

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA



**LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS POR LAS PLATAFORMAS
DIGITALES DE ENVÍOS: UN ANÁLISIS CRÍTICO FRENTE A LA APLICACIÓN DE
LOS PRINCIPIOS LABORES EN COLOMBIA**

BERNARDO DUQUE VENEGAS Y CRISTIAN CAMILO NARVAEZ HOYOS

DOCENTE MONITOR: VERÓNICA PELAEZ RAFELT

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

CARRERA DE DERECHO

Bogotá, enero 26 de 2021

RESUMEN:

La cuarta revolución industrial ha generado un gran avance tecnológico, formando una serie de cambios en los modelos de negocio, debido a que se ejerce el poder subordinante a través de un algoritmo, lo cual se conoce como economía colaborativa. Este modelo de negocio busca tercerizar tareas de corta duración y fácil realización, creando la discusión respecto a la naturaleza de la relación jurídica existente entre la plataforma digital de envíos y el operario. Debido a dicha discusión, se busca demostrar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

PALABRAS CLAVE:

Gig Economy, Contrato de trabajo, Plataforma Digital de envíos y Operario

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	Pág. 4
GIG ECONOMY	Pág. 9
CONTRATOS CIVILES Y COMERCIALES	Pág. 20
1.1. Definición de Contrato y sus elementos	Pág. 20
1.2. Contrato de prestación de servicios	Pág. 22
1.2.1. Concepto	Pág. 22
1.2.2. Contrato de Servicios	Pág. 22
1.2.3. Contrato de Obra	Pág. 23
1.2.4. Elementos Especiales	Pág. 24
1.2.5. Jurisprudencia	Pág. 25
1.3. Contrato de Agencia Comercial	Pág. 28
1.3.1. Concepto	Pág. 28
1.3.2. Elementos Esenciales	Pág. 28
1.3.3. Jurisprudencia	Pág. 29
1.4. Contrato de Mandato	Pág. 31
1.4.1. Concepto	Pág. 31
1.4.2. Elementos Esenciales	Pág. 32
1.4.3. Jurisprudencia	Pág. 32
2. CONTRATO DE TRABAJO	Pág. 34
2.1. Concepto	Pág. 34
2.2. Elementos Esenciales	Pág. 36
2.2.1. Prestación Personal del Servicio	Pág. 36

2.2.2.	Subordinación-----	Pág. 39
2.2.3.	Remuneración-----	Pág. 44
2.3.	Primacía de la realidad sobre las formas-----	Pág. 47
2.4.	Jurisprudencia-----	Pág. 48
3.	CONCLUSIONES-----	Pág. 56
4.	DEFENSA DEL MODEL DE NEGOCIO-----	Pág. 63
5.	BIBLIOGRAFIA-----	Pág. 68

INTRODUCCIÓN

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo quinto ha definido el trabajo como una forma de realización social, actividad humana libre, sea material o transitoria que una persona natural realiza al servicio de otra. El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia contempló el trabajo como un derecho de todas las personas y a su vez, una obligación social de protección a cargo del Estado. Sin embargo, frente a la aparición de nuevas tecnologías que a su vez implican nuevas formas de prestación de servicios y en consecuencia formas diferenciales en la utilización de diferentes esquemas de contratación en lo que concierne a la “*Gig Economy*”, reflejado en las plataformas digitales. No necesariamente se refleja la aplicación de este principio constitucional respecto al trabajo intermediado por la tecnología, (Constituyente, 1991).

Nuestro legislador ha previsto que, si se cumple con los tres requisitos establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la relación jurídica entre dos personas para el desarrollo de una actividad, se estará en presencia de un contrato laboral, sin importar la denominación dada por las partes. Lo anterior, en virtud de la aplicación del principio de la realidad sobre las formas, establecido en el último numeral de este artículo. (Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

A continuación, se analizarán estos elementos esenciales de una relación regida por un contrato de trabajo:

“ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
c. Un salario como retribución del servicio.

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

Esta norma, tiene como objetivo impedir un abuso de poder por parte del empleador al momento de vincular sus trabajadores, a través de la utilización de otros esquemas contractuales (civiles o comerciales), cuando en la realidad, la relación de trabajo cumpla con los requisitos y elementos propios de un contrato de trabajo, en los términos del artículo en comento. Lo anterior, teniendo como objetivo final evadir su responsabilidad respecto a las garantías laborales establecidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

La relación laboral entre las diferentes plataformas digitales de envíos presentes en el país y el operario, quien realiza la actividad personal, dado que es quien finaliza la tarea específica y de corta duración a favor de la misma; la cual se materializa en el transporte de bienes o personas por la ciudad, cumpliendo con las directrices establecidas por la plataforma. La ejecución de esta labor permite la materialización del primer elemento esencial del contrato de trabajo contemplado en el Artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es importante realizar la siguiente diferenciación; ya que las plataformas de envíos cuentan con dos clases de trabajadores: regulares, quienes – en la prestación de servicios subordinados - se dedican a los asuntos administrativos de la empresa y quienes realizan el transporte de bienes y personas por la ciudad. Sin embargo, la primera clase de trabajadores no son objeto de esta investigación dado que la naturaleza de su relación no se encuentra en discusión.

Según lo observado en la actualidad, existe una ausencia normativa en el ordenamiento jurídico laboral colombiano, respecto a la contratación que ejecutan las plataformas digitales de envíos, la cual consiste en una modalidad de contratación en cabeza de una persona jurídica que, a través de un algoritmo ejerce una clase de poder subordinante. A través de la aplicación, el algoritmo imparte, genera órdenes directas y específicas a las personas que ejecutan las instrucciones de la aplicación, tales como: recoger y entregar todo tipo de bienes o transportar personas siguiendo unos procedimientos y directrices establecidas por la plataforma digital de envíos, las cuales son de obligatorio cumplimiento para los operarios. Es entonces posible concluir que confluye en este acto el segundo y más importante requisito para la existencia de un contrato de trabajo, tal y como lo establece nuestro legislador, conocido como el elemento subordinante.

Eso se origina debido a que el cliente alimenta el algoritmo de la aplicación, el cual determina la cantidad de trabajo y produce obligaciones para estas personas, como lo es obtener una determinada calificación al prestar el servicio, ya que de incumplir esa obligación la cuenta del operario podrá ser bloqueada, eliminada o suspendida según los términos y condiciones de cada aplicativo, configurando el elemento distintivo del contrato de trabajo, el cual es la subordinación.

Por último y en consecuencia de lo analizado, es posible concluir que se puede observar la configuración del pago de un salario como contraprestación al servicio prestado, al obtener una remuneración económica que compensa las actividades ejecutadas. Dicho pago puede entenderse constitutivo de un salario a destajo y por tarea, como lo ha mencionado el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que, se le paga al operario un precio fijo por cada tarea realizada. De esta manera se podría cumplir con los tres requisitos exigidos por la legislación laboral colombiana para que se cumpla con un contrato de trabajo entre las partes.

Esta problemática ha sido objeto de estudio reciente en los diferentes ordenamientos jurídicos internacionales, sea en Europa, Norte América o Sur América, generando una serie de obligaciones a cargo de las plataformas digitales de envíos, esto con el fin de proteger los derechos laborales de sus nacionales, como lo han establecido los términos y condiciones de la aplicación, los cuales se ven vulnerados al tener una relación laboral aparente y darle fachada de una relación civil, buscando evadir su responsabilidad patronal respecto al Estado y con sus trabajadores, ya que no se garantizan sus derechos dado que alegan mantener una relación jurídica de carácter civil o comercial. Dicha situación la establecen los términos y condiciones de las aplicaciones, sin embargo, en la realidad podemos notar que se vulneran tanto los términos y condiciones, como los derechos de las personas, sin importar su nacionalidad, ya que efectivamente estos trabajadores no cuentan con ningún tipo de protección o garantía.

En este sentido, la presente monografía pretende demostrar la existencia de un contrato de trabajo entre las diferentes plataformas digitales de envíos en Colombia y sus colaboradores, con lo cual se generan múltiples vulneraciones de los derechos laborales de quienes prestan

el servicio, debido a que se da una apariencia de una relación civil o comercial impidiendo que puedan utilizar los mecanismos establecidos en el ordenamiento jurídico para proteger sus derechos laborales.

Es posible afirmar lo anterior, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se han establecido los tres elementos esenciales del contrato de trabajo y el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades. Se origina una presunción legal, ya que, de cumplirse los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, se entenderá que la relación jurídica es de carácter laboral, debido a que se configura la existencia de un contrato de trabajo. Al ocultar dicha relación laboral con otro tipo de contrato, se vulneraría dicha presunción legal y por ende los derechos laborales de estos trabajadores.

CAPITULO 2: GIG ECONOMY

GIG ECONOMY (Economía colaborativa)

Rachel Botsman, catalogada como *“líder del pensamiento global sobre el poder de la colaboración y el intercambio a través de las tecnologías digitales”*, ha definido la economía colaborativa como una nueva tendencia que está modificando los hábitos de consumo tradicionales de empresa-consumidor a persona-persona. Existen muchas herramientas en línea que facilitan la interconexión entre personas, creando redes muy extensas y comunidades basadas en la inteligencia colectiva y la confianza mutua que esto genera (Sarasalmerong, 2017).

Así mismo, Pierre Lévy, considerado como uno de los filósofos más importantes que trabaja en torno a las implicaciones del ciberespacio y de la comunicación digital, afirma que la inteligencia colectiva es la suma de conocimientos individuales que unidos forman un conocimiento conjunto; además la inteligencia colectiva se encuentra dividida en todas partes, puesto que surge de la unión del conocimiento de diferentes individuos, se valoriza constantemente y está coordinada en tiempo real ya que ésta, está sujeta al conocimiento y la experiencia de múltiples individuos que actualizan la información de forma constante (Sarasalmerong, 2017).

Pierre Lévy compara la inteligencia colectiva con un gran hormiguero, donde la experiencia de diferentes individuos hace que toda una comunidad pueda modificar su comportamiento, basándose en la experiencia y compartición del conocimiento de unos pocos individuos, con la finalidad de mejorar un proceso determinado (Sarasalmerong, 2017)

Los elementos de la economía colaborativa identificados por Rachel Botsman (2017) son los siguientes:

1. **“Producción**

Diseño, producción y distribución de bienes a través de redes colaborativas como Quirky que es una comunidad online de inventores que envían sus ideas de productos y la comunidad vota por los que más gustan. La plataforma selecciona las mejores ideas para producir, cubriendo los costes de fabricación y distribución de los productos terminados. Esto hace la innovación accesible para todos.

2. **Consumo**

Máximo rendimiento de activos que un individuo posee, como por ejemplo una habitación vacía en casa, que gracias una plataforma de redistribución y acceso compartido como Airbnb, hace que se pueda sacar provecho de algo que de otra forma estaría sin utilizar.

3. **Financiación**

Plataformas como Zopa impulsa los préstamos interpersonales y modelos de inversión realizados entre un grupo de personas y no por bancos que elimina a éstos últimos de un proceso donde antes eran imprescindibles.

4. **Educación**

Educación accesible y modelos de aprendizaje interpersonales que democratizan la educación. Un buen ejemplo es Coursera que permite estudiar cursos online en muchas universidades del mundo de forma gratuita o muy barata o Duolingo, que permite aprender idiomas de forma divertida y gratuita_(Sarasalmerong, 2017).

Los Factores clave mencionados por Rachel Botsman (2017) utilizados para explicar el cambio económico y social generado por los fenómenos de economía colaborativa son los siguientes:

1. **“Innovación tecnológica:** redes sociales, pagos online, identidad digital, internet, smartphones.
2. **Cambio de valores:** consciencia de qué significan los conceptos, poseer y compartir en la era digital.
3. **Realidades económicas:** necesitamos cambiar la forma en la que medimos el “crecimiento y la riqueza de una sociedad” ahora mismo basada en la riqueza económica y posesiones.
4. **Presiones medioambientales:** los recursos son finitos” (Sarasalmerong, 2017).

Otros autores han dado un nombre diferente a este tipo de economía desde diferentes momentos en el tiempo como se indicará a continuación:

En el año 1978, el profesor Marcus Felson (1978) manifestó que aquellos actos en los que una o más personas consumen bienes o servicios mientras participan en actividades conjuntas se denomina COLABORATIVE CONSUMPTION (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

Transcurridos unos años el escritor y sociólogo Alvin Toffler explica lo siguiente sobre la reestructuración de la economía; él dice que existen dos sectores diferenciados en la economía; el sector A (o economía invisible) que comprende los trabajos realizados por los productores para sí mismos y el sector B (o economía visible) donde se produce para la venta a terceros. En la primera ola económica, el sector A predominaba y el B era marginal; en la segunda cambia: el sector B predomina y el A es marginal. En la tercera ola, la barrera entre productor y consumidor se hace más difusa y aparece la figura del “PROSUMER”.

