservando varios de los elementos constituidos en el derecho romano con algunas variaciones. Dentro de estos elementos, se establece que este es consensual, al igual que en el civil, ya que basta con el acuerdo de las partes para su perfeccionamiento. Además, se presume remunerado, haciendo de este un contrato con prestaciones recíprocas, siendo este el principal diferenciador de la regulación romana y, sin embargo, mantuvo en Colombia la condición de *intuitu personae*, en el sentido en que el mandatario es encargado por el mandante por la confianza que le tiene. Finalmente, frente al objeto del contrato este consiste en la celebración o ejecución de actos jurídicos y no en operaciones materiales (Arrubla Paucar, 2015).

Sin embargo, dentro de la expansión de las innovaciones en el marco de lo que se ha venido a denominar la Cuarta Revolución o Revolución 4.0, que deviene de la irrupción de la digitalización en el mundo laboral (Cruz-Villalón 2017), el uso de este tipo de contrato tiene un giro inesperado frente a las posibilidades que tiene en el establecimiento de obligaciones para las partes. Con aplicaciones como Rappi a la cabeza, el uso del contrato de mandato tiene una nueva vuelta de tuerca, constituyendo una nueva manera de poner en la práctica las obligaciones que se pueden establecer entre las partes.

Como lo establecen los Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación Soy Rappi este nuevo uso del contrato de mandato remunerado se configura en el momento en el que un “repartidor independiente” acepta la gestión de un pedido solicitado por el mandante, denominado también usuario o aliado comercial. Dentro de otras precisiones que se establecen en estos términos y condiciones se encuentra que se genera un contrato de mandato comercial y que la relación jurídica de mandato se configura únicamente entre el mandante y el repartidor independiente (Rappi, 2024). De esta manera, dentro de las innovadoras relaciones de comercio que nacen con la digitalización de las relaciones humanas, Rappi se describe como un simple portal de contacto que une a un repartidor y consumidor final (mandante-mandatario), disolviendo así la posibilidad de impartir disposiciones por parte del mandante y la confianza recíproca existente entre las dos partes (Obando Garrido, 2021), configurando la existencia de un tercero que impone los términos en los que se lleva a cabo la labor.

En concordancia con lo anterior, esta disolución de la voluntad de las partes también está presente en la misma aceptación de los términos y condiciones que son, en esencia, un contrato de adhesión, mediante el cual el operador se vincula a Rappi, sin ninguna oportunidad de negociación de dichos términos. Además de esto, la plataforma impone el precio que ha de pagar el usuario por la gestión del pedido y es quien recibe, en primera instancia, las quejas de los usuarios. Estas características permiten establecer que el contrato que se configura mediante la solicitud entre el mandante y el mandatario, no se realiza mediante acuerdo de voluntades, como lo afirma la aplicación y que dentro de ella hay una cabeza que establece los términos en los que se cumplirán las labores materiales por parte del mandatario. Así, otra característica que resalta de la operación es que el contrato de mandato comercial que se produce en la interacción es entre particulares, en este caso ninguna de las partes ejerce actos de comercio y, además, ni el usuario, ni el domiciliario lo ejercen de manera profesional. Esta innovadora manera de vinculación, redefiniendo el contrato de mandato, ha sido la elegida por Rappi para expandir su modelo empresarial. A continuación, se pasará a analizar el modelo de negocios que tiene como base de su operación este tipo de contrato.

1.2 Modelo de negocios y derechos de los trabajadores

Aunque Rappi además de reparto de productos ha llegado hasta proveer videojuegos en línea, líneas de tarjetas de crédito, logística en las ciudades, entre otros servicios, principalmente se presenta como un modelo de mercado digital bajo el cual un grupo de aliados comercializan sus productos y servicios a través de su plataforma, por medio de un trabajador independiente que gestiona los encargos creados a través de esta (Rappi, 2024). Como producto de esta disposición y el novedoso uso del contrato de mandato, se encuentra la modificación de la estructura empleador-trabajador tradicional a un esquema plataforma-mandatario-consumidor, que establece la posibilidad de crear un acuerdo de voluntades mediante el cual un mandatario se obliga a gestionar una solicitud del consumidor a través de la plataforma ideada por sus creadores (Rappi, 2024). Este nuevo planteamiento tiene como resultado la relegación de la tradicional forma de contratación del empleador-trabajador en la vinculación de un individuo con una labor de domiciliario y su correspondiente obligación de vincular a las personas, entre otras, a la seguridad social.

El uso del contrato de mandato por parte de esta plataforma, no solo se consolida como una novedad en la vinculación de empleados, sino que, por su mismo, uso genera un nuevo desafío para la protección de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Esto, ya que la obligación de vincular empleados mediante contrato de trabajo le asegura a quienes desean laborar el acceso al servicio público de salud, al Sistema General de Pensiones, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Sistema de Subsidio Familiar. Sin embargo, la consecuencia más preocupante de esta nueva manera de vinculación laboral es que Rappi transfiere los riesgos de su operación a quienes nombra mandatarios, no solo en la gestión de las labores que oferta la plataforma, sino también en la configuración de estos gestores como trabajadores autónomos sin protección por parte del Estado.

Como lo anotó el CEO de Rappi, Simón Borrero, en entrevista con la FM, su empresa acoge a todos los rappitenderos con un seguro de accidentes y una póliza de salud privada (RCN, 2023). Esta forma de protección de la integridad de los trabajadores no protege integralmente sus derechos a la pensión y la salud, y en la práctica, reemplaza al Estado por los intereses de los privados prestadores de dichos servicios. Además, el alcance de dicho seguro es establecido por parte de la empresa que adquiere el seguro.

