

Derechos Derivados de los Prestadores de Servicio en las Plataformas Tecnológicas¹

Carlos Andrés Perafán Ruge²

Jose Sebastian Ochoa Coronado³

Resumen

En este trabajo de investigación se explora la situación laboral en la que se encuentran los prestadores de servicio de las aplicaciones tecnológicas como Rappi y Uber Eats. A través de este artículo se demostrará que estas personas no cuentan con las garantías laborales que de por sí le corresponden. De igual manera, se demostrará la importancia de que estos prestadores de servicios estén vinculados al Sistema de Seguridad Social en caso de que sufran alguna contingencia en horas laborales ya que, como se evidenciara, ellos están expuestos a diferentes riesgos por el hecho de cumplir con su trabajo.

Palabras clave

Rappi, Uber Eats, prestadores de servicios, garantías laborales, contrato, accidente laboral

Abstract

¹ El presente trabajo es producto del Semillero de Investigación en Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, liderado por la Doctora Liliana Andrea Vargas Espitia, con el cual se cumple el requisito de grado para optar por el título de abogado

² Estudiante no egresado de derecho de la Universidad Santo Tomás, integrante del Semillero de Investigación en Derecho Laboral, adscrito al grupo de Investigación Estudios en Derecho Privado avalado por el Centro de Investigación Francisco de Vittoria - CIFRAVI. Correo electrónico: carlosperafan@usantotomas.edu.co
CvLac: <https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do>; Google Académico: <https://scholar.google.es/schhp?hl=es&authuser=2>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8074-5330>

³ Estudiante no egresado de la Universidad Santo Tomás, integrante del Semillero de Investigación en Derecho Laboral, adscrito al grupo de Investigación Estudios en Derecho Privado avalado por el Centro de Investigación Francisco de Vittoria - CIFRAVI. Correo electrónico: jose.ochoa@usantotomas.edu.co; CvLac: <https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do>; Google Académico: <https://classroom.google.com/u/0/h?hl=es>; Orcid: <https://orcid.org/my-orcid>

This research work explores the employment situation in which service providers of technological applications such as Rappi and Uber Eats find themselves. Through this article it will be shown that these people do not have the labor guarantees that correspond to them. In the same way, the importance of these service providers being linked to the Social Security System will be demonstrated in the event that they suffer any contingency during working hours since, as will be evidenced, they are exposed to different risks due to the fact of complying with his work.

Key words

Rappi, Uber Eats, service providers, labor guarantees, contract, work accident

Introducción

Las personas a lo largo de los años han estado buscando más facilidades en la adquisición de alimentos, insumos o una prestación de servicio que por limitaciones de tiempo o lugar no pueden realizar. Desde este punto de vista se inició con la creación de plataformas que brindaran facilidad, rapidez y seguridad para la prestación del servicio; es allí de donde nace la iniciativa de la plataforma de Rappi y Uber Eats las cuales, por medios de transporte como bicicletas o motocicletas, hacen que el proceso de entrega de los productos se han mucho más rápidos y efectivos.

Antes de iniciar, es importante hacer una pequeña introducción sobre la creación de las aplicaciones Rappi y Uber Eats para poder saber cómo iniciaron y cómo se fueron desarrollando

La historia de Rappi inicia en la cabeza de tres jóvenes colombianos, Simón Borrero, Sebastián Mejía y Felipe Villamarín, quienes en 2015 deciden crear una empresa llamada ‘Grability’ para que los usuarios pudiesen hacer sus compras de una forma más intuitiva y cercana, sin saber que esta se convertiría en la puerta de entrada para darle forma a Rappi. (La República, 2021)

La idea de marketing que tuvieron para darse a conocer fue ingeniosa y muy útil: ellos ubicaron dos stands en dos zonas muy concurridas en Bogotá las cuales fueron en el barrio Chicó y el otro por la calle 90. Allí empezaron a regalar donas a las personas que descargaran la

aplicación y así fue como Rappi empezó a crecer. Gracias a esto, la aplicación se encuentra en diferentes países de Latinoamérica y cuenta con diferentes alianzas como Davivienda y Viva Air.

Otra aplicación que tuvo su auge fue Uber Eats. Esta fue creada en agosto del 2014. En sí, Uber ya existía como una aplicación de servicio de movilidad en donde la persona solicitaba un vehículo para poder movilizarse por la ciudad pero esta aplicación quiso expandirse un poco más y se introdujo en el mundo de la comida como lo explica el vicepresidente de UberEverything Jason Droege: “Llevo cuatro años en la compañía. Había Uber para las flores, marketing...a través de mucha experimentación llegamos a la comida. Nos ha permitido crecer en muchos otros negocios a través de la plataforma” (Contreras, C. 2018).