Apoyo entre iguales, se busca consejo en la experiencia de otros iguales, no se acude al experto, etc. De nuevo la producción está pasando del sector B al sector A. A esto se le conoce como PROSUMPTION (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

Según James Fitzsimmons (1985) es viable considerar que un aumento de productividad en la economía se debe a la participación del consumidor en las diferentes cadenas de producción; estos incrementos pueden basarse en la asunción por parte del consumidor de determinados costos: limpiar la mesa en los restaurantes de comida rápida, o llenar el depósito en las estaciones de servicio que operan sin personal, entre otros. A esto se le da el nombre de CONSUMER PARTICIPATION (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

En el año 2002 el autor Oksana Mont habla sobre un sistema de productos y servicios, que soporta redes de trabajo y con una infraestructura diseñada para ser competitivo, satisfacer la necesidad del cliente y tener un impacto ambiental inferior al de los modelos de negocio tradicionales. Para el consumidor significa pasar de comprar productos a adquirir servicios, por lo tanto, se requiere de un alto grado de educación del consumidor. A esto se le dio la denominación de PRODUCT SERVICE SYSTEM (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

Luego de un año se dio un tema muy controversial el cual fue tratado por el autor Héctor Postigo (2003) quien incorpora a esta discusión en análisis de los voluntarios en AOL, y de cómo, en un principio, la pertenencia a la comunidad era ya un logro en sí misma. Las razones para pertenecer varían de un individuo a otro, pero en general, las más valoradas eran la reputación y el reconocimiento, así como el acceso a equipos y sistemas que de otra forma no estarían accesibles (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

AOL les regalaba dos horas de conexión por cada hora de servicio, lo que en un momento donde la tarifa plana no existía, era un trato apetecible y le da el nombre de ON-LINE VOLUNTEERING a este modelo de asociación (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

En el año 2010 la autora Rachel Botsman complementa la teoría de Marcus Felson (1978) sobre la COLLABORATIVE CONSUMPTION indicando que existen tres grandes grupos de operaciones económicas los cuales son: Sistemas de Producto como Servicio (Product Service Systems - PSS) basados en el uso de los productos sin poseer los mismos. mercados de redistribución (Redistribution Markets) basados en la redistribución de productos que ya han sido usados. Puede ser gratuita, mediante contraprestación, dineraria o no, o basada en el intercambio o el trueque. Estilos de vida colaborativos: donde se intercambian bienes no materiales como el tiempo, las habilidades, los conocimientos (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019). En el mismo año el 2010 George Ritzer Hace referencia a Toffler y su teoría PROSUMPTION en la cual para Ritzer, la web 2.0 ha supuesto un reforzamiento del cambio de papeles entre consumidores y productores, pasando los primeros a desempeñar funciones de los segundos, cada vez en mayor grado. De hecho, los usuarios de los grandes portales serían prosumidores. (Menor, Hidalgo, & Valverde, 2019).

Ahora bien, como se puede observar, tanto a la Gig Economy como a la economía colaborativa se le ha dado un mismo sentido. Además, que se le ha llamado de diversas maneras ya sean por el país donde se examinaron o simplemente por decisión del autor, pero siempre conservando los elementos esenciales de colaboración entre consumidor y productor, siendo esto el elemento que lo diferencia de una economía normal vertical.

Ahora bien, tanto en Sur América como en Europa se ha tocado este tema exponiendo una serie de argumentos frente a la aparición de la denomina Gig Economy o economía colaborativa.

Según el autor Manuel Castells (2000) los nuevos modelos económicos implican una mayor fragmentación y flexibilización en el mundo del trabajo por lo tanto se plantea una nueva definición de trabajo, ya que se ha generado una tecnificación en los procesos productivos generando que se tenga mayor flexibilidad, fragmentación e individualización del trabajo y por lo tanto del trabajador. Así mismo, esta tecnificación genera la debilitación de los sindicatos, su capacidad de negociación con el empleador y la promoción de bienestar del trabajador (Bernis & Guinsburg, 2019); Paul Oyer también ha mencionado una clasificación la cual se denomina economía de bolos como inicio de una economía colaborativa con lo que la define de la siguiente manera: un trabajo no tradicional que ha aumentado por el desarrollo tecnológico, la facilidad y accesibilidad del mismo. Este análisis destaca ventajas para las partes: el trabajador cuenta con flexibilidad respecto a su jornada laboral; el empleador tiene la posibilidad de realizar labores cortas y específicas, evitando la contratación durante el resto de la jornada, promueve la implementación del uso de contrato laborales a corto plazo (Oyer, 2020).

De otra parte, la OIT (2016) denomina estas relaciones de trabajo como relaciones atípicas, porque están vinculadas al empleador de forma temporal. Así mismo la OIT ha considerado que esta modalidad de prestación de servicios tiene repercusiones negativas que impiden el acceso a la seguridad social y a todos los derechos del trabajador. En consecuencia, la OIT ha sido enfática en recomendar el trabajo en relación de dependencia, porque las partes se conocen, se tiene una valoración por la actividad desempeñada generando que sea un trabajo

digno. Así mismo el trabajador tiene la posibilidad de ingresar y aportar al sistema de seguridad social y poder reclamar y exigir sus derechos laborales (Bernis & Guinsburg, 2019).

La formalización del trabajo en las plataformas tecnológicas genera relaciones laborales diferentes a las relaciones de trabajo tradicionales, produciendo la pérdida o inexistencia de los derechos laborales de los operarios, el acceso al sistema de seguridad social y por ende la pérdida de recursos e ingresos del mismo. Esto implica que aquellas personas que prestan sus servicios a través de estos esquemas de economías colaborativas y en especial a quienes se les asignan las actividades operativas y no calificadas necesarias para la ejecución de lo planteado en los ya mencionados algoritmos, pierdan una serie de derechos y garantías propios de la relación de trabajo, tales como: licencias de maternidad o paternidad, afiliación al sistema de seguridad social, vacaciones, prima, cesantías, interés de las cesantías, dotación, etc.

Así las cosas, el operario pone la fuerza de trabajo y los medios productivos para realizarlo; las aplicaciones de domicilios requieren de un operario que realice la intermediación entre la oferta y la demanda; además las aplicaciones solicitan un celular con sistema Android, la maleta/contenedor para realizar la actividad, bicicleta o moto, papeles y seguro al día para poder prestar el servicio y realizar la intermediación entre la oferta y demanda, realizando un trabajo intermediado por la tecnología (Bernis & Guinsburg, 2019).

Los fundamentos de la economía colaborativa se basan en la participación y democracia respecto a la toma de decisiones. Así mismo, las relaciones se basan en la confianza y solidaridad y la distribución de forma igualitaria de los beneficios. Teniendo en cuenta la insuficiencia de la economía colaborativa para generar trabajos dignos, los operarios

decidieron comenzar a organizarse para generar un modelo de economía colaborativa, socialmente responsable, como ha sucedido en Francia, con la creación de cooperativas de trabajo asociado.

En Argentina se creó el primer sindicato de repartidores, el cual busca obtener mejores condiciones para éstos. La principal tarea y objetivo de esta organización es la luchar contra la baja calidad laboral que tienen los operarios que trabajan con estas aplicaciones (Bernis & Guinsburg, 2019).

Por lo tanto, se observa que el trabajador de la aplicación ejecuta pequeñas tareas que se efectúan a través de una conexión a internet o a un ordenador. Esto facilita la constitución de organizaciones colectivas. Todos los operarios se encuentran sometidos a una descalificación profesional, una intensificación laboral porque lo controla un algoritmo, una desaparición de trabajo debido a que las condiciones de trabajo las impone la plataforma, una debilitación o eliminación de negociación por parte del trabajador, porque únicamente tiene la opción de aceptar o rechazar sin poder negociar, debido al abuso de poder y posición de dominio en la cual se encuentra la aplicación (Daugareilh, 2020); a este tipo de trabajadores se les paga por tarea, debido al carácter ocasional lo que genera inseguridad, pobreza e impide que puedan ahorrar y proyectarse debido a que no tienen seguridad respecto a su futuro laboral e ingresos. Por lo tanto, podemos observar que la misma plataforma obliga a los operarios a ser independientes generando que pierdan la protección de la legislación laboral y la seguridad social (Daugareilh, 2020).

Es posible entonces concluir, que las aplicaciones recurren al uso del contrato de prestación de servicios para reducir el costo de mano de obra. La plataformalización del trabajo genera una modificación en la subordinación, razón por la cual el empleador solo se fija y controla

el resultado del trabajador, más que el proceso de ejecución de éste, permitiendo que el trabajador organice su jornada y lugar de trabajo.

En realidad, la dependencia es total porque el operador sólo cuenta con el título de autónomo, ya que la aplicación establece y determina la forma como debe realizar y ejecutar la actividad. Adicionalmente, no tiene la posibilidad de revisar, negociar o transigir ya que todo se hace a través de la aplicación y de la geolocalización, por lo que simplemente bloquean al operario o lo suspenden dentro de la aplicación. Estos trabajadores sólo asumen los riesgos de la autonomía, más no de sus ventajas (Daugareilh, 2020).

Como ya lo hemos analizado en el primer capítulo de esta investigación, el contrato de trabajo es el convenio donde una persona natural se obliga a realizar una actividad personal de manera subordinada según la voluntad del empleador a cambio de una remuneración. El empleador tiene la facultad de subordinación respecto al trabajador. Esto significa que le puede imponer sanciones y órdenes.

Teresita del Niño Jesús Ramírez (2020) ha manifestado que se establecen tres elementos que se modifican debido al avance tecnológico respecto al contrato de trabajo los cuales son: la pérdida del espacio como un referente; la eliminación de la jornada o elemento temporal y finalmente, el resultado de la prestación personal. Vale la pena considerar que, el espacio físico más que eliminarse se digitaliza, ya que el repartidor para prestar el servicio se debe conectar a la aplicación, permitiendo que el algoritmo de la aplicación le asigne servicios al repartidor. El elemento temporal sólo se transforma, ya que el repartidor cuenta con una jornada flexible permitiéndole distribuir su tiempo como mejor le convenga (Ramírez, 2020).

Sin embargo, la aplicación aún continúa registrando, controlando y monitoreando las jornadas de los repartidores y finalmente la real importancia de la prestación del servicio es el resultado en sí mismo, según la calificación obtenida por el cliente, materializando si se quiere, el poder subordinante del empleador a través de las posibles sanciones, siendo más eficiente porque el cliente es quien califica la calidad del servicio prestado (Ramírez, 2020).

La autora Teresita del Niño Jesús Ramírez (2020) da cuenta de los indicios establecidos por la OIT como criterios para identificar las características propias de la subordinación:

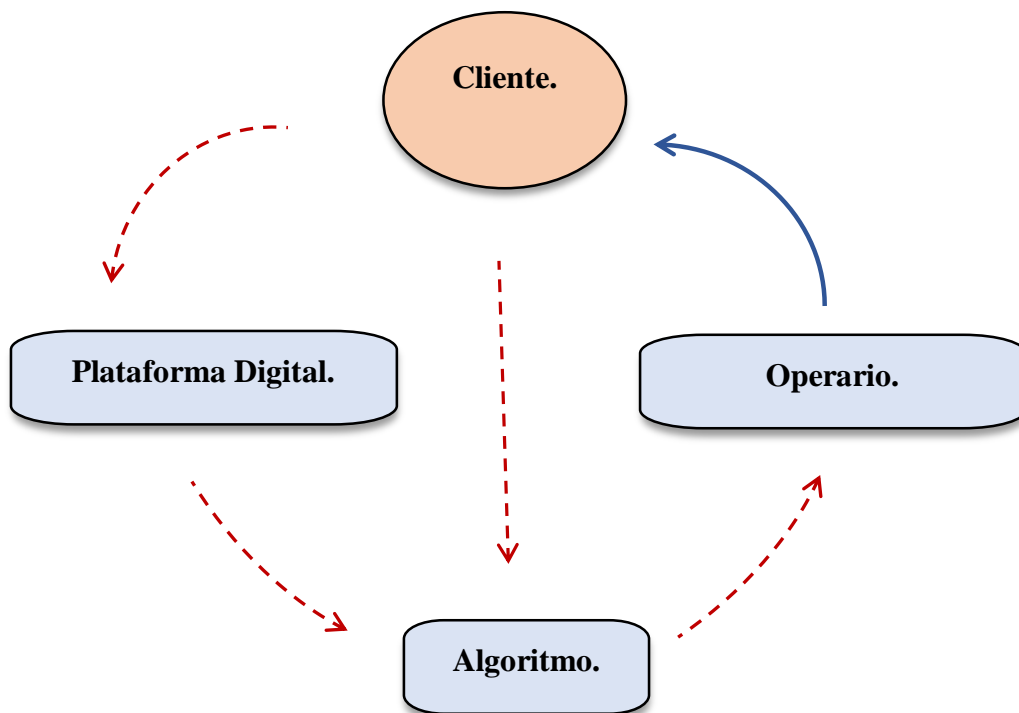
1. Integración del trabajador en la organización de la empresa.
2. Que la prestación realizada sea única o principalmente en beneficio de otra persona.
3. Que sea ejecutada personalmente por el trabajador.
4. El establecimiento de un horario o lugar determinado, aceptando por quien solicita el trabajo.
5. Que el trabajo es de cierta duración con cierta continuidad o disponibilidad del trabajador.
6. Que implica el suministro de herramientas, materiales o maquinaria por parte de quien requiere el trabajo.

Las nuevas formas de control empresarial y control necesario se dan en las calificaciones y puntajes asignado por los clientes a los repartidores. Ésta es la mejor forma de controlar la calidad del servicio o generando sanciones que terminan en la desconexión del operario.

El operario se encuentra en una situación de desequilibrio porque no tiene poder para negociar, dada la posición de debilidad en la que se encuentra ya que la aplicación se escuda

y protege con la utilización del algoritmo que determina a quien le asigna el pedido y bajo qué condiciones según sea la calificación del operario (Ramírez, 2020).

Modelo de negocio:



El cliente le envía la orden o pedido a la plataforma digital de envíos determinada, la cual ha desarrollado un algoritmo para que automáticamente le envíe el pedido al respectivo proveedor y el operario para que se acerque al lugar de entrega del proveedor para que este efectivamente realice la tarea de corta duración (transporte) del bien o producto, para que llegue al cliente de la aplicación. Este al recibir el pedido solicitado, califica la tarea de corta duración del repartidor, alimentando el algoritmo para que posteriormente se le asigne más o menos entregas al operario dependiendo de su nivel, efectividad y servicio. Así mismo, la calificación permite determinar la imposición de sanciones al operario en caso de ser necesario.