Esta estructuración legal de la operación Rappi está enmarcada dentro de las dinámicas de los modelos de negocios instaurados en Estados Unidos en lo que se ha venido a denominar la *uber economy* o *crowdwork offline*, de las que hace parte un nuevo tipo de empresas que tienen como finalidad poner en contacto directamente a

clientes con prestadores de servicios individuales. Estas empresas tienen como base el desarrollo de su actividad económica a través de trabajadores que denominan como autónomos (Todolí Signes, 2015), reestructurando el modelo de contratación basada en la contratación de empleados subordinados.

En razón de esto, el derecho laboral se enfrenta, de manera cada vez más intensa, a mantener el ritmo ante estas nuevas estrategias corporativas que tienen como propósito hacer uso de las tecnologías para crecer en el mercado internacional de la oferta de bienes y servicios. Así las cosas, y para comprender las implicaciones de este modelo de negocio y el tipo de relación que se crea entre los trabajadores y Rappi, se abordarán algunos conceptos desarrollados por la OIT atinentes a la defensa de los derechos de los trabajadores.

1.3 Estándar internacional de los derechos de los trabajadores

Frente a los desafíos generados por estas novedosas estructuras, cabe traer a colación la labor de la OIT en la búsqueda de la defensa del concepto de trabajo decente, referente a la defensa de los trabajadores en el marco de globalización mundial. Este término desarrollado desde 1999, fue institucionalizado a partir de la Declaración de 2008 Sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de esa misma organización. Este término fue definido como: “el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2008, p. 7).

Con respecto a la obligatoriedad de este concepto se debe recordar que, ha sido consignado explícitamente en distintos instrumentos como los Convenios 185, 187 y 188 de la OIT, configurándose estos como los medios útiles para alcanzar los objetivos. En relación con ellos, es necesario recordar, como lo estableció la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2005, que los convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna, tal como lo dispone el art. 53 de la Constitución Política de Colombia, sin perjuicio de que varios de ellos integren el bloque de constitucionalidad.

Así, sobre la aspiración del trabajo decente, la OIT ha definido cuatro pilares para su protección y desarrollo: 1) creación de empleos, 2) derechos laborales, 3) protección social y 4) diálogo social (OIT, 2008). Dicho contenido aspiracional, incluido además en instrumentos internacionales, pone de presente una tensión entre el marco normativo internacional y el modelo operacional de la plataforma digital estudiada. Esta preocupación se incrementa al tener en cuenta que la normativa colombiana en su presente configuración no les brinda a estos trabajadores, en condiciones de

vulnerabilidad, herramientas expeditas para modificar su actual forma de vinculación, como se desarrollará más adelante.

La modalidad de vinculación por medio del contrato de mandato tiene como resultado la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores de Rappi. Esto se puede concluir por el incumplimiento de los cuatro pilares citados, al no crear en la realidad empleos con salarios dignos evitando el reconocimiento pleno del salario, al solo proveer una remuneración ordinaria por el servicio, sin reconocer otros pagos como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras. Además, no hay reconocimiento de derechos laborales al solo reconocer a los trabajadores como meros mandatarios.

Por otro lado, no existe una protección social al no vincular a los empleados a seguridad social y la falta de diálogo social al no contar con la “automática adjudicación del derecho a la negociación colectiva en los términos y condiciones que este derecho se aplica a los demás trabajadores” (OIT, 2022, p. 4), derecho que les permitiría negociar los términos en que llevan sus labores y contratan sus servicios. Todos estos derechos consagrados para empleados subordinados, no solo enfrentan a los repartidores a trabajar mediante un contrato de adhesión que no permite negociación de sus términos, sino con la renuencia de los creadores de Rappi a negociar con los sindicatos para la mejoría de sus condiciones laborales.

Este desarrollo del concepto de trabajo decente, fundamental para establecer estándares mínimos de protección de los trabajadores, proviene de la búsqueda de dignificar el trabajo y su conceptualización ha sido resultado de la visión contemporánea de la OIT en la era de la globalización (OIT, 2008). Este esfuerzo proveniente desde la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 sigue así una línea de acción clara con relación al trabajo decente y garantía de los derechos humanos en el trabajo. Esta institucionalización es un resultado de la adopción de políticas y principios desarrollados por la organización y buscan el “compromiso activo con el respeto, la promoción y la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (OIT, 1998, p. 4). Este desarrollo le impone deberes a los Estados sobre la defensa de los derechos humanos, que en este caso están siendo desatendidos al no proveer una regulación adecuada en la legislación colombiana. Ahora, para entender la manera en la que se han prolongado estas vulneraciones, se abordarán algunos conceptos de la teoría jurídica de las finanzas, desde la cual se podrá esclarecer el uso del derecho por parte de esta plataforma digital para proteger su modelo empresarial.

2. Teoría jurídica de las finanzas y los módulos del capital a la luz de las condiciones de Rappi

2.1 El módulo de prioridad en la operación de Rappi

El uso del contrato de mandato por parte de Rappi en la vinculación de repartidores y sus consecuencias jurídicas surgen como la puesta en marcha de una idea protegida por el derecho. Tanto la constitución de la sociedad de Rappi como la manera en la que vincula a sus repartidores están sometidos a las reglas de juego impuestas por el derecho, pero al mismo tiempo son susceptibles de modelarlas en su beneficio. El establecimiento de obligaciones para las partes mediante este tipo de contrato es un reflejo de cómo opera el derecho en la creación de nuevas normas mediante el uso novedoso de instituciones jurídicas existentes.