Gracias a la creación de estas aplicaciones, las personas ya no solo pueden pedir comida sino también mercado, licor y dinero en efectivo. Según una encuesta hecha por las firmas Brandstrat y Netquest, de 3802 personas encuestadas, el 22% de los encuestados tiene y utiliza apps de domicilio. En esta encuesta se evidenció que Rappi y Uber Eats son 2 de las 3 plataformas que más utiliza la gente. De igual manera, se mostró en esta encuesta cuáles son los víveres que más pide la gente por medio de estas aplicaciones. Ver tabla 1 (La República, 2018). Esta encuesta sirve para dar a conocer la importancia de las aplicaciones tecnológicas en la vida de las personas ya que se evidencia que lo que más solicitan en las aplicaciones son víveres de primera y segunda necesidad.

Fue tanto el crecimiento de estas aplicaciones, que las personas se vincularon a estas para poder trabajar o para poder dar a conocer sus negocios. En una publicación del periódico El Tiempo (2017) se identificó que aproximadamente las personas que descargaron la aplicación y hacían parte de la plataforma digital Rappi, para el 2017, eran más de 500 trabajadores y para la plataforma Uber Eats había unos 700 restaurantes afiliados, todo con el objetivo de distribuir su mercancía para así lograr mayores ingresos. En una encuesta realizada se evidencio que las personas que ingresan a las aplicaciones son de todas las edades y con todo tipo de estudios académicos. Ver tabla 2, 3 y 4

Es una realidad que el crecimiento de las aplicaciones tecnológicas en los últimos años, como Rappi o Uber Eats, ha sido un éxito y con ello las oportunidades de trabajo han aumentado y así se buscó, ayudar, en una parte, a disminuir el desempleo brindando la oportunidad a las personas que se registren a estas plataformas y así generar algo de ingresos (Semana, 2020). De igual manera, las plataformas digitales se han convertido en un medio que sirve para hacer más viable y cómoda la vida de las personas. Nace una conexión entre la persona que solicita dicho servicio y quien lo presta.

El inconveniente es que aún se desconoce si las personas que prestan sus servicios de domiciliarios a las aplicaciones tecnológicas como Rappi o Uber Eats tendrían acceso a todos los derechos derivados de una relación laboral, dentro de la cual se incluye su ARL que ayuda en caso de presentar un accidente laboral durante su jornada o las prestaciones sociales que la ley dictamina.

Lo anteriormente mencionado es lo que desencadena la pregunta de si ¿Las personas que prestan sus servicios como domiciliarios a las aplicaciones digitales de Rappi o Uber Eats en Colombia, tendrían acceso a todos los derechos derivados de una relación laboral?

Es importante analizar y estudiar este tema ya que las personas afiliadas a las aplicaciones de Rappi y Uber Eats son sujetos que no cuentan con alguna garantía laboral como lo es un contrato de trabajo y todo lo que conlleva este mismo. De igual manera, no cuentan con alguna afiliación al Sistema de Seguridad Social en caso de alguna contingencia. Con este artículo se examinarán todos estos problemas y se buscará una solución viable para el tema laboral y jurídico de estas personas vinculadas a estas aplicaciones. Para ello, a través del artículo, se analizaran doctrinas, artículos publicados y normas nacionales e internacionales.

Para poder brindar una posible respuesta a la pregunta problema, se plantea la hipótesis de que los domiciliarios si tienen derecho a acceder a todo lo derivado de una relación de trabajo con las plataformas digitales Rappi y Uber Eats en la cual se incluyen las prestaciones sociales y el ingreso al Sistema de Seguridad Social. Esto según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo en donde se estipulan los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo para que se

configure o se presuma: Como primer elemento, está la prestación personal del servicio ya que la misma persona vinculada a estas plataformas es la que presta el servicio (intuito persona).

Como segundo elemento, está la subordinación en la cual el trabajador está regido de manera continua y permanente, por las órdenes impartidas por la empresa. Por último está la remuneración la cual es una retribución que recibe la persona al momento de cumplir con el servicio. Como se puede evidenciar, con la presencia de estos tres elementos, se presume la existencia de un contrato de trabajo y por ende la existencia de una relación laboral desencadenando todos los derechos que de ella se derivan.

Con respecto a la metodología, para el presente trabajo investigativo, se usara el estudio Descriptivo Transversal, dirigido a la población que presta el servicio domiciliario en las plataformas Rappi y Uber Eats en Bogotá, de la localidad de Usaquén, en el barrio Cedritos; Se realizaron encuestas a 35 personas con un enfoque demográfico teniendo en cuenta variables de clasificación de sexo, edad, nivel de educación, nivel de riesgo durante su horario de prestación del servicio, este guiado por la guía GTC- 45, en un periodo de un mes a partir del 12 octubre al 12 de noviembre de 2020. La conclusión a tener en cuenta a lo largo del artículo Descriptivo Transversal, dirigido a los prestadores de servicio domiciliarios de Colombia, es que no hay claridad de la contratación de estas personas, ya que no se cuenta con un contrato de trabajo de por medio que acredite.

Primeramente, es importante hacer un análisis sobre el funcionamiento de las aplicaciones en los países de Brasil, Costa