CAPITULO 3: CONTRATOS CIVILES Y COMERCIALES

INTRODUCCIÓN

Ahora bien, entraremos a analizar una serie de contratos con naturaleza civil y comercial, dado que, por regla general, las plataformas digitales realizan la contratación de sus operarios bajo este tipo de contratos. Por lo anterior decidimos seleccionar estos tres contratos para realizar un breve estudio y análisis sobre sus elementos esenciales y características. Según nuestro criterio, los principales contratos civiles y comerciales aplicables a las plataformas digitales pertenecientes a la GYG ECONOMY, son el contrato de prestación de servicios, el contrato de agencia comercial y el contrato de mandato.

Obtuvimos esta conclusión dado que algunas plataformas digitales como Rappi, utilizan estos contratos en su modelo de contratación; Así mismo después de analizar y estudiar el modelo de negocio, sus elementos esenciales y características, podemos concluir que estos tres contratos, serían los aplicables en caso tal que no se llegara a configurar un contrato de trabajo en esta relación jurídica.

CONTRATO

El doctrinante Guillermo Ospina Fernández (2018), en su libro “*Teoría General del Negocio Jurídico*” define el contrato como un acuerdo de voluntades de dos o más personas, encaminado a crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas. El Código Civil Colombiano, en su artículo 1495 establece que es un acto por el cual una persona se obliga para con otra a dar, hacer o no algo. Al celebrar un contrato de trabajo, debe contener los siguientes elementos, los cuales los describiremos a continuación (Ospina, 2018).

ELEMENTOS GENERALES A TODOS LOS CONTRATOS:

1. **Libertad:** la relación frente a la obligación a cumplir debe ser de acuerdo con derecho de manera voluntaria y debe tener autonomía de cómo realizar la actividad. (Pinto, 2005)
2. **Alteridad:** es la existencia de una relación con un tercero para el cual se va a dedicar la utilidad del trabajo. “si trabajamos para otro entonces se produce un servicio” (Pinto, 2005)
3. **Ajenidad:** a través del contrato se debe identificar a la persona por la que se va a trabajar, a cargo de una contraprestación onerosa. (Díez-Picazo, 1996)
4. **Licitud:** el objeto del contrato debe estar adecuado a la reglamentación actual y su tráfico jurídico. Se debe tener en cuenta que no se debe mirar por aparte la cosa o la conducta, sino la totalidad del contrato, puesto que en alguna cláusula puede sobrevenir un ilícito. (Pinto, 2005)
5. **Posibilidad:** como lo informa el autor Díez-Picazo “es una exigencia institucional obrar dentro de las posibilidades, puesto que no se puede obligarse a algo que es imposible” (Díez-Picazo, 1996)
6. **Determinación:** se refiere a la incorporación de la prestación, por lo tanto, debe incluir la actividad a realizar de una manera completa o que se dejen las bases para una determinación posterior de la actividad, sino se cumple con la certeza se está vulnerando el consentimiento contractual, por ende, el contrato estaría inmerso en una nulidad (Pinto, 2005).

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS:

CONCEPTO:

Carlos Rongel Vide (2013) define la obligación de hacer, de la siguiente manera: “la realización de una actividad por el deudor que puede ser de la más diversa índole, llevar a cabo un trabajo, prestar un servicio, efectuar un transporte o realizar un encargo, en ocasiones al acreedor le es indiferente quien realice la prestación, en otras el acreedor quiere que la prestación se lleve a cabo por una persona determinada en la que concurren determinadas circunstancias y cualidades y no por ninguna otra; en este caso la obligación es infungible”

Los contratos se clasifican por lo general según su objeto a cumplir. Los dos principales modelos de contratos son: por servicios y por obra, además pueden ser onerosos o gratuitos, conmutativos o aleatorios, consensuales o formales, reales, unilaterales o bilaterales, instantáneos o duraderos, típicos o atípicos (Vide, 2013).

CONTRATO DE SERVICIOS: Regula una obligación de hacer, es consensual, bilateral, oneroso y conmutativo, en el que quien los presta asume una obligación de medio en su mayoría pero también pueden ser de resultado, esto depende de la profesionalidad de la acción a realizar, por ejemplo un médico o un abogado no pueden obligarse a ganar un pleito o a curar una enfermedad, puesto que esto no está dentro de su capacidad, sino que ellos deben hacer lo posible por obtener los resultados deseados por el contratante, por el contrario un arquitecto si se compromete con una obligación de resultado, cuando se compromete a realizar un plano, dado que la obligación finaliza una vez este entrega el plano contratado. Lo importante en este contrato es que se tiene muy en cuenta las cualidades de la persona que presta el servicio, ya que la muerte de ésta causa la extinción de la obligación (Bonivento, 2015).

Las características que José Alejandro Bonivento Fernández (2015) establece son las siguientes:

- Genera obligaciones intuitu persona; solo él debe cumplir la obligación, pero cabe resaltar que el obligado puede servirse de auxiliares y colaboradores que estarán bajo su supervisión estricta.
- Actuar como “el buen profesional”
- Deberes contratistas: secreto, dignidad, fidelidad y lealtad.
- Cumplir los términos de tiempo establecidos.
- Deberes del cliente: pagar el servicio con un precio cierto, el cual fue previamente acordado.

CONTRATO DE OBRA: Es un contrato consensual, bilateral, oneroso y conmutativo; también tiene el carácter de intuitu persona, mediante el cual el contratante encarga al contratista para que realice una obra o actividad a cambio de una remuneración. Es importante resaltar que el contrato se desata si existe la muerte de la persona contratada y el contratante debe pagar a los herederos del contratado los gastos y el avance de la obra ya ejecutada (Bonivento, 2015).

Las características que José Alejandro Bonivento Fernández (2015) establece son las siguientes:

- “Comitente: pago del precio pactado, sea periódico o fijo.

- Contratista: ejecución y entrega de la obra en el plazo pactado. Además es responsable del trabajo ejecutado por las personas a su cargo en la obra.”
(Bonivento, 2015)

ELEMENTOS ESPECIALES DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN:

- 1. Bilateral:** De modo que se identifican dos prestaciones diferentes, con frecuencia uno de ellos es el pago, lo cual es una obligación de dar, por lo tanto, es el intercambio de una actividad por un precio cierto, diferenciado (Cordero, 2006).
- 2. Actividad con plena independencia:** El contratista de prestación de servicios ejecuta las tareas a él confiadas con la autonomía propia de un empresario o de un profesional independiente (Vaquero, 2005).
- 3. La temporalidad:** Ser sometido a un plazo o condición, lo cual aplica para la prestación de un servicio por lo que su finalización está sujeta a un acontecimiento futuro y cierto, por lo tanto debe tener un término inicial y un término final (Cordero, 2006).
- 4. La identidad:** Cualidades de la persona que realiza la actividad, puesto que esto hace que sea una actividad personalísima, ya que es fundamental el deber de realizar la prestación con un determinado comportamiento propio de la persona contratada (Cordero, 2006).
- 5. Lex Artis:** Lo cual está vinculado a la tarea realizada por un profesional en la materia, con lo que se compara su actuación con la de otro profesional de la misma rama en las mismas condiciones (Vaquero, 2005).

6. Comunicación: La cual consta a su vez de dos factores; el de información y el de consulta, todos dirigidos al contratante, para que éste dé unos leves lineamientos de la actividad y sepa el avance de la misma; estas instrucciones del contratante no podrán ser en referencia a de qué manera la persona debe cumplir con la actividad, sino simplemente lineamientos generales para un resultado deseado (Vaquero, 2005).

JURISPRUDENCIAL:

La Corte Constitucional en reiteradas sentencias se ha referido a los elementos y cualidades del contrato de prestación de servicios como es el caso de las siguientes C-154 de 1997 / C – 094 de 2003/ C- 124 de 2004.

A lo largo de estas tres sentencias la Corte expresa lo siguiente: en principio indicó que los contratos de prestación de servicios versan sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional; el contratista goza de autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico y por último, esos contratos son temporales:

“El contrato de prestación de servicios a que se refiere la norma demandada, se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores debido a la experiencia, capacitación y formación

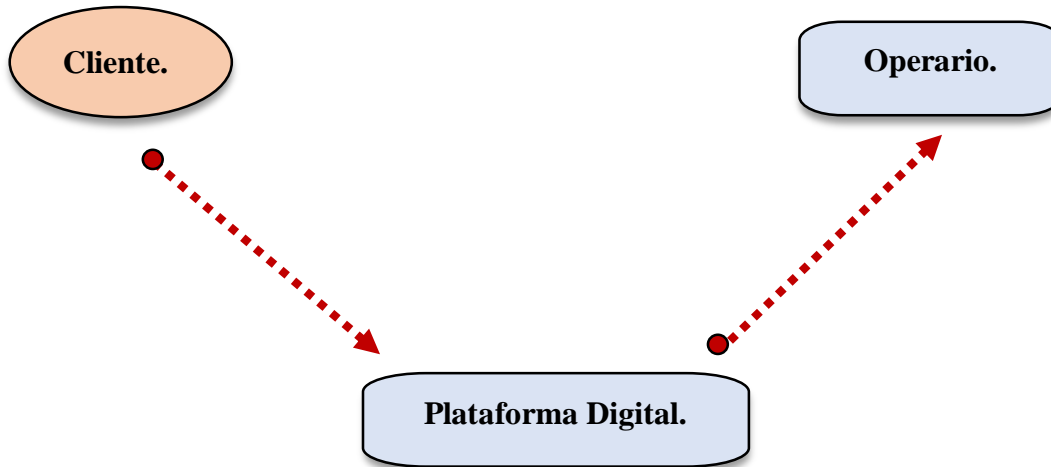
profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

Es evidente que por regla general la función pública se presta por parte del personal perteneciente a la entidad oficial correspondiente y sólo, excepcionalmente, en los casos previstos, cuando las actividades de la administración no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados, aquellas podrán ser ejercidas a través de la modalidad del contrato de prestación de servicios.

c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”(Sentencia C-154 de 1997).

Contrato de prestación de servicio:



Los elementos esenciales del Contrato de Prestación de Servicio son:

1. Independencia. (No se cumple)
2. Bilateralidad. (Se cumple)
3. Temporalidad. (Se cumple)
4. Identidad. (Se cumple)
5. Lex artis. (Se cumple)
6. Comunicación. (Se cumple)

A juicio de los autores, este contrato no es el idealmente aplicable ya que el operario no cuenta con la independencia, característica de este modelo contractual porque la plataforma digital de envíos, le impone ciertas normas y conductas que debe cumplir, razón por la cual, el repartidor se encuentra subordinado al empleador. Debido a eso, no cuenta con la libertad para realizar la labor asignada. Por estos motivos consideramos que el contrato de prestación de servicio no puede ser aplicable a este modelo de contratación, porque no cumple con los elementos esenciales del mismo.

CONTRATO AGENCIA COMERCIAL.

CONCEPTO:

El artículo 1317 del Código de Comercio lo define como: “Por medio del contrato de agencia, un comerciante asume en forma independiente y de manera estable el encargo de promover o explotar negocios en un determinado ramo y dentro de una zona prefijada en el territorio nacional, como representante o agente de un empresario nacional o extranjero o como fabricante o distribuidor de uno o varios productos del mismo; La persona que recibe dicho encargo se denomina genéricamente agente.” (Vallejo, 1999).

Estos son los elementos con los que debe contar todo contrato de agencia:

1. Necesidad de encargo.
 2. Remuneración del agente.
 3. El objeto del encargo será promover o explotar los negocios del empresario.
 4. El agente obra por cuenta y riesgo del empresario que lo contrató.
- (Vallejo, 1999).

ELEMENTOS ESPECIALES: los autores Eduardo y Teresa (1998) los ha denominado de la siguiente manera:

1. **Carácter mercantil:** Se trata de un contrato suscrito entre empresarios, las dos partes tanto el empresario como el agente, puesto que les aplica la quiebra para incumplir sus obligaciones y es una disposición solo aplicable a los comerciantes.
2. **Carácter duradero:** Surge siempre con voluntad de futuro, debido a que de esta manera el agente debe tener tiempo para cumplir su función de promover operaciones comerciales; es de duración definida, por lo que necesariamente debe tener un plazo

determinado en el contrato, pero la ley tampoco impide que no se diga nada de la duración y sea indefinido.

3. **Carácter oneroso:** Siempre debe existir una retribución del agente, es un requisito fundamental para este contrato.
4. **Contrato no formal ni solemne:** Incluso se puede realizar de manera verbal, sin ninguna solemnidad a exigir por la ley.
5. **Contrato de intermediación independiente:** El agente tiene total autonomía para organizar su trabajo, al igual que el tiempo que le dedica al mismo, sin que el empresario pueda imponerle ningún tipo de horario; El empresario solo dará indicaciones básicas y razonables.

(Chulia & Alandete, 1998).