Para explicar esta estructuración de la vinculación de los colaboradores de Rappi, se hará uso de la teoría jurídica financiera ideada por K. Pistor en su texto: *El código del capital: cómo la ley crea riqueza y desigualdad* (2019), cuyo objetivo principal es demostrar cómo el capital está codificado en el derecho². El desarrollo presentado en dicho texto es la constatación de que la manera de crear capital para las empresas es que, por medio de una buena codificación legal con el uso de instrumentos jurídicos, cualquier objeto, reclamación o idea, puede convertirse en capital (Pistor, 2019).

En consecuencia, la teoría que presenta la autora es el medio para establecer que tanto el modelo de negocios como la estructuración de Rappi son una creación del derecho, que puede ser revestida de atributos por medio de la ley para hacer más viable la generación de ganancias. La autora asume que el capital “nunca ha sido una cosa, sino su codificación legal; nunca ha tenido que ver con sus insumos o con productos finales, sino con la capacidad de generar y monetizar ingresos esperados” (Pistor, 2011, p. 174). De esta manera, la estructuración legal de la empresa y su mecanismo para vincular trabajadores necesita de las estructuras del derecho, pero también que las usa a su favor para obtener dichos ingresos a futuro. Esta teoría permite desentramar la protección de los activos por parte de los abogados que, por medio de la codificación con instrumentos jurídicos mediante el derecho contractual, presentan una estrategia para pretender cumplir con la legislación vigente, pero en la práctica moldear sus efectos. Tomando un tipo de contrato regulado por la legislación mercantil, como el contrato de mandato, se gesta un vínculo jurídico comercial que, en primera instancia, debería ser un contrato laboral.

² Según Pistor (2019), la codificación es el proceso por el cual se recombinan instituciones jurídicas para conferirle a ciertos atributos a un activo, haciéndolo susceptible de crear riqueza.

Esta forma de vinculación le asegura proteger gran parte de sus recursos, permitiendo reinvertir las ganancias de operación en mejorar, ampliar y ofertar a una mayor cantidad de personas sus servicios. Según esta teoría jurídica, lo que se gesta a partir del uso de la codificación es la legitimación de la operación, estableciéndolo como un modelo de negocios legal, a partir de la normativa vigente con respecto al trabajo en Colombia. El resultado de esta disposición es que se ponen en tela de juicio las obligaciones que se pueden gestar para los empresarios con respecto a los derechos de los trabajadores de las plataformas digitales.

A continuación, se pasará a estudiar el módulo legal de prioridad, que como lo indica Pistor (2019) “establece una jerarquía de los derechos que compiten por los mismos activos” (p. 33), en otras palabras, pone unas reclamaciones para acceder a un activo por encima de otras, punto crítico en la búsqueda de la protección de los recursos de las empresas sobre las pretensiones de sus acreedores. Lo que quiere establecer esto es que el acceso de Rappi a las ganancias producidas gracias a la operación de la actividad comercial está por encima de las garantías a los trabajadores, que se establecen como acreedores en dos sentidos: la remuneración por su trabajo y en la afiliación al sistema general de Pensiones, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Sistema de Subsidio Familiar. Esta constitución del módulo de prioridad está enmarcada dentro de la operación de cualquier empresa, que tiene como objetivo proteger las ganancias pasadas y futuras de quienes se puedan constituir posteriormente en acreedores. Como se demostró en el uso que se ha hecho del contrato de mandato en la forma de vinculación de los rappitenderos, este le permite utilizar la categoría de “repartidor independiente”, con todas las consecuencias legales que trae consigo, especialmente, en el no reconocimiento de su categoría de trabajador dependiente.

Por esta situación, surge un escenario en el que los derechos de los trabajadores frente a las plataformas digitales y las obligaciones de los empresarios con respecto a la forma de vinculación no están completamente claros y, en consecuencia, deben ser definidos mediante disputas, tanto en tribunales como en su regulación estatal (Pistor, 2019). Esta problemática surge porque el contrato de mandato al que los repartidores se adhieren no requiere para su existencia una validación por parte de un tribunal, de un ente estatal, ni de un actor diferente a Rappi, ni quien desea laborar en la plataforma. En razón de esto, se toma por sentado en principio que a lo que se comprometen ambas partes es legal, dado que el uso del derecho contractual le permite a Rappi establecer las condiciones a las que un individuo en busca de trabajo acepta cumplir. Esta teoría refleja que el derecho no es creado en principio por un Estado centralizado, sino que se hace por medio de abogados, quienes mediante una regulación privada crean normas, que pueden ser tanto impugnadas por otros privados, como protegidas posteriormente por un tribunal o por un gobierno.