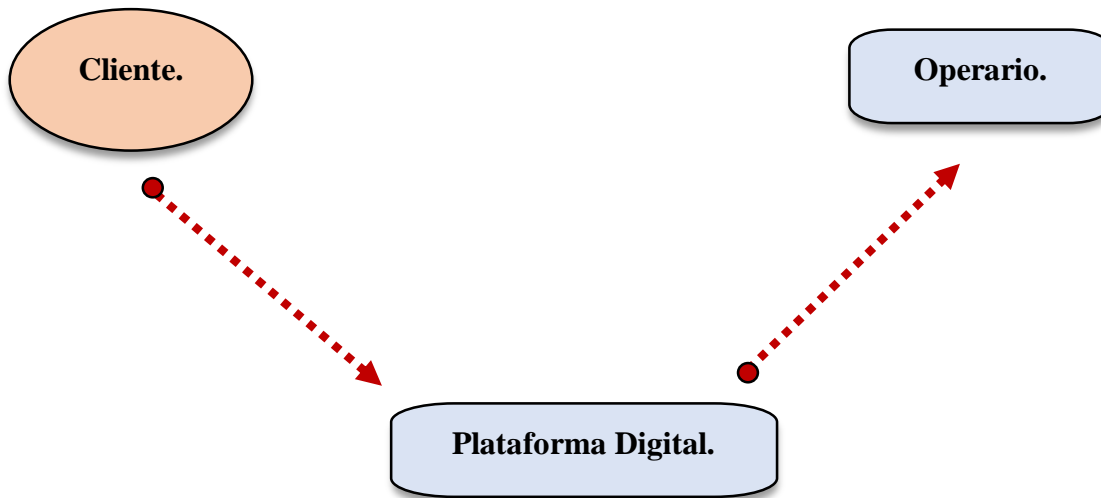
JURISPRUDENCIA:

La Corte Suprema de Justicia en sentencia señaló al respecto: “En palabras de la Sala, *le brinda autonomía para organizar su trabajo, al igual que el tiempo que le dedica al mismo, sin que el empresario pueda imponerle ningún tipo de horario; los objetos que se distribuyen, buscan promover y explotar un negocio que le es propio, o sea, el de la reventa mencionada; pero tal actividad no obedece, ni tiene la intención de promover o explotar negocios por cuenta del empresario que le suministra los bienes, aunque, sin lugar a dudas, este último se beneficie de la llegada del producto al consumidor final*” (Sentencia SC 3645, 2019).

Respecto a la terminación del contrato la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 20 de octubre de 2000, expediente 5497, citando sentencia de 31 de octubre de 1995, dijo lo siguiente:

“Como cláusula accidental de un contrato, se pacta que puede darse por terminado en forma anticipada, o no prorrogarse por un término igual al inicialmente convenido, siempre y cuando se *avise* a la otra parte contratante con la debida anticipación. Es claro entonces que el ejercicio por una de las partes de esa *facultad* no puede, ni de lejos constituir abuso del derecho.” (Sentencia SC 4701, 1995).

Contrato de Agencia Comercial:



Los elementos esenciales del contrato de agencia mercantil son:

1. Independencia. (No se cumple)
2. Calidad de comerciante. (No se cumple)
3. Duración. (Se cumple)
4. Onerosidad. (Se cumple)
5. Formalidad. (Se cumple)

A juicio de los autores, este contrato no es el idealmente aplicable a este tipo de relación jurídica debido a que los operarios no son independientes, así mismo tampoco cuentan con la calidad de comerciantes, razón por la cual no podrían suscribir este contrato, ya que no cumplen con los elementos esenciales del mismo. La independencia se incumple debido a

que debe cumplir con tiempos de entrega, protocolos y órdenes impartidas por el empleador, quien sería la aplicación.

CONTRATO DE MANDATO:

CONCEPTO:

El artículo 2142 del Código Civil, lo define como un contrato donde una persona le confía a otra la gestión de uno o más negocios, por cuenta y riesgo del primero. Cualquier negocio u operación de carácter patrimonial puede ser objeto del contrato de mandato (Pérez H. L., 2018).

Existen diferentes tipos de mandatos, como lo son: el mandato individual, el plural o colectivo, el conjunto, el solidario, el divisible, el sustitutivo, el especial y el general. El mandato individual es aquél que se genera entre dos personas, donde una es el mandante y otra el mandatario. El mandato conjunto o colectivo es cuando hay dos o más mandantes o dos o más mandatarios como lo describe el artículo 2152 del Código Civil. De igual forma si existe multiplicidad de mandantes no se genera problema alguno; éste se podría generar si existe multiplicidad de mandatarios ya que se puede presentar diferentes situaciones y tipos de mandato (Fernandez, 2017).

El mandato con representación o sin representación se diferencia al observar en nombre de quien se va a contratar: si es propio es sin representación, si es en nombre de otro es con representación.

ELEMENTOS ESPECIALES:

Según el autor, Hildebrando Leal Pérez (2018) establece una serie de elementos que lo identifican los cuales son: el poder, el cual es la facultad otorgada para representar a otra persona, sin embargo, el poder no obliga al apoderado para actuar, solamente lo autoriza para que éste represente al interesado. La facultad de representación puede ser legal o voluntaria. Además, también es necesaria la actuación de un intermediario, el cual actúe en nombre propio o no; cabe resaltar que dicha actuación es intuito persona, ya que es una persona específica quien lo ejecuta (Pérez H. L., 2018).

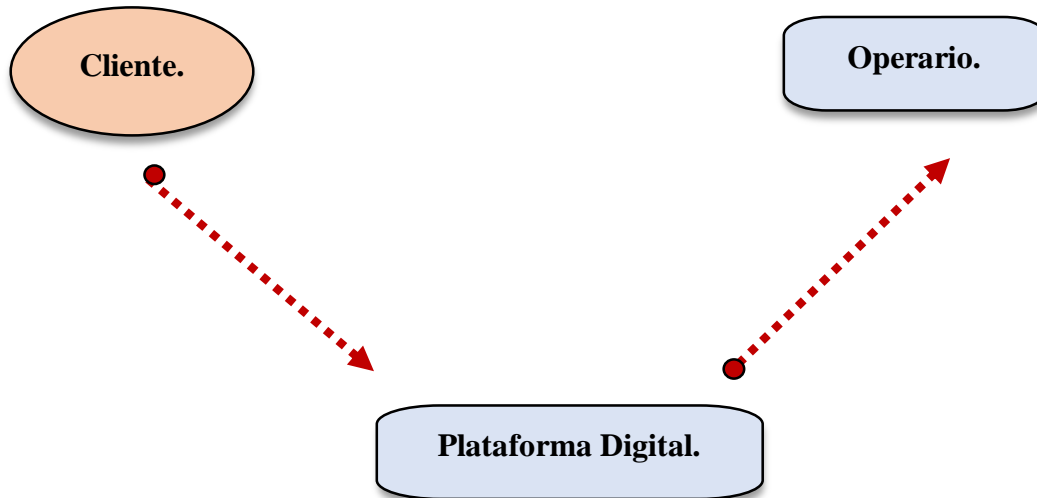
Este contrato puede ser gratuito u oneroso, todo depende de si el intermediario recibe una contraprestación económica o no por la gestión de los negocios. La bilateralidad o unilateralidad del contrato dependerá de la existencia de una contraprestación económica. Finalmente, uno de los principales elementos de este contrato son el consentimiento y la aceptación de éste, dado que sin este no se perfecciona el contrato (Pérez H. L., 2018).

JURISPRUDENCIA:

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia SC 14806 de 2017 ha dicho lo siguiente sobre este contrato; la base del contrato de mandato es la confianza recíproca existente entre las partes, ya que quien lo otorga delega a la otra parte, para que éste desarrolle y gestione los negocios jurídicos del primero; Así mismo ha dicho que este contrato es un negocio jurídico de gestión, donde el mandatario realiza y ejecuta negocios jurídicos o actos de comercio por cuenta y riesgo del mandante y se puede dar con o sin representación. Finalmente, menciona una característica muy importante la cual consiste en que el mandato será civil cuando su objeto sean actos de carácter civil y será comercial si el objeto son actos de comercio. El mandato civil se presume gratuito mientras que el comercial se presume que es oneroso.

En el mandato civil, el mandatario puede obrar en nombre propio o en nombre del mandante (Sentencia SC 14806, 2017).

Contrato de Mandato.



Los elementos esenciales del contrato de mandato son:

1. El poder. (No se cumple)
2. La intermediación. (se cumple)
3. La bilateralidad o unilateralidad. (Se cumple)
4. Onerosidad o gratuidad. (Se cumple)
5. Consentimiento y aceptación. (Se Cumple)

Sin embargo, a juicio de los autores, este contrato no es el idealmente aplicable ya que el cliente se encuentra imposibilitado para otorgarle el poder al operario debido a que no lo conoce, razón por la cual es imposible que se configure dicho contrato. El poder se lo entrega el cliente a la plataforma digital de envíos la cual le asigna la tarea a un trabajador suyo para que la ejecute. Debido a lo anterior este contrato no puede ser aplicable a este modelo de negocio.

CAPITULO 4: CONTRATO DE TRABAJO.

CONCEPTO

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22, ha definido que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

El coautor Camilo Mutis Téllez (2019) ha definido el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades de dos partes, que están en la capacidad de contraer obligaciones y derechos. Así mismo nuestro ordenamiento jurídico laboral parte de la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, lo que nos permite concluir que nuestro Estado es paternalista con el trabajador debido a que lo protege (Mutis, 2019).

El autor Rodrigo Campos Rivera (1988), menciona otra concepción del contrato de trabajo, entendido como el acuerdo por el cual una persona natural se compromete a realizar bajo la continuada dependencia o subordinación de otra persona, la cual puede ser natural o jurídica, que se obliga a pagar un salario por la labor o actividad determinada. Los contratos de trabajos tienen tres elementos esenciales: el primero es la actividad personal del trabajador, lo que quiere decir la ejecución y realización de la labor contratada de forma personal por el trabajador. El segundo y más importante es la continuada dependencia o subordinación del trabajador para con el empleador, facultando al empleador para que pueda imponer condiciones al trabajador respecto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, impartir órdenes, exigirle el cumplimiento de estas e imponerle el reglamento interno de trabajo (Campos, 1988).

La subordinación y dependencia dura lo que dure el contrato de trabajo. El tercer y último elemento del contrato de trabajo es el salario o remuneración, que se materializa con la obligación que tiene el empleador de pagarle al trabajador por la ejecución del contrato de trabajo (Campos, 1988).

El escritor Benito Pérez (1983) establece una tercera concepción del contrato de trabajo, donde se entiende como una convención a través de la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, para trabajar bajo su dirección, generándole un provecho a cambio de una remuneración denominada salario (Pérez B. , 1983).

Así pues, la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, se fundamenta en un hecho cierto, el cual es la relación de trabajo personal, continuado, dependiente, subordinado y remunerado, los cuales son los elementos constitutivos de una relación de trabajo. Teniendo en cuenta lo señalado en el artículo precedente, se puede afirmar que toda relación de trabajo se encuentra regulada por un contrato de trabajo (López, 1999).

GENERALIDADES

El tratadista Domingo Campos Rivera (1988), ha manifestado que el objeto principal de todos los contratos es crear obligaciones para las partes, las cuales pueden reflejar acciones o prohibiciones. Así mismo pueden ser de dar, hacer o no hacer. Una vez se suscribe el contrato de trabajo, al trabajador le surge una obligación de hacer, ya que se obliga a prestar el servicio personal subordinado. Al empleador le surge la obligación de dar, la cual se refleja en la remuneración a favor del trabajador por realizar la prestación del servicio personal subordinado (Campos, 1988).

De igual forma, le surgen obligaciones de carácter prohibitivo ya que no puede imponerle al trabajador obligaciones de carácter religioso o político, que vayan en contra de su libertad, dignidad y honra (Campos, 1988)

Según el doctrinante Alberto López Fajardo (1999) el objeto del contrato de trabajo se divide en dos: El primero está a cargo del trabajador, ya que éste es quien realiza la prestación del servicio y por lo tanto de la ejecución de la tarea. El segundo está a cargo del empleador, dado que debe cumplir con la parte del objeto que le corresponde que es el pago del salario o de la contraprestación económica a cargo del empleador y a favor del trabajador (López, 1999). A su vez, se entiende que surgen ambas obligaciones para cada parte respectivamente como ya se mencionó. El trabajador debe prestar servicios, para así ejecutar la labor y poder obtener la contraprestación económica, pero el servicio debe ser subordinado para que el empleador tenga la obligación de pagar el salario ya que se benefició del servicio prestado. Sin embargo, debe ser determinable, lícito y posible el objeto contractual. En resumen, el objeto del contrato de trabajo es el trabajo y el salario (López, 1999).

ELEMENTOS ESENCIALES

PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO:

La actividad personal es la capacidad personal, voluntaria, subordinada y continuada, realizada prestando un servicio o una obra. El trabajador realiza su labor siguiendo y cumpliendo con la buena fe contractual cumpliendo y siguiendo los lineamientos, parámetros e instrucciones del empleador de forma personal, consiente y leal (Rodríguez, 2001).

La prestación del servicio es de carácter personal, lo que significa que esta obligación es indelegable, ya que de incumplirse esto, la relación jurídica saldría de la órbita del derecho laboral (Sanchez, 1984). El artículo 191 del Código Sustantivo del Trabajo impone una excepción a la regla general ya que los empleados de manejo pueden delegar a su remplazo mientras están de vacaciones, generando que respondan solidariamente, siempre que el empleador acepte. En caso tal que no acepte y delegue a otra persona, no se genera la responsabilidad solidaria.

Sin embargo, la responsabilidad solidaria existe únicamente respecto de los elementos de trabajo entregados por el empleador, generando que la responsabilidad siga en cabeza del trabajador, ya que a este le fueron asignados las diferentes herramientas para que así pueda cumplir con la prestación del servicio. Es importante señalar la concurrencia que debe existir entre el servicio contratado y el servicio prestado, en caso tal que existiera una discrepancia entre estos dos, se entenderá que el contrato de trabajo terminó. Si se presenta el caso en el cual el trabajador realiza una actividad personal, ya sea física o intelectual, diferente a la acordada, igualmente se puede configurar un contrato de trabajo siempre y cuando se configuren los otros dos elementos esenciales del contrato de trabajo, sin importar su tiempo o duración (Sanchez, 1984).

Camilo Mutis Téllez (2019) ha establecido que para que exista contrato de trabajo es necesario que el trabajador cumpla con sus obligaciones de hacer que se reflejan y materializan en la actividad física o intelectual para la cual fue contratada. Así mismo, el trabajador debe cumplir con los servicios que se obligó a ejecutar (Mutis, 2019).