Así, a pesar de que existe una definición del trabajo decente, se presenta una disputa sobre lo que realmente significa y en particular, sobre a quienes protege. Conforme a esto, el debate sobre los derechos de los trabajadores ha girado en torno a definir si este tipo de vinculación realmente define a los rappitenderos como trabajadores autónomos o, por el contrario, deberían contar con contrato de trabajo al cumplir con los elementos esenciales definidos por el art. 23 del Código Sustantivo del Trabajo (1950): salario, prestación personal del servicio y subordinación. Frente al salario y la prestación personal del servicio, no se presenta mayor discusión en el modo de operar de Rappi, pues existe efectivamente una remuneración por el servicio prestado y, como lo establecen los términos y condiciones de la plataforma, el rappitendero se compromete a utilizar su cuenta y número de usuario en la aplicación de manera personal y se debe abstener de utilizar otra cuenta de la que no sea el titular registrado y/o facilitar el acceso y uso de su cuenta personal a otra persona (Rappi 2024). Ahora, frente a la subordinación, la determinación de si los rappitenderos deben o no seguir unas directrices y normativas por parte de Rappi por medio del algoritmo de la aplicación, son cuestiones que no tienen una respuesta definitiva.

Debido a esto, la controversia sobre los derechos de los trabajadores ha generado diversos debates en cuanto a la legitimidad de este modelo empresarial. En un contexto en el que el éxito de los gobiernos se centra cada vez más en mediciones económicas y menos sobre la garantía de los derechos humanos de la población, la protección de los derechos de estos rappitenderos se ha convertido en una controversia nacional. Frente a la actual posibilidad de una reforma laboral en Colombia, que implicaría una obligación de la empresa de vincular a los trabajadores mediante contrato de trabajo, Simón Borrero, en entrevista con la FM declaró que: “Deja por fuera a un 90% de los rappi-tenderos. Es bastante grave, los deja sin ingresos para su día a día” (RCN, 2023).

Esta discusión se enmarca en la definición de la prioridad del Gobierno nacional, si se trata de proteger la expansión del modelo Rappi o generar una protección más robusta de los derechos de los nuevos trabajadores que se han consolidado dentro de estas innovaciones empresariales. Como lo anota Pistor (2019), los Estados: “no son neutrales cuando se trata de determinar a qué intereses concernientes a un activo dar prioridad; probablemente bendecirán más las promesas de ganancias futuras que aquellas reclamaciones que promuevan el autogobierno o busquen asegurar la sostenibilidad ambiental” (p. 47). En consecuencia, se pasará a estudiar la respuesta institucional por parte del Estado colombiano frente a las controversias sobre categorización legal de los rappitenderos.

2.2 Respuesta institucional

Dentro de este escenario y antes de esclarecer las posibilidades de la nueva reforma laboral planteada por el gobierno de Gustavo Petro, es necesario un contexto no solo sobre las diferentes iniciativas llevadas a cabo por parte del Congreso, sino también un barrido por la respuesta de las instituciones del Estado frente a la formalización de los trabajadores que laboran a través de las distintas plataformas digitales. Para empezar, la primera respuesta institucional relevante con respecto a las plataformas, se reflejó en el Plan de Desarrollo 2018-2020 del gobierno del expresidente Iván Duque. En el art. 205 de dicho documento, el Gobierno nacional estableció el compromiso de realizar una caracterización de las condiciones de prestación de servicio y las modalidades de protección y seguridad social que se puedan generar del uso de estas plataformas y, posteriormente, presentar un proyecto de ley con el objetivo de regular la forma de vinculación de los actores del sector.

Este compromiso se vio plasmado en el posterior Proyecto de Ley n.º 388 de 2020, presentado dos meses después del tiempo establecido en el Plan de Desarrollo y sin la caracterización a la que se había comprometido el gobierno para ese momento. Además, la iniciativa no planteaba determinar la naturaleza jurídica ni definir aspectos sustantivos de dicha relación, sino regular lo relacionado con la cobertura del Sistema de Protección Social para los prestadores del servicio (OIT, 2021), sentando las bases para que el proyecto fuera posteriormente archivado en el Congreso. Además de esta iniciativa, 5 proyectos de ley han sido presentado para regular las plataformas digitales en Colombia. Según la OIT, para 2021, todos los proyectos de ley formulados durante el gobierno de Iván Duque tenían en común dos aspectos a resaltar: la negación del carácter subordinado del servicio prestado y la búsqueda de la cobertura de los mecanismos de protección social, restringiendo así la posibilidad del pago compartido al Sistema Integral de Seguridad Social, el pago de prestaciones sociales, vacaciones y aplicación efectiva del derecho de negociación colectiva, entre otros (OIT, 2021).

Por su parte, la Corte Constitucional ha tenido, en dos ocasiones, la posibilidad de analizar la naturaleza jurídica de la vinculación de trabajadores de plataformas digitales. Tanto en la Sentencia T-599 de 2017, en la que se declaró improcedente la acción de tutela que tenía por objeto declarar la obligación del Ministerio de Transporte de regular el servicio público de transporte a través de la plataforma tecnológica de Uber, como en la Sentencia T-534 de 2023, en la que la Corte estableció que solo hacía parte de su análisis la relación específica frente a la dimensión del debido proceso de Rappi con uno de sus rappitenderos al desactivar su usuario y excluirlo de los servicios de la plataforma. En ambas, la Corte se abstuvo de analizar de fondo las relaciones jurídicas emanadas del uso de las aplicaciones, perdiendo la posibilidad de fortalecer los derechos de quienes laboran a través de estas.

Los mayores avances que se han producido con respecto a la aclaración de la naturaleza jurídica de Rappi se han presentado por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio, ente que se ha pronunciado en diversas ocasiones, aunque solo frente a los derechos del consumidor. La decisión más relevante frente al tema fue la Resolución n.º 40212 de 2019 que, al analizar su modelo de negocio con la intención de establecer con certeza si a la sociedad en cuestión le regían o no las normas sobre comercio electrónico, estableció que no es un mero portal de contacto, sino una plataforma de comercio electrónico. Estos pronunciamientos han aclarado que Rappi es parte de la cadena de comercialización de bienes y servicios, pero sin un pronunciamiento sobre los derechos de los trabajadores, siendo este improcedente por parte de esta entidad.

A pesar de esto, varias sentencias de juzgados menores se han pronunciado frente a la naturaleza jurídica de la relación entre trabajadores y plataformas digitales. Entre estas se destaca la proferida por el Juzgado Sexto de Pequeñas Causas de Bogotá que en 2020 estableció que entre un domiciliario y la empresa Internet Services Latam SAS (Mercadoni), existía un vínculo de naturaleza laboral (Forbes, 2020). En este escenario se fortalece la idea del profesor D. Peña Valenzuela quien estableció sobre las plataformas digitales que, ante la desregularización de estas por parte del gobierno, hace que sean los jueces los llamados a definir su futuro (Peña, 2017).

Es así, como dentro de este vacío y la fría respuesta institucional ante los nuevos desafíos del derecho laboral, se gesta la protección de esta nueva relación contractual que, sin embargo, ha tenido una respuesta de otros actores ante la negligencia del Estado en la protección de los rappitenderos. Entre los actores más relevantes se encuentran los esfuerzos del sindicato Unión de Trabajadores de Plataformas UNIDAPP, que se ha consolidado como un esfuerzo masivo en la defensa de los derechos de los trabajadores. Durante varias etapas de su estrategia por modificar la forma de vinculación de las diversas plataformas digitales que operan en el país, se han desarrollado mesas de diálogo con Rappi, manifestaciones, desconexiones simultáneas de las plataformas y la más importante de todas: las herramientas legales. Entre ellas, se han instaurado derechos de petición y tutelas para proteger derechos de los trabajadores ante la restricción del acceso a la cuenta, pero aún más importante, se ha trazado el proyecto de radicar demandas ante juzgados de pequeñas causas para redefinir el tipo de relación que se entabla entre las partes (Bedoya *et al.*, 2024).

Estas acciones tienen como propósito proteger los derechos de los trabajadores ante estas nuevas relaciones laborales que se están construyendo con base en la *uber economy*, ya que los pasos para una regulación por parte del Estado colombiano no han sido efectivos con respecto a la protección de sus intereses. Se consolida de esta manera el poder de los abogados como creadores del derecho y se establece que la manera en

que los derechos se transforman en ley es la producción de normas caso a caso, comparando prácticas reales con conceptos jurídicos. En medio de estas circunstancias, el cambio de gobierno, permitió entrever la posibilidad de la modificación de esta estructuración legal por parte del Gobierno colombiano, a partir de la posibilidad de la aprobación de una reforma laboral, que abarcara la regulación de las plataformas digitales. A continuación, se pasará a evaluar la nueva forma vinculación de trabajadores que se produciría de ser aprobado el Proyecto de Ley n.º 166/2023C “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”.

3. Reforma laboral y cambios legislativos para la protección de los derechos de los trabajadores

3.1 Reforma laboral

En la exposición de motivos del Proyecto de Ley, radicado el 24 de agosto de 2023 por el Ministerio de Trabajo del gobierno de Gustavo Petro, se estableció que el propósito de la reforma es materializar el trabajo decente, así como fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social. Explícitamente se propone que el medio para lograrlo es armonizar la legislación nacional con los estándares de la OIT, las obligaciones derivadas de tratados internacionales y lo dispuesto por las Altas Cortes sobre la protección de los derechos en y al trabajo (Ramírez, 2023). Dentro de este objetivo, uno de los puntos que se pretende regular en la reforma son las plataformas digitales y por esto, se pasará a estudiar qué medidas han sido aprobadas y si estas realmente satisfacen el estándar internacional frente a los derechos de los trabajadores.

Dentro del articulado presentado por el gobierno fueron 8 los artículos que componían la nueva regulación del trabajo en plataformas digitales. En primera instancia, la reforma tenía como principal cambio frente a estas plataformas el encuadre de estos trabajadores bajo el concepto de la relación laboral. Como se estableció en el proyecto de ley, las personas que laboren como repartidores para plataformas digitales serían vinculados mediante contrato de trabajo y como resultado de ello gozarían de todos los derechos y garantías previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y normas laborales aplicables (Ramírez, 2023), principal logro que buscan los sindicatos como la UNIDAPP.

Sin embargo, a octubre de 2024, la aprobación de estos artículos ya ha atravesado por cambios significativos. Entre ellos, los artículos aprobados disponen que los repartidores podrán trabajar tanto en modalidad autónoma como subordinada, con la diferencia entre ambas de que como autónomo no se podría pactar exclusividad

y el cambio de aportes a la seguridad social. Frente a estos aportes se aprobó finalmente en la Cámara de Representantes que para quienes sean independientes sus aportes a seguridad social serán 60 % pagados por las plataformas y el 40 % restante serán pagados por el repartidor y en cuanto al pago de la ARL el empleador asumirá el 100 % del aporte (Morales, 2024). Frente a estas también se establece la obligación para las plataformas de realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo con el objeto de informar sobre el número de trabajadores activos en ellas y su respectiva modalidad dependiente subordinada o independiente autónoma (Rico, 2024), fomentando la transparencia en la entrega de información de los diferentes emprendimientos con respecto al Ministerio. Adicionalmente, se dispuso la obligación de que las plataformas tendrían que contar con un esquema de supervisión humana que tenga incidencia sobre las condiciones de la prestación del servicio (Romero, 2024).