Es importante señalar y resaltar que el contrato de trabajo es *intuitu personae* lo que quiere decir que el trabajo únicamente puede ser desempeñado y realizado por el trabajador específico a quien se contrató para eso, ya que se contrató por sus capacidades, características y condiciones especiales y únicas. Por lo que es inadmisibles que una persona diferente al trabajador cumpla con las obligaciones de éste, así esa persona ejecute las obligaciones de igual o mejor forma a como lo haría el trabajador contratado (Mutis, 2019).

La actividad personal se refleja en la prestación personal del servicio realizado por el trabajador, donde este se obliga a ejecutar una labor, sin ayuda o concurrencia de otra persona, generando e impidiendo que este sea remplazado ya que es un contrato *intuitu personae*, generando que sea ejecutado y desarrollado por una persona natural (López, 1999).

Este elemento lo podemos ver reflejando tanto en los términos y condiciones, tanto para los usuarios/clientes, como de los posibles trabajadores/colaboradores de las diferentes aplicaciones, como es el caso de Uber, Rappi y Mensajeros Urbanos. En estos casos, se establece claramente que las personas realizarán una tarea determinada, la cual se materializa en el transporte de productos o personas, obligándolos a desplazarse por la ciudad, recogiendo pasajeros o encomiendas, para entregarlas en otro punto a cambio de un pago. Dicha actividad personal se ve reflejada cada vez que un cliente/usuario de las aplicaciones solicita un servicio, donde las aplicaciones le asignan a un colaborador para que realice la tarea específica señalada por la aplicación.

SUBORDINACIÓN:

El elemento distintivo y característico del contrato de trabajo, es la relación subordinada de quien presta sus servicios a quien los recibe. La subordinación se ve reflejada en el deber de obediencia que tiene el trabajador y el poder de mando del empleador (Pérez B. , 1983).

Adicionalmente surgen otros elementos de la subordinación como lo son las facultades de mando, disciplinarias y directivas, que se perfeccionan y concretan una vez se inicia y comienza a desarrollar el contrato de trabajo (Pérez B. , 1983).

Identificar la subordinación en la relación laboral puede ser la tarea más difícil, sin embargo, esta se puede identificar a través de la facultad que tiene el empleador para imponer órdenes, reglamentos, indicaciones u otros medios que le permitan imponer decisiones y métodos, los cuales están estrechamente relacionados con el objeto del contrato de trabajo. Dicha facultad o derecho del empleador siempre está disponible para que éste la use ya que no se pierde por el no uso del mismo. Dicha facultad o derecho persiste mientras que subsista y exista el contrato de trabajo (Sanchez, 1984).

Dicha facultad o derecho del empleador se da para impartir órdenes de obligatorio cumplimiento para el trabajador, dichas órdenes solo pueden ser de temas relacionados con el contrato de trabajo, siguiendo los límites establecidos por el mismo. Dicho derecho se puede exigir de forma tangible o intangible, sin importar la continuidad con la cual se ejerza (Sanchez, 1984).

Para que se configure el contrato de trabajo y por ende la subordinación se debe ejercer de manera continua, dicho en otras palabras, es que se mantenga durante el tiempo. En caso tal que no se mantuviere en el tiempo, no se configuraría subordinación, razón por la cual, no se

cumpliría con el elemento esencial del contrato de trabajo. Si el elemento se presenta de forma esporádica y por un período de tiempo corto, no se origina la subordinación y por ende no es posible que surja el contrato de trabajo (Mutis, 2019).

La subordinación es tan importante para el contrato de trabajo, que, sin ésta, no existe porque no hay una relación laboral y por ende no hay una protección, ya que la ley laboral sólo protege las relaciones subordinadas, por lo que siempre que se presta un servicio personal subordinado se presumen la existencia de un contrato. La subordinación es una limitación de la autonomía del trabajador ya que le otorga la facultad al empleador de dirigirlo sometiéndolo a su voluntad en virtud de una sumisión funcional, por lo que el trabajador tiene la obligación de acatar y obedecer los mandatos del empleador (Rodríguez, 2001).

La subordinación es el elemento característico y diferenciador del contrato de trabajo, ya que otorga la facultad de dar órdenes e imponer la obligación de obedecerlas; sin embargo, el empleador no tiene que estar ejerciendo constantemente la subordinación. Así mismo se genera para el trabajador el deber de obediencia y fidelidad, que en otras palabras es el actuar de buena fe, de forma ética y moral. La subordinación le permite al empleador imponerle sanciones disciplinarias al trabajador que cometa infracciones disciplinarias en la ejecución del contrato de trabajo (Rodríguez, 2001).

El segundo elemento esencial es la subordinación, la cual es el elemento más importante del contrato de trabajo porque es el elemento diferenciador y característico de este contrato, ya que sin este elemento el contrato pierde su naturaleza laboral, por lo cual se transformaría a un contrato de naturaleza civil o comercial. Siempre que exista la subordinación existirá el contrato de trabajo. Camilo Mutis Téllez (2019) por subordinación ha entendido que es la

facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes respecto al modo, tiempo, lugar, cantidad y calidad de trabajo (Mutis, 2019).

Así mismo es la posibilidad que tiene el empleador de imponerle al trabajador reglamentos internos de trabajo, impartir órdenes y sanciones mientras se ejecuta el contrato de trabajo, por el tiempo que dure el mismo. El empleador tiene la facultad de imponer sanciones y ordenes al trabajador y este tiene la obligación de acatarlas y cumplirlas (Mutis, 2019).

La continuada subordinación o dependencia es la facultad que tiene el empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de las órdenes, en cuanto al modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo. Adicionalmente es la capacidad que tiene de imponerle reglamentos al trabajador, los cuales deben ser cumplidos y respetados. La subordinación o continuada dependencia se divide en tres: la primera, se refleja en un poder o facultad para imponer reglamentos o de organización; la segunda, es el poder de dirección; la tercera y última, es el poder disciplinario (López, 1999).

Al hablar de la facultad de imponer reglamentos y de organización, se refiere a que la actividad es dinámica y productiva por lo cual se debe realizar una estructuración y organización determinada para así poder realizar la actividad obteniendo los resultados productivos esperados. El poder directivo se debe entender como la facultad que tiene el empleador al ser el dueño de los bienes y derechos que configuran la empresa y por lo tanto la organización y disposición de los mismos para lograr ejecutar y desarrollar el objeto social, que se refleja en la organización y dirección de los elementos a través de las órdenes concretas y particulares, que a su vez generan la última acepción que es el poder disciplinario, ya que como dueño de los bienes y elementos, imponiendo órdenes para la ejecución del objeto social, tiene la facultad de la exigibilidad de los mismos a través del poder disciplinario,

buscando mantener el orden dentro de la empresa y un cumplimiento efectivo de las órdenes para obtener los resultados esperados (López, 1999).

En un principio la doctrina en materia laboral identifica tres tipos de subordinación a saber: la subordinación económica, jurídica y técnica, sin embargo, dicho concepto se ha unificado en la subordinación jurídica, la cual le otorga la facultad al empleador de imponer sanciones, reglamentos internos de trabajo y dar órdenes, que serán de obligatorio cumplimiento para el trabajador siempre y cuando estén relacionadas con el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo (López, 1999).

En otras palabras, la subordinación es la facultad que tiene el empleador de definir y establecer la forma como se debe realizar y desempeñar la prestación del servicio y el trabajo, generando una dependencia entre el trabajador y la voluntad del empleador sobre la forma en la cual se deben ejecutar las labores para las que fue contratado. Es importante resaltar que el poder subordinante del empleador no es absoluto como se ha establecido en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que dicho poder tiene límites como lo es la dignidad humana, el honor y los derechos mínimos del trabajador. Dicho elemento le permite al empleador modificar las condiciones de trabajo del trabajador en virtud del *ius variandi* (Mutis, 2019).

Trayendo este análisis al objeto de esta investigación, este elemento del contrato de trabajo lo podemos ver reflejado en los términos y condiciones de las diferentes aplicaciones con las obligaciones que les imponen a los operarios, como lo son la forma en la que deben recoger y realizar la actividad personal, la imposibilidad de realizar otras tareas, la obligación de tener una determinada calificación, ya que de no cumplir con las respectivas obligaciones y

órdenes impartidas por la aplicación y el algoritmo al trabajador, este se verá afectado dado que lo suspenden, bloquean o eliminan la cuenta, dependiendo de la gravedad de la falta.

Algunos ejemplos de la existencia de una relación subordinada, según los términos y condiciones de las aplicaciones y la realidad en su funcionamiento podrían ser los siguientes: Rappi y Mensajeros Urbanos que imponen a los operarios la obligación de permanecer en constante comunicación con los clientes mientras ejecutan la labor asignada, por lo cual están obligados a contestar las llamadas o mensajes enviados.

Otro ejemplo, es la prohibición que le impone Rappi, Uber y Mensajeros Urbanos a sus trabajadores para realizar tareas alternas mientras se encuentran en la ejecución de una orden asignada, por lo cual se les limita su libertad e independencia. Así mismo Uber y Mensajeros Urbanos les imponen una política de tasas de cancelación. La primera aplicación les pone un límite máximo de cancelaciones durante el mes. Dado el caso que se cumpla con ese límite impuesto, se procede a un bloqueo temporal de la cuenta. Mensajeros Urbanos establece una penalidad económica, donde el operario debe pagar la suma de \$3.000 pesos por cada servicio que cancela.

En esta misma línea de análisis, Rappi y Uber les impone a los operarios una calificación mínima otorgada por los usuarios, la cual no puede ser inferior a 4.0. Así mismo Rappi, impone la prohibición de obtener diez veces o más una calificación negativa entre 1.0 y 2.0. Estas son algunas situaciones que reflejan la existencia de la subordinación en esta relación laboral, por lo cual, es posible dilucidar la existencia de un contrato de trabajo, teniendo en cuenta que este elemento es el principal y distintivo de esta clase de contrato. La subordinación se refleja en las prohibiciones u obligaciones que les imponen a los trabajos, limitando su autonomía y libertad.

REMUNERACIÓN:

El tercer y último elemento esencial del contrato de trabajo es el salario. Como se mencionó anteriormente estamos frente a un contrato oneroso debido a que al ejecutarse ambas partes obtienen provecho de este. Cuando el trabajador realiza la actividad personal y por ende ejecuta el contrato de trabajo, es acreedor del empleador ya que este se encuentra obligado a pagar el salario acordado con el trabajador como contraprestación. El pago del salario no puede vulnerar las leyes laborales, como lo es el salario mínimo, sin embargo, las partes en el acuerdo de voluntades pueden pactar un salario superior (Mutis, 2019).

No es admisible afirmar la existencia de un contrato de trabajo sin la presencia de este elemento, ya que el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador que presta sus servicios personales. Dicho pago puede ser una suma de dinero o se puede realizar en especie, dicho pago es la contraprestación a cargo del empleador y a favor del trabajador. El incumplimiento de la obligación del empleador de realizar el pago al trabajador no lo exime de su responsabilidad como empleador y así mismo no genera la inexistencia del contrato de trabajo, ni sus efectos y consecuencias jurídicas. Por salario se entiende toda remuneración ordinaria, fija o variable o por cualquier cosa que reciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio prestado, sin importar el nombre o denominación asignada al mismo (Mutis, 2019). El salario es la cantidad de dinero que le paga el empleador al trabajador por la prestación del servicio personal y subordinado (López, 1999).

Los pagos que constituyen el salario se encuentran establecidos en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. El salario puede ser pagado por el empleador en dinero o especie, sin que afecte la naturaleza del salario (Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Para que una prima sea considerada como salario, esta debe ser habitual, siguiendo los parámetros establecidos anteriormente, sin olvidar, que también debe ser extralegal, que en otras palabras significa que se haya pactado de forma convencional entre las partes (Sanchez, 1984).

Para que los sobresueldos sean considerados como salario, deben ser habituales, generales y extralegales o, dicho en otras palabras, que sea pactado por las partes o por voluntad del empleador, por lo cual no está obligado a pagarlo. Las bonificaciones habituales son un pago que se da por liberalidad y voluntad del empleador, como forma de retribución del esfuerzo y calidad del trabajo al trabajador. Para que sea considerado salario debe guardar relación con la actividad personal prestada y debe ser retributiva, ya que, de no ser así, se entiende que no es constitutivo de salario, lo cual quiere decir que se enmarca dentro del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece los pagos que no son constitutivos de salario (Sanchez, 1984).

Para que se entienda que el pago recibido de las bonificaciones es salario, el pago debe ser habitual y debe guardar relación con la actividad personal prestada. Si cumple con estos elementos, se considera que es salario impidiendo que el empleador argumente que no lo es para desmejorar las condiciones de trabajo (Sanchez, 1984).

La regularidad se refiere a que el pago se reciba siguiendo las reglas generales establecidas en la ley y las reglas particulares establecidas en el contrato de trabajo, sin olvidar los acuerdos que se pudieron generar en el reglamento interno de trabajo, los pactos y convenciones colectivas, impidiendo que el pago sea un acto voluntario y arbitrario del empleador, ya que la voluntad de las partes concurrió con anterioridad (Sanchez, 1984).

La periodicidad se refiere a los lapsos de tiempo precisos, los cuales se pueden pagar diariamente, semanalmente, quincenalmente, mensualmente o como las partes lo pacten siempre que no sea superior a un mes. El carácter retributivo se genera porque es considerado como la contraprestación a cargo del empleador por la prestación del trabajador, impidiendo que el pago sea un acto meramente voluntario del empleador (Sanchez, 1984).