Del análisis de la reforma se puede establecer que efectivamente se presenta una regulación positiva de las plataformas digitales sobre los esquemas de supervisión humana, que ensancha los derechos de los trabajadores en cuanto a la supervisión de sus labores. En cuanto a esta, la toma decisiones apoyada y adoptada por un sistema automatizado y la distribución de puntos mediante algoritmos de las aplicaciones sería intervenida por un ser humano, punto relevante para la protección de los derechos y libertades de los trabajadores. Dentro este nuevo esquema de supervisión, se logrará garantizar mayor transparencia en caso de decisiones que puedan afectar las condiciones laborales de los repartidores (Gil Otero, 2022). Esta nueva regulación se consolida como una manera de proteger a los trabajadores de las posibles vulneraciones al asegurar que decisiones como bloqueos y sanciones no se basarán en sistemas automatizados y los repartidores podrán contar con sistemas que les aseguren derechos de réplica y notificaciones argumentadas sobre decisiones que afecten sus labores.

No obstante, el gran fracaso de la reforma, con respecto a su propósito inicial es que, aunque protege a los trabajadores garantizando su afiliación y el pago en conjunto de su seguridad social y las ARL, no se logra la consolidación robusta de una nueva regulación laboral para este tipo de relaciones laborales. Como se desarrolla en el articulado, la reforma efectivamente modificará el tipo de vinculación que tienen los repartidores con Rappi, pasando de un modelo que pretendía desconocer la vinculación directa que tenía con los rappitenderos a reconocer una relación laboral. Esta relación jurídica, con las excepciones del cubrimiento de la seguridad social y las ARL, sigue las reglas generales de contratación, sin reconocer que se necesita una regulación especial para este tipo de relación. Por esto, se pasará a presentar los cambios que se consideran necesarios para regular apropiadamente estas nuevas relaciones gestadas a partir de las plataformas digitales.

3.2 Cambios legislativos necesarios

Como se expuso en el anterior acápite, la reforma laboral presentada por el Gobierno nacional que espera ser aprobada en el Congreso trae cambios legislativos positivos en el reconocimiento de derechos para los rappiditenderos. Este nuevo cuerpo normativo queda en mitad de camino entre lo que se aplica al trabajador dependiente y el autónomo y es por eso que, aunque se protegen de manera más robusta los derechos laborales de quienes desean laborar en este tipo de plataformas aún quedan puntos por regular. Así, para establecer los cambios legislativos necesarios se partirá, parcialmente, por la lista desarrollada por Todolí Signes (2017), quien ha expuesto en diversas publicaciones el impacto del modelo de Uber sobre los derechos laborales y los pseudocontratos de trabajo en la *uber economy*. Teniendo en cuenta que la reforma propone libertad para trabajar en varias plataformas, prohibiendo cláusulas de exclusividad y las protecciones, como el derecho a la negociación colectiva, de los empleados dependientes al estar bajo la modalidad de contrato laboral, se proponen varios conceptos para proteger los derechos de los repartidores y garantizar seguridad en el desempeño de sus labores para las plataformas.

Para empezar, se debe garantizar la libertad de horarios y jornada. La flexibilidad que permite este tipo de iniciativas le permite al trabajador elegir en qué momento desea empezar y finalizar su jornada. Sin embargo, esta flexibilidad se puede tornar en una obligación de trabajar la mayor cantidad de horas dada la inestabilidad de los ingresos que puede garantizar la operación. Por esto, es necesario que se fije tanto un tiempo mínimo, como una cantidad de horas máxima que un trabajador puede desempeñar por semana, balanceando la manera en la que la plataforma gestiona el tiempo de sus empleados, como garantizar protección de la salud y el bienestar de los repartidores.

Sobre la responsabilidad por daños de los trabajadores, uno de los puntos de discordia más importantes que los sindicatos pretenden proteger, teniendo en cuenta la posibilidad de negligencia por parte de los repartidores en la puesta en marcha de sus labores, es que es necesario que cuenten con un seguro que los proteja de accidentes, estableciendo así unas pautas que definan claramente los límites de esta responsabilidad. En caso de accidentes, los daños que puede cubrir este seguro deben ser claramente definidos para que los repartidores cuenten con protección, pero, además los incentive a tomar medidas de seguridad más rigurosas.

Con respecto al salario mínimo por el tiempo que prestan servicios la controversia se encuentra en los tiempos de espera, las aplicaciones no tienen en cuenta el tiempo que los repartidores deben esperar para que sea asignado un encargo por medio de la plataforma. Ese tiempo en que deben estar activos los repartidores están a disposición del empleador, pero es un tiempo que no es reconocido monetariamente. Dado esto, se

debe establecer un mecanismo transparente y justo para medir y registrar el tiempo de espera, así, se propone que dentro de las horas que los repartidores están habilitados para recibir encargos se considere una contraprestación para el tiempo muerto, sin significar que durante este los rappitenderos rechacen encargos sin mayor control.

Otro elemento que debe ser tenido en cuenta es la compensación de gastos, en cuanto a este, se debe tener en cuenta que, aunque puede haber obligación de contar con elementos esenciales para la prestación del servicio, la plataforma debería asumir gastos que se relacionen directamente con la prestación del servicio. En este caso, no solo se tendrían en cuenta gastos como bienes consumibles indispensables para la prestación del servicio, sino también la provisión de espacios en las zonas donde opera la aplicación para los tiempos de espera en que los repartidores están activos en la plataforma.

Estas regulaciones adicionales, necesarias para la consolidación de una protección efectiva de los repartidores, serán parte de la disputa judicial que se abrirá para el reconocimiento de condiciones dignas y seguras de trabajo. Esta situación, inevitable frente a una regulación todavía pendiente de ser totalmente aprobada por el Congreso de la República, mantiene las puertas abiertas a la acción sindical que ha sido fundamental en la progresiva mejora de las condiciones de los trabajadores de las plataformas digitales.

Conclusiones

La situación de los rappitenderos en Colombia refleja un desafío estructural en el derecho laboral, especialmente en el contexto de la economía digital, que ha transformado de manera radical las relaciones laborales. La forma de vinculación de trabajadores de Rappi, mediante contrato de mandato, desliga a las plataformas digitales de las responsabilidades propias de la relación laboral tradicional. Este estado de cosas que transfiere riesgos y costos a los repartidores se mantendrá para gran parte de estos, que seguirán acudiendo a este tipo de oportunidades laborales bajo la figura de “trabajadores autónomos”. Esta tendencia no solo afecta a los repartidores en Colombia, al ser un fenómeno global también apunta a redefinir las relaciones laborales en otros ámbitos de la prestación de servicios, tal y como ocurre con otro tipo de aplicaciones como Uber, mientras los sistemas jurídicos permanecen rezagados frente a la protección de los derechos laborales.

Dentro de este escenario, el uso del contrato de mandato en Colombia se constituye como la herramienta ideal de Rappi para vincular trabajadores y proteger sus intereses en la generación de ingresos con base en su actividad comercial. Dentro de las diversas maneras de vincular trabajadores, el control por parte de entes estatales se vuelve menos efectivo en la protección de los nuevos trabajadores, protegiendo los mecanismos para evadir responsabilidades laborales y la reducción de costos para las

nuevas corporaciones que operan bajo el modelo *uber economy*. La redefinición de quién es trabajador con este novedoso uso del derecho comercial está implantada en el modelo de contratación que, mediante unas regulaciones de carácter *inter partes* entre repartidores y Rappi, termina obteniendo un reconocimiento universal, al ser mantenido por la inactividad del Estado.

Por su parte, el desarrollo del concepto del trabajo decente por parte de la OIT se constituye como un referente normativo para contrastar las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores de las plataformas digitales con un estándar internacional de protección. De acuerdo con este organismo, se debe cumplir con pilares fundamentales que, al momento, el modelo de contratación de Rappi no contempla, al fallar en la protección social, la ausencia de reconocimiento de derechos laborales y diálogo social, además de la baja calidad de los empleos creados. La falta de regulación adecuada en la legislación colombiana crea un ambiente de inseguridad y precariedad para los rappitenderos, quienes se ven en la obligación de recurrir a los juzgados y la acción sindical como únicas vías para el reconocimiento y protección de sus derechos laborales.

La inactividad del Estado en la regulación de estas nuevas relaciones refleja de manera más clara la descentralización del poder y la redefinición parte del derecho contractual de los derechos humanos. La manipulación de una institución jurídica para generar un tipo de relación jurídica comercial, que en la realidad debería ser una laboral, refleja las posibilidades que tienen los actores económicos en la definición de las condiciones en las que sus emprendimientos pueden operar. Dentro de estas, las labores de los abogados que pueden costear estos grupos económicos reflejan el poder de las regulaciones privadas en las definiciones de los derechos y las obligaciones a las que se deben comprometer las empresas con sus empleados.

Frente a la impugnación de estas regulaciones privadas por los trabajadores, se consideró, con respecto al Estado, que una de las variables más poderosas a tener en cuenta es la importancia que se presta sobre los índices del crecimiento económico y cómo estos definen la relevancia que se le da a la protección de los derechos humanos. El logro de una mayor igualdad en estas nuevas relaciones jurídicas tiene como uno de sus principales condicionantes las asimetrías de poder que se constituyen entre los dos actores que participan en la concertación, por un lado, frente a su poder económico y por el otro, las prioridades de los Estados frente al desarrollo económico. Así, se reflejó cómo, a pesar de las buenas intenciones del gobierno de Gustavo Petro con relación a la reforma laboral presentada y las posibilidades que se presentan para robustecer la protección a los rappitenderos, las medidas aprobadas hasta el momento de la redacción de este texto no son suficientes para reforzar el marco normativo necesario en Colombia en favor de los repartidores de este tipo de aplicaciones.

Entre las opciones que se han planteado para regular las actividades de las plataformas digitales, los intentos de reforma y la falta de efectividad de la Corte Constitucional en la protección de los rappitenderos, la intervención de los jueces se presenta como una vía para el reconocimiento de los derechos de los repartidores. En este contexto, la labor de sindicatos, como la UNIDAPP, en la búsqueda de precedentes judiciales se convierte en una continuación de la disputa por una regulación más equitativa para estos trabajadores.