El pago por unidad de obra o a destajo se encuentra regulado en el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo, la liquidación del salario se hace según el trabajo realizado por el trabajador; en otras palabras, se liquida según el número de unidades producidas por el trabajador, sin importar la cantidad de tiempo invertido. Para lo anterior se le asigna un valor determinado a cada unidad producida. El pago de las unidades producidas no puede superar un mes para que sea pagado. En caso de que el trabajador no logre producir el número de unidades necesario para ganar el salario mínimo, el empleador deberá pagar la diferencia en virtud del principio de favorabilidad y el principio de la remuneración mínima, vital y móvil. En el pago por comisión se le reconoce al trabajador el pago que se pacta como un porcentaje del bien o servicio prestado en ejecución del objeto social del empleador (Sanchez, 1984).

Este elemento se ve reflejado en esta relación jurídica y modelo de contratación ya que la aplicación es quien realiza el pago a los operarios, dado que los clientes/usuarios realizan el pago directamente a la aplicación. Sin embargo, cada aplicación internamente tiene un modelo de compensación ya que los trabajadores también reciben pagos en efectivo, razón por la cual, al realizar el pago del salario realizan la compensación, descontándoles el valor que han recibido en efectivo.

PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS:

Alberto López Fajardo (1999) ha definido el contrato realidad, como el conjunto de derechos y obligaciones que se crean para los empleadores y trabajadores por el simple hecho de que exista una prestación personal subordinada del servicio. Alguna parte de la doctrina ha sostenido que el contrato de trabajo es la causa y la relación de trabajo es el efecto. Para que se pueda hablar de contrato de trabajo, se debe comenzar a prestar el servicio, perfeccionando la subordinación que es la característica principal del contrato de trabajo (López, 1999).

La Constitución Política, la ley laboral y en general el ordenamiento jurídico colombiano ha establecido que no importa la denominación, condiciones o consecuencias que se le asigne a la relación jurídica, siempre que se cumpla con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo. Se entiende que se está frente a un contrato de trabajo, por lo que se tratará como tal la relación jurídica (Constituyente, 1991).

El concepto de presunción se ha definido en el artículo 66 del Código Civil, como el hecho que se deduce de antecedentes o circunstancias conocidos. La presunción legal es aquella donde las circunstancias que generan la presunción, se encuentran establecidas en la ley. Las presunciones legales pueden generar ciertos efectos jurídicos, como lo es la aplicación del principio constitucional laboral de la primacía de la realidad sobre las formalidades. Este principio surge debido a las simulaciones realizadas entre las partes, desconociendo la existencia de un contrato de trabajo, el cual busca proteger a los trabajadores debido a que son la parte débil de la relación (Bello, 1887).

El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo contiene una presunción legal, la cual consiste en que toda relación de trabajo se encuentra regida por un contrato de trabajo, que

en otras palabras quiere decir que toda prestación personal del servicio se encuentra regulada por un contrato de trabajo, ya que se entiende que son subordinadas. (Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

La finalidad de esta presunción es facilitarle la actividad probatoria al trabajador, para que así pueda proteger sus derechos. Sin embargo, dicha presunción es susceptible de ser desvirtuada, según lo ha indicado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, al manifestar que la presunción del artículo mencionado anteriormente puede ser desvirtuada siempre que se demuestre y pruebe lo contrario o que la prestación personal del servicio no se encuentre dentro de la órbita del derecho laboral. (Mutis, 2019).

JURISPRUDENCIA:

La Corte Suprema de Justicia en diferentes sentencias se ha manifestado sobre los diferentes temas que hemos tratado anteriormente. Por esa razón continuamos con las diferentes posturas de este organismo.

En la sentencia SL 597 de 2020, plantea que el contrato de trabajo se genera una vez se manifiesta la prestación de un servicio personal, la subordinación y la remuneración como contraprestación de la prestación del servicio (Sentencia SL 597, 2020).

La Corte Suprema de Justicia, estableció que por subordinación se entiende que es la facultad o posibilidad que tiene el empleador para imponer y dar órdenes al trabajador, el cual tiene el deber de cumplirlas (Sentencia SL 597 , 2020).

En la sentencia SL 13020 del 2017 se resalta la importancia del elemento característico y diferenciador del contrato de trabajo, el cual es la subordinación que se ha entendido como la facultad que tiene el empleador de exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier

momento, modo o cantidad de trabajo, la posibilidad de imponerle reglamentos internos de trabajo y por ende sanciones (Sentencia SL 13020, 2017).

En la sentencia SL 15/04/1961, estableció que, si el trabajador ejecuto sus obligaciones con ayuda de terceros, se entenderá que estos también son trabajadores del empleador (SL 15/04, 1961).

La sentencia SL 5923 de 1977, establece que es inadmisibile pactar en el contrato de trabajo que el empleador puede ejercer de manera libre, sin ningún tipo de limitación el ius variandi, debido a que dicha cláusula del contrato de trabajo se entenderá inválida ya que vulnera los derechos del trabajador porque no tiene en cuenta el honor, seguridad, dignidad, derechos e intereses del trabajador (Sentencia SL 5923, 1977).

La sentencia SL 7885 de 1995, estableció que todas las empresas tienen una organización jerárquica, por lo que cualquier trabajador que tenga un equipo de trabajo a su cargo, sobre el cual pueda ejercer la subordinación, podrá actuar como representante interno del empleador, obligándolo con sus trabajadores, siempre que dicha representación se haga en el desarrollo del objeto social y en el desarrollo normal de los negocios de la sociedad que sean de buena fe. Si la representación no se realiza de buena fe, el representante interno se estaría obligando a título personal y no al empleador (Sentencia SL 7885, 1995).

En la sentencia SL 22041961 del 2020, se estableció que la lista del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo es netamente un listado enunciativo, mas no taxativo porque las personas mencionadas no son las únicas que ejercen el poder subordinante frente a los trabajadores, pero si son los encargados de establecer los lineamientos de la empresa (Sentencia SL 1680, 2020).

La Corte Suprema de Justicia ha establecido que la subordinación se entiende como la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador, permitiendo que lo pueda vigilar para garantizar el cumplimiento en cualquier momento, mientras se ejecute el contrato, subsistiendo la obligación del trabajador de cumplir y obedecer las órdenes impartidas por el empleador (Sentencia SL 064, 2020).

La subordinación se genera cuando el empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier modo, momento, cantidad de trabajo y tiempo, sin olvidar la imposición de reglamentos internos de trabajo (Sentencia 17049, 2002). Uno de los elementos característicos del contrato de trabajo es la actividad personal o prestación personal del servicio. (Sentencia SL 17152, 2015).

La misma corporación en la sentencia SL 39259 del 17 de abril de 2013, le impone al empleador o quien haga sus veces la carga de desvirtuar la presunción y por ende la subordinación. Lo que significa que invierte la carga de la prueba, ya que el empleador tiene mayor facilidad probatoria respecto al trabajador, como se ha establecido en la sentencia del 09 de abril de 1965. Ese es el principal efecto de la presunción ya mencionada, por lo que el trabajador únicamente debe demostrar la prestación del servicio personal a favor de otra persona (Sentencia del 09 de abril de 1965, 1965).

En la referencia a la sentencia SL 16528-2016, donde se ha establecido que se debe dar prelación a los hechos que rodean la relación jurídica más que a cualquier documento suscrito por las partes. Para que se pueda declarar la existencia de un contrato es necesario que se demuestre la prestación del servicio personal del servicio del trabajador, la respectiva subordinación, que es el elemento más importante del contrato de trabajo ya que este es el

elemento característico y diferenciador del contrato de trabajo para no confundirlo con contratos civiles o comerciales. Sin embargo, siempre que se realice la prestación personal del servicio se presume la existencia de un contrato de trabajo, lo que significa que se invierte la carga de la prueba, obligando al empleador a demostrar que no estaban frente a la ejecución de un contrato de trabajo (Sentencia SL 064, 2020).

Para que efectivamente se configure el contrato de trabajo, se necesita probar la prestación del servicio a favor del empleador, lo cual permite aplicar la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, sin tener la necesidad de probar la subordinación invirtiendo la carga de la prueba, ya que el empleador es quien debe demostrar que no existe dicha relación laboral y que tiene otra naturaleza la relación jurídica existente. La presunción del artículo 24 tiene mucha importancia porque permite que las personas que realizan actividades personales se encuentren protegidas del abuso de los empleadores que buscan evadir sus responsabilidades con sus trabajadores, debido a que se busca proteger y preservar el derecho fundamental al trabajo. Por salario se entiende que es todo lo que el trabajador reciba como contraprestación por la actividad prestada y ejecutada, sea en dinero o en especie de forma permanente o habitual (Sentencia SL 8159, 2016).

Si bien el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción a favor del trabajador, ya que se presume que toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo. Sin embargo, dicha presunción no le quita la carga de la prueba al trabajador para demostrar y probar la existencia de la subordinación en la relación (Sentencia SCL 25753, 2006).

La sentencia en comento establece que para que exista un contrato de trabajo deben materializarse los elementos que a continuación se mencionan. Se debe prestar un servicio

personal a favor de otra persona, una vez se ejecute dicho servicio, se reciba una retribución de quien recibió el servicio, generando una contraprestación y por último que esté sujeto a una subordinación o a unas directrices empresariales, que le generan la posibilidad al empleador de imponer órdenes, reglamentos internos de trabajo y sanciones. Los servicios prestados pueden ser de carácter material o intelectual (Sentencia SL 20852, 2004).

La sentencia SL 1798 del 2018, ha establecido que todos los pagos recibidos por el trabajador como contraprestación de su actividad personal subordinada son considerados salario, a menos que el dinero recibido corresponda a prestaciones sociales, se le entreguen para el desarrollo y ejecución de la actividad personal o que sean sumas de dinero entregadas por mera liberalidad del empleador. De igual forma se entiende que los pagos que haga el empleador no son constitutivos de salario cuando no tengan una finalidad remuneratoria, así mismo cuando se encuentren excluidos expresamente, como lo son la alimentación o habitación.

Para que las cláusulas que excluyen dichos pagos se entiendan válidas, deben especificar los beneficios y auxilios que no son entendidos de salario, siempre que dichos acuerdos sean expresos, claros, precisos y se encuentren detallados los rubros excluidos del salario.

Dicha condición es de vital importancia, ya que las cláusulas globales o genéricas no son válidas para realizar la efectiva exclusión y por ende serían considerados como salario (Sentencia SL 1798, 2018).

La Corte Constitucional en diferente jurisprudencia también se ha manifestado sobre los conceptos y temas tratados anteriormente, razón por la cual proseguimos a exponer algunas de sus posturas.

La Corte Constitucional ha establecido que la presunción sobre la existencia de una relación laboral, genera que el empleador tenga toda la carga de la prueba, lo que quiere decir que el empleador le debe demostrar al juez que se celebró un contrato civil o comercial y no uno laboral (Sentencia C-665, 1998).

De la subordinación se desprende el *Ius variandi*, que es la capacidad que tiene el empleador para modificar las condiciones de trabajo respecto al modo, lugar, cantidad o tiempo siendo la materialización del poder subordinante (Sentencia T-528, 2017). La subordinación se refleja a través del poder subordinante o del *Ius variandi*, que es la capacidad de modificar las condiciones en las cuales se va a realizar la actividad personal y por ende a ejecutar el contrato de trabajo. Sin embargo, es importante resaltar que tanto el *Ius variandi* y por ende la subordinación no son absolutos ya que tienen un límite el cual es la dignidad humana, los derechos de los trabajadores, los límites establecidos legalmente, contractualmente, a través de convenciones o pactos colectivos de trabajo (Sentencia T-014, 2016).

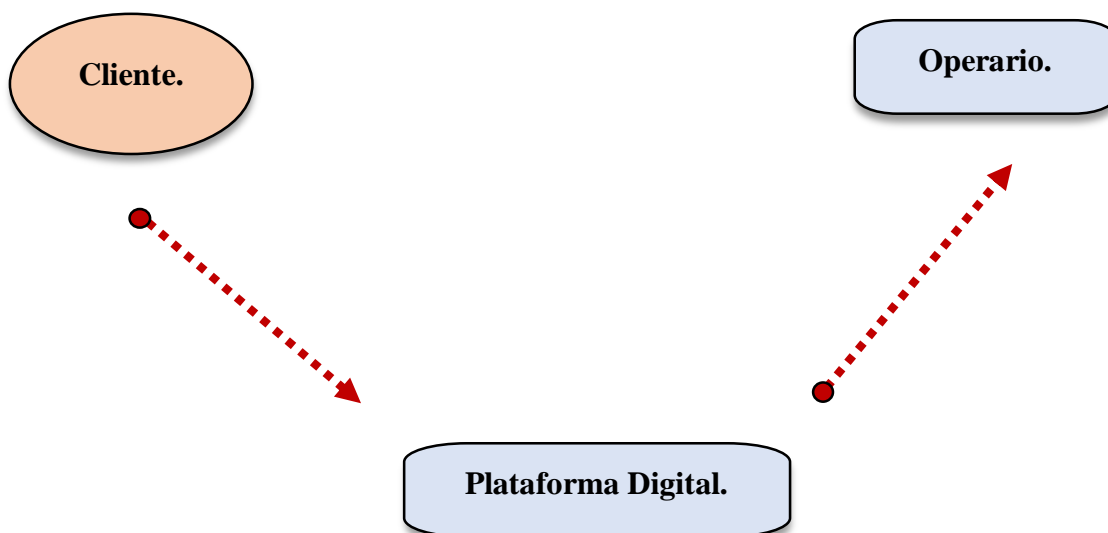
La Corte Constitucional estableció que el empleador tiene la obligación de respetar todos los derechos de los trabajadores consagrados en la constitución política, la ley y las otras fuentes del derecho laboral (Sentencia C-386, 2000).

Establece que el *Ius Variandi* únicamente se puede ejercer cumpliendo las siguientes condiciones. La primera es que los traslados se realicen a cargos iguales o equivalentes al original. La segunda condición es que si se ejerce el *Ius variandi* se ejerza teniendo en cuenta los factores personales del trabajador, como su situación familiar, el lugar y tiempo de trabajo, el estado de salud y demás condiciones buscando evitar que se genere un perjuicio irremediable para el trabajador (Sentencia T-319, 2016).