De esta manera, la situación de los rappitenderos en Colombia y, en general, de los trabajadores de plataformas digitales aún plantea la necesidad de una regulación que reconozca las nuevas dinámicas de la economía digital y ofrezca condiciones laborales dignas y seguras para los prestadores de estos tipos de servicios. Frente a esto, este artículo se propuso, partiendo de la aplicación de los estándares de trabajo decente de la OIT en el contexto colombiano, unas pautas para una regulación integral, que reconozca líneas claras para la operación de esta actividad comercial. Este tipo de estudio pretende ofrecer una base sólida para el desarrollo de un marco regulatorio que se ajuste a los estándares de la OIT y permita avanzar hacia una economía digital que no esté reñida con el respeto a los derechos laborales y humanos.

Referencias bibliográficas

- Arrubla Paucar, J. A. (2015). *Contratos Mercantiles. Contratos Típicos*. Bogotá: Editorial Legis.
- Bedoya, M., Ocampo, B. y Valencia, C. (2024). *Conflictos en plataformas digitales: precariedad laboral y acción colectiva de los trabajadores de Rappi en Colombia*. *Estudios Socio-Jurídicos*, 26(1), 1-32. <https://acortar.link/iRVNR5>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 3743 de 1950. 7 de junio de 1951 (Colombia).
- Colombia, Corte Constitucional. (14 de abril de 2005). Sentencia C-401 de 2005. [MP Manuel José Cepeda Espinosa].
- Colombia, Congreso de la República. (mayo 25). Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.
- Colombia, Congreso de la República. (2019). Proyecto de Ley n.º 166/2023C., “por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en

Colombia y se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

Colombia, Corte Constitucional. (2 de octubre de 2017). Sentencia T-599 de 2017. [MP Antonio José Lizarazo Ocampo].

Colombia, Corte Constitucional. (5 de diciembre de 2023). Sentencia T-534 de 2023. [MP Jorge Enrique Ibáñez Najar].

Colombia, Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia STC9520-2021 Acción De Tutela - Segunda Instancia contra Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ejecución de Sentencias de Bogotá. [MP Álvaro Fernando García Restrepo].

Colombia, Presidencia de la República. (5 de agosto). Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo".

Colombia, Presidencia de la República. (27 de marzo). Decreto 410 de 1971, por el cual se expide el Código de Comercio. *Diario oficial* n.º 33.339.

Colombia, Superintendencia de Industria y Comercio. (2019). Resolución n.º 40212. Orden administrativa a RAPPI S.A.S. con el propósito de que acatara la normatividad relacionada con comercio electrónico prevista en la Ley 180 de 2011. [MP Álvaro Fernando García Restrepo].

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Cruz-Villalón, J. (2017) Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía *Temas Laborales*, (138), 13-47.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>

Fernández de Buján, F. (1994) Notas acerca del origen del contrato de mandato y su relación con la procuraduría en el derecho romano. *Boletín de la Facultad de Derecho*, (7), 417-440.
<https://portalcientifico.uned.es/documentos/5f88ea9529995259ef29337b?lang=fr>

Forbes. (29 de septiembre de 2020) Sentencia reconoce vínculo laboral entre domiciliario y plataforma en Colombia. <https://acortar.link/Y5uMjf>

Gil Otero, L. (2022). Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 12(1), 89-121. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453>

- Guerrero, M. (12 de mayo, 2022). Unicornios para principiantes: qué son y cómo convertirse en uno. *Portafolio*. <https://acortar.link/wYbaQv>
- Morales, C. (3 de octubre de 2024). Reforma laboral: así quedó el acuerdo de las plataformas digitales y el Gobierno para los tipos de trabajo. *as*. <https://acortar.link/DWR9BQ>
- Murillo, J. (6 de agosto de 2024). Rappi reportó crecimiento del 20 % en el primer semestre del año. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/rappi-crecio-un-20-en-el-primer-semester-del-2024-610520>
- Obando Garrido, J. M. (2021). *Derecho Laboral*. (3.^a ed.). Bogotá: Editorial Temis.
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de junio de 1998). *Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaraci%C3%B3n-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>
- Organización Internacional del Trabajo. (10 de junio de 2008). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de la OIT para los Países Andinos. <https://www.ilo.org/es/publications/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-en-colombia-analisis-y>
- Peña, D. (7 de febrero de 2017). ¿Proteger a las Plataformas tecnológicas?. *Blog de derecho de los negocios*. <https://dernegocios.uexternado.edu.co/prospectiva/proteger-a-las-plataformas-tecnologicas/>
- Pistor, K. (2019). *El código del capital: cómo la ley crea riqueza y desigualdad*. Harvard University Press.
- Ramírez, G. (2023). *Exposición de motivos Proyecto de Ley No. "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*. Ministerio del Trabajo.
- Rappi. (2024). *Términos y Condiciones de Uso de la Aplicación "Soy Rappi"*. <https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>

- RCN. (28 de marzo de 2023). Si la reforma laboral se aprueba como está, 130.000 personas quedarían sin ingresos: CEO de Rappi. *Noticias RCN*. <https://acortar.link/7D4GMI>
- Rico, S. (2 de octubre de 2024). Reforma laboral toma impulso con regulación de plataformas. *Asuntos Legales*. <https://consultorsalud.com/reforma-laboral-impulso-regulacion-plataformas/>
- Romero, P. J. (26 de octubre de 2024). La reforma laboral y el trabajo en plataformas digitales de reparto. *Asuntos Legales*. <https://acortar.link/UVgyjS>
- Todolí Signes, A. (2015). El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Iuslabor*, (3), 31-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5378012>
- Todolí Signes, A. (2017). La regulación especial del trabajo en la Gig economy. *Redes.com Revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación*, (15), 68-97 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324641>