La subordinación en el teletrabajo sigue funcionando y operando, sólo que esta se transforma en tele subordinación, debido a que se sigue ejerciendo el poder de dirección y orientación para realizar y ejecutar la actividad personal acordada y por ende el contrato de trabajo. Dicha subordinación y control se realiza a través del computador que se entrega y utiliza como herramienta de trabajo (Sentencia C-337, 2011).

El trabajador está en la relación de dependencia jurídica respecto al empleador, que se refleja en la subordinación, ya que es el poder directivo que tiene el empleador sobre el trabajador, dicho poder se materializa con el Ius variandi. El Ius variandi es la facultad que tiene el empleador para modificar y alterar unilateralmente el contrato de trabajo, sin embargo, dichas modificaciones y alteraciones no pueden ser sustanciales, sin olvidar que el Ius variandi no puede ser utilizado por el empleador de manera arbitraria y de mala fe. Ésta facultad siempre debe ser ejercida de buena fe para con el trabajador (Sentencia T-362, 1995).

Contrato de trabajo:



Los elementos esenciales del contrato de trabajo son:

1. Actividad personal. (Se cumple)
2. Subordinación. (Se cumple)
3. Salario. (Se cumple)

A juicio de los autores, el contrato de trabajo es aplicable a este modelo de negocio y de contratación ya que se cumplen con los tres elementos esenciales de este contrato, debido a que el operario, que de ahora en adelante se denomina trabajador, realiza la tarea encomendada por la plataforma digital de envíos o empleador, de forma subordinada debido a que debe cumplir con las diferentes condiciones y directrices, ya que de no ser así, le impondrán sanciones según el reglamento interno de trabajo, el cual serían los términos y condiciones de uso de la aplicación. De igual forma, la aplicación es quien realiza el pago a los repartidores dado que internamente desarrollaron un sistema interno de compensación, razón por la cual quien realiza el pago es la aplicación, tomando la posición de empleador respecto al repartidor.

5. CONCLUSIONES.

Teniendo en cuenta lo analizado a lo largo de esta investigación, es posible inferir la configuración de un contrato de trabajo realidad entre las partes que integran esta nueva relación laboral: de una parte, la plataforma digital de envíos es quien ejerce el rol de empleador y por la otra, el operario, configurándose como trabajadores de las diferentes aplicaciones.

Dicha configuración se origina, ya que la relación jurídica existente entre las partes cumple con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, lo anterior atendiendo a que podemos observar que los operadores cuentan con una imposibilidad física para cumplir con los pedidos realizados por los clientes, razón por la cual se ven obligados a acudir a personas naturales, para que realicen la actividad personal recogiendo, transportando y entregando los diferentes productos y servicios ofrecidos por los operadores.

Así mismo los operarios se encuentran imposibilitados para adquirir la información y especificaciones del cliente, que posee el operador; por lo cual sin el operador les sería imposible satisfacer las necesidades del cliente. Teniendo en cuenta lo anterior, revisaremos la enmarcación de esta relación dentro de los conceptos del artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, generando que dicha relación jurídica sea regulada por el derecho laboral. De igual forma, podemos evidenciar la inferioridad creada por el poder subordinante ejercido por el operario, a través del algoritmo, el cual ejerce la posición de dominio al realizar la distribución de órdenes y servicios a los diferentes trabajadores que se encuentran activos y disponibles en la zona, de donde proviene la orden o servicio.

Teniendo en cuenta el desarrollo realizado de este elemento esencial del contrato de trabajo, podemos identificar su existencia, una vez el operario recibe y acepta la orden o servicio a realizar; es este el momento donde el trabajador adquiere toda la información necesaria para

poder realizar la actividad personal. En el caso de los domiciliarios se ve reflejado en el desplazamiento y compra de los productos solicitados por el cliente, mientras que para los conductores se manifiesta con la movilización al punto de partida del viaje solicitado. Posteriormente en ambos casos se dirigirán al punto de entrega o de llegada según el tipo de orden recibida, donde deberán realizar el cobro, en caso de realizarse el pago en efectivo.

Respecto al elemento esencial de salario, el cual se compone por los pagos periódicos realizados en cabeza del empleador una vez se vence el término establecido para realizarlos, configuran un salario variable. Produciendo que las ganancias del trabajador puedan ser un porcentaje o valor fijo de la orden a ejecutar.

Si el pago de la orden se realiza por medios electrónicos (tarjeta de crédito o débito) se ejecuta directamente a través de la plataforma PAYMENTZ, la cual está inmersa dentro de la aplicación de la plataforma digital de envíos, generando que se produzca la totalidad del pago al mismo. Si el cliente decide realizar el pago en efectivo, el trabajador actuará como representante del empleador para realizar el respectivo cobro en favor del último.

Una vez se cumple con el periodo de tiempo acordado para realizar el pago del salario, procede un sistema de compensación entre las partes, donde se calcula el valor del salario devengado por el trabajador en dicho periodo de tiempo, para continuar con el respectivo descuento correspondiente al empleador de las órdenes cobradas en efectivo por el trabajador, procediendo a realizar la transferencia del valor adeudado al trabajador, en cumplimiento de su obligación de realizar el pago del salario a favor del último.

El legislador a través del Código Sustantivo del trabajo ha definido la subordinación en su artículo 23, inciso primero, literal B de la siguiente forma:

“La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al

modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país”

Ahora continuamos demostrando como los términos y condiciones de “*Rappi, Mensajeros Urbanos y Uber*” generan una situación de subordinación respecto de sus trabajadores:

1. Mensajero Urbanos le impone la obligación a sus trabajadores de tomar todas las órdenes que les aparezcan cuando estén activos en la aplicación.
2. Mensajeros Urbanos y Uber, les impone la obligación de mantener una buena presentación personal y del vehículo, mientras se encuentran activos en la aplicación, imposibilitando y limitando su derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad.
3. Mensajeros Urbanos, Rappi y Uber, les impone la carga y obligación de contar con las respectivas herramientas de trabajo para poder ejecutar las órdenes asignadas. Dichas herramientas son un celular inteligente, un vehículo, maleta o caja, cargador para el celular, etc.
4. Uber y Mensajeros Urbanos, obligan a sus trabajadores a registrar e inscribir su vehículo dentro de su cuenta, razón por la cual únicamente podrán estar activos en la aplicación con los vehículos identificados y registrados en la aplicación.
5. Mensajeros Urbanos obliga a sus trabajadores a realizar mínimo una orden al mes.
6. Rappi y Mensajeros Urbanos establecen un tiempo mínimo o máximo, según el caso, para ejecutar la orden. Dicho tiempo es establecido por el algoritmo teniendo en cuenta la distancia y tráfico de la zona.

7. Las tres aplicaciones obligan a sus trabajadores a mantener el GPS activo durante la ejecución de las órdenes asignadas o aceptadas, para mantener un control sobre las mismas.
8. Rappi y Mensajeros Urbanos les imponen la obligación a sus trabajadores de permanecer en constante comunicación con los clientes mientras ejecutan la labor asignada, por lo cual están obligados a contestar las llamadas o mensajes enviados.
9. Las tres aplicaciones les prohíben a sus trabajadores realizar tareas alternas mientras se encuentran en la ejecución de una orden asignada, por lo cual se les limita su libertad e independencia.
10. Uber y Mensajeros Urbanos les imponen una política de tasas de cancelación. Donde la primera aplicación les pone un límite máximo de cancelaciones durante el mes. Dado el caso que se cumpla con ese límite impuesto, se procede a un bloqueo temporal de la cuenta. Mensajeros Urbanos establece una penalidad económica, donde el trabajador debe pagar la suma de \$3.000 pesos por cada servicio que cancela.
11. Rappi y Uber les imponen una calificación mínima otorgada por los usuarios, la cual no puede ser inferior a 4.0. Así mismo Rappi, impone la prohibición de obtener diez veces o más una calificación negativa entre 1.0 y 2.0.
12. Las tres aplicaciones han establecido un proceso de selección donde verifican los antecedentes penales del trabajador, para así poderlo activar en la aplicación ya que uno de los pilares del negocio es la confianza. Así mismo les imponen unas obligaciones de conducta, lealtad, buena fe y deber de cuidado, los cuales en caso de ser incumplidos se procederá con la respectiva investigación, bloqueo, eliminación o suspensión de la cuenta. Durante la investigación la cuenta será bloqueada, hasta que se finalice con la misma.

13. Las tres aplicaciones establecen una política de tolerancia cero en cuanto al consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, alucinógenos, narcóticos y demás sustancias que afecten las condiciones normales del trabajador.
14. Uber les impone a sus trabajadores la obligación de cumplir con las normas de tránsito y el riesgo permitido por la legislación de cada país, donde tienen presencia.

Estos actos reflejan la existencia de una relación subordinada, puesto que se está generando un claro control de tiempo, modo, lugar, calidad y cantidad en la realización de las labores a ejecutar por el repartidor o conductor, lo que configura el elemento distintivo de la relación laboral.

Cuando el trabajador incumple alguno de estos términos y condiciones según la aplicación en la cual trabaja, la misma ejercerá su poder subordinante sobre el trabajador ya que le impone sanciones que pueden ir desde una amonestación económica hasta la eliminación de la cuenta en dicha aplicación, lo cual se interpretaría como una de las maneras de terminación unilateral del contrato laboral con justa causa o una suspensión unilateral del mismo por la realización de un incumplimiento contractual establecido previamente como deber del trabajador.

Por lo tanto, podemos concluir que se cumple con los elementos esenciales del contrato de trabajo estipulado por el legislador, debido a que ya se demostró la existencia del contrato de trabajo entre las partes.

A continuación, presentaremos una tabla en la cual se ven reflejados los elementos esenciales de cada contrato civil utilizado por las diferentes aplicaciones en su modelo de contratación, con esto se podrá verificar con cuántos de estos elementos se cumple realmente al momento de la contratación de sus trabajadores; además se realizará una revisión también sobre los

elementos esenciales del contrato de trabajo para observar si se cumple con alguno o con los tres.

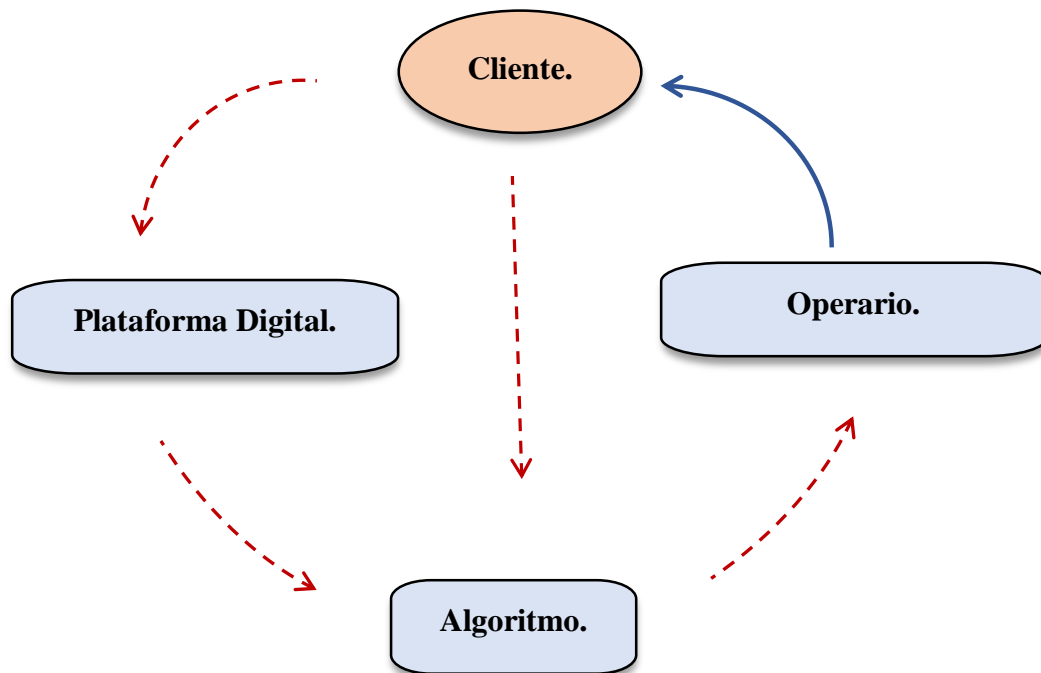
CONTRATO DE MANDATO	MODELO DE CONTRATACIÓN DE LA GIG ECONOMY	CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	MODELO DE CONTRATACIÓN DE LA GIG ECONOMY	CONTRATO DE AGENCIA MERCANTIL	MODELO DE CONTRATACIÓN DE LA GIG ECONOMY	CONTRATO DE TRABAJO	MODELO DE CONTRATACIÓN DE LA GIG ECONOMY
PODER	NO	BILATERAL	SI	DURACIÓN	SI	ACTIVIDAD PERSONAL	SI
ACTUACION DE UN INTERMEDIARIO	SI	INDEPENDENCIA	NO	ONEROSIDAD	SI	SUBORDINACIÓN	SI
BILATERAL/ UNILATERAL	SI	TEMPORALIDAD	SI	FORMALIDAD	SI	REMUNERACIÓN	SI
GRATUITO/ ONEROSO	SI	IDENTIDAD	SI	INDEPENDENCIA	NO		
CONSENTIMIENTO+ ACEPTACION.	SI	LEX ARTIS	NO	COMERCIANTE	NO		
		COMUNICACIÓN	SI				

Como podemos observar en la anterior tabla en realidad el modelo de contratación utilizado por la Gig Economy no se adecua a ningún modelo de contrato civil, puesto que, en todos, falta uno de sus elementos o hasta más de uno y no son elementos cualesquiera. Son elementos que sin ellos se pierde la esencia del contrato. Lo que si se observa es que frente al contrato de trabajo si se cumple con todos sus elementos esenciales requeridos por la ley y es el único que ninguna aplicación ha utilizado hasta la fecha.

6. DEFENSA DEL MODELO DE NEGOCIO:

Así mismo, propendemos por la defensa y protección del modelo de negocio, teniendo en cuenta que los avances tecnológicos y la globalización genera la posibilidad de realizar labores descentralizadas de un punto fijo, el cual pueden ser las instalaciones del empleador, razón por la cual afirmamos la existencia de un contrato de trabajo respecto al modelo económico denominado Gig Economy. A continuación, procederemos a explicar de manera expedita el modelo de negocio a través del siguiente gráfico.

Modelo de negocio:



El cliente le envía la orden o pedido a la plataforma digital de envíos determinada, la cual ha desarrollado un algoritmo para que automáticamente le envíe el pedido al respectivo proveedor y al operario para que se acerque al lugar de entrega del proveedor para que este efectivamente realice la tarea de corta duración (transporte) del bien o producto, para que llegue al cliente de la aplicación.

Este al recibir el pedido solicitado, califica la tarea de corta duración del operario, alimentando el algoritmo para que posteriormente se le asigne más o menos entregas al operario dependiendo de su nivel, efectividad y servicio. Así mismo, la calificación permite determinar la imposición de sanciones al repartidor en caso de ser necesario.

Al ser un desarrollo y avance tecnológico impulsado por el ser humano, requiere de un trato novedoso y creativo para obtener un modelo de negocio viable, productivo, justo, eficiente, rentable, donde se realizan diferentes aportes a la sociedad como lo es la creación de empleo. Y se busque la preservación del medio ambiente, para lo cual realizaremos un pequeño análisis socioeconómico, sobre las ventajas ambientales y financieras, generadas por las plataformas digitales en nuestro país.

Este modelo de negocio, implementado en Colombia desde el año 2013, ha generado un incremento importante en la economía nacional, debido a que, en el transcurso de estos siete años, este modelo de negocio llegó a incrementar el producto interno bruto.

Según un estudio realizado por Fedesarrollo, publicado por la revista Dinero en el año 2020, se demuestra que las plataformas digitales cuentan con una participación estimada del 0,2% del producto interno bruto para el año 2019.

El modelo de negocio ha adquirido una gran relevancia e importancia en la economía y en nuestra sociedad, dado que dicho modelo, ha generado una gran cantidad de empleos, salarios y sustento para quienes lo articulan, generando un crecimiento en nuestra economía, dado que la circulación de bienes y servicios aumenta, ocasionando una aceleración, expansión y fortalecimiento de la misma.

Teniendo en cuenta lo anterior, las plataformas digitales en Colombia han creado alrededor de 200.000 empleados directos, según el estudio realizado por la investigadora de Fedesarrollo Cristina Fernández (Revista Dinero., 2020), la cual afirma que en promedio un trabajador de las plataformas digitales devenga un salario mensual de \$760.000 pesos. Los cuales le generan un sustento mínimo para subsistir. Por esta razón son de vital importancia estos modelos de negocio, debido a que generan un sustento mínimo para un sector de nuestra sociedad y los migrantes venezolanos, que se encuentran en una situación de vulnerabilidad.

Dicho sustento, mitiga una carga social y económica para el estado colombiano, ya que, estas personas pueden obtener un salario para así poder solventar sus necesidades básicas, sin acudir o acudiendo en menor medida a las arcas del Estado. Dicho lo anterior, son supremamente relevantes estos trabajos dado que facilitan el crecimiento y fortalecen la economía del país, generando una aceleración en la misma, produciendo una disminución en la carga estatal y social debido a la magnitud de empleos generados y por ende de personas beneficiadas.

Este modelo de negocio favorece tanto a la economía nacional, los migrantes venezolanos y al impacto ambiental porque la mayoría de los repartidores se movilizan y realizan las entregas u órdenes en bicicleta, lo cual genera una disminución en la emisión de dióxido de carbono (CO₂). En un año se dejan de emitir alrededor de 40.000 toneladas de CO₂. Dicho cálculo se hace bajo el supuesto que en un año se realicen 150 millones de domicilios y 50 millones de servicios de mensajería en el país, esta información se obtuvo de la investigación realizada por Fedesarrollo (Revista Dinero., 2020).

Esta reducción en la emisión de CO₂, se debe a que el algoritmo de las diferentes plataformas digitales, establece un radio de 4 kilómetros a la redonda, según la geolocalización del repartidor, por lo que se disminuye la distancia a recorrer, promoviendo el uso de la bicicleta, como medio de transporte y herramienta de trabajo idóneo para cumplir con las ordenes asignadas (Revista Dinero., 2020).

Así mismo las plataformas digitales, facilitan la bancarización de los diferentes clientes y repartidores, debido a que crean y aceptan nuevos canales de acceso para aumentar la recepción de pago, utilizando el sistema financiero, facilitando la implementación de la tecnología dentro del mismo, permitiendo un mayor acceso al sistema financiero (Revista Dinero., 2020). Lo anterior beneficia al Estado ya que permite bancarizar a la población, tener un mayor seguimiento y control de los recursos, obligando a los prestadores del servicio a realizar un pago mayor en impuestos, lo cual incrementa las arcas del Estado (Revista Dinero., 2020).

La solución planteada para continuar con el modelo de negocio es la creación de incentivos para que los trabajadores se fidelicen con una aplicación, realicen los trabajos de manera adecuada, eficiente y se vea retribuido ese esfuerzo. Adicionalmente se recomienda a las aplicaciones planificar los turnos y zonas de trabajo para sus trabajadores, posibilitando tener un mayor control respecto a la calidad del personal y del servicio, sin afectar los pilares y filosofía fundamentales del modelo de negocio.

De igual forma proponemos la sectorización del servicio ofrecido para los repartidores. Dicho en otras palabras, que los repartidores puedan seleccionar el sector en el cual van a realizar la actividad personal, teniendo en cuenta su calificación, antigüedad, domicilio y demanda de los usuarios/clientes de las diferentes plataformas digitales, dado que esto incentiva el uso

de bicicletas u otros medios de transporte que evitar la emisión de CO2 y por ende siguen reduciendo el impacto ambiental, sin dejar de lado, que la calidad y efectividad del servicio ofrecido igualmente se beneficiaría dado que las distancias a recorrer pueden disminuir y siempre se encontrarían en el mismo sector.

Bibliografía

- Bello, A. (1887). *Código Civil*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Bernis, M., & Guinsburg, N. (2019). Alternativas emergentes desde la Economía Social y Solidaria: Dos modelos de Plataformas Digitales Cooperativas en Europa y en la Ciudad de Cordoba, Argentina. *Revista del Observatorio Social sobre Empresas Recuperadas y Autogestionadas No 15*.
- Bonivento, J. A. (2015). *Los Principales Contratos Civiles y su Paralelo con los Comerciales*. Bogotá, Colombia: Librería Profesional.
- Campos, D. R. (1988). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá, Colombia: Temis.
- Chulia, E. V., & Alandete, T. B. (1998). *Aspectos jurídicos de los contratos atípicos*. Barcelona, España: Jose María Bosch Editor.
- Colombia, C. d. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá, D.C., Colombia.: Legis.
- Constituyente, A. N. (1991). *Constitución Política de 1991*. Bogotá, Colombia: Legis.
- Cordobera, R. G. (2006). *Contratos Tipicos y Atipicos*. Madrid, España: Universidad.
- Daugareilh, I. (2020). EL TRABAJO EN LA NUEVA ECONOMÍA: ¿QUÉ RESPUESTAS APORTA EL DERECHO SOCIAL INTERNACIONAL? *DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN CNRS - COMPTRASEC UMR CNRS 5114*.
- Díez-Picazo, L. (1996). *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. Madrid, España: Civitas.

Fernandez, J. A. (2017). *Los principales contratos civiles y su paralelo con los comerciales*. Bogotá, Colombia.: Editorial ABC.

López, A. F. (1999). *Elementos de Derecho del Trabajo, Parte individual y Colectivo*. Bogotá, Colombia: Universidad Sergio Arboleda.

Menor, A. C., Hidalgo, A. F., & Valverde, J. R. (2019). La Economía Colaborativa: Análisis. *Espacios*, 30.

MUN TEAMS S.A.S. (28 de Noviembre de 2020). *Mensajeros Urbanos*. Obtenido de Mensajeros Urbanos.: https://mensajerosurbanos.com/public/files/term_and_conditions-aliado-06-10-2020.pdf

Ospina, G. F. (2018). *Teoría General del Negocio Jurídico*. Bogotá, Colombia: Temis S.A.

Oyer, P. (2020). La Economía de Bolos. El empleo no tradicional es una gran oportunidad para muchos, pero no sustituirá al tradicional. *IZA World of Labor. Evidence-based policy marking*.

Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina.: Astrea.

Pérez, H. L. (2018). *Manual de Contratos, Tomo I*. Bogotá, Colombia: Leyer Editores .

Pinto, M. J. (2005). *Arrendamiento de Servicios Propuesta*. Granada, España: Comares.

Ramírez, T. d. (2020). La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación de trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas

digitales. *Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Rappi S.A.S. (28 de Noviembre de 2020). *Legal.Rappi.com*. Obtenido de Legal.Rappi.com:
<https://legal.rappi.com/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-virtual-rappitendero/>

Rasier Operations B.V. (11 de Agosto de 2020). *Uber*. Obtenido de Uber:
<https://www.uber.com/legal/es/document/?name=general-terms-of-use&country=colombia&lang=es>

Revista Dinero. (18 de Junio de 2020). *www.Dinero.com*. Obtenido de *www.Dinero.com*:
<https://www.dinero.com/pais/articulo/cual-es-el-aporte-economico-de-las-plataformas-digitales-en-colombia/290012>

Rodríguez, J. A. (2001). *El Contrato de Trabajo*. Bogotá, Colombia: Leyer.

Sanchez, G. G. (1984). *Comentarios al Regimen Laboral Individual Colombiano*. Bogotá: Edición Rosarista .

Sarasalmerong. (20 de Marzo de 2017). *Codiwans*. Obtenido de Codiwans:
<https://codiwans.com/2017/03/20/la-economia-colaborativa-definicion-y-modelos/>

Sentencia 17049, 17049 (Corte Suprema de Justicia 30 de enero de 2002).

Sentencia 20852 de 04 de noviembre de 2004, 20852 (Corte Suprema de Justicia 04 de noviembre de 2004).

Sentencia C-337, expediente D- 8292 (Corte Constitucional 04 de mayo de 2011).

Sentencia C-386, expediente D-2581 (Corte Constitucional 5 de abril de 2000).

Sentencia C-665, expediente D-2102 (Corte Constitucional 12 de Noviembre de 1998).

Sentencia del 09 de abril de 1965, 39259 (Corte Suprema de Justicia 09 de abril de 1965).

Sentencia SC 14806-2017, Radicado No. 08001-31-03-010-2010-00254-01 (Corte Suprema de Justicia 20 de septiembre de 2017).

Sentencia SC 3645, Radicación: 15001-31-03-001-2009-00236-01 (Corte Suprema de Justicia 09 de Septiembre de 2019).

Sentencia SC 4701, Radicado 4701 (Corte Suprema de Justicia 31 de Octubre de 1995).

Sentencia SCL 25753-2006, 25753 (Corte Suprema de justicia 02 de Junio de 2006).

Sentencia SL 064-2020, 64314 (Corte Suprema de Justicia 22 de Enero de 2020).

Sentencia SL 13020-2017, 48531 (Corte Suprema de Justicia 16 de Agosto de 2017).

Sentencia SL 1680-2020, 81296 (Corte Suprema de Justicia 24 de Junio de 2020).

Sentencia SL 17152-2015, 38965 (Corte Suprema de Justicia 28 de mayo de 2015).

Sentencia SL 1798-2018, Radicado No. 63988 (Corte Suprema de Justicia 16 de Mayo de 2018).

Sentencia SL 5923 (Corte Suprema de Justicia 02 de septiembre de 1977).

Sentencia SL 597 , 73311 (Corte Suprema de Justicia 25 de febrero de 2020).

Sentencia SL 597, 73311 (Corte Suprema de Justicia 25 de Febrero de 2020).

Sentencia SL 7885, 7885 (Corte Suprema de Justicia 10 de Noviembre de 1995).

Sentencia SL 8159-2016, 47385 (Corte Suprema de Justicia 08 de junio de 2016).

Sentencia T-014, expediente T-5.123.487 (Corte Consitucional 25 de enero de 2016).

Sentencia T-319, expediente T-5.384.618 (Corte Constitucional 20 de Junio de 2016).

Sentencia T-362, Expediente T-67994 (Corte Constitucional 10 de agosto de 1995).

Sentencia T-528, Expediente T-6.093.967 y T-6.107.521 (Corte Constitucional 15 de agosto de 2017).

Sentencia T-574, Expediente T-6.142.741 (Corte Constitucional 14 de septiembre de 2017).

SL 15/04/1961 (Corte Suprema de Justicia 15 de abril de 1961).

Spremolla, G. C. (2020). Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*.

Téllez, C. M. (2019). GPS LABORAL. En J. P. López, *GPS LABORAL* (págs. 61-75). Bogotá, Colombia: Tirant lo blanch.

Vallejo, F. G. (1999). *El Contrato de Agencia Comercial*. Bogota, Colombia: Legis.

Vaquero, M. J. (2005). *Arrendamiento de Servicios Propuesta*. Granada, España: Comares.

Vide, C. R. (2013). *Derecho de Obligaciones y Contratos*. zaragoza: REUS, S.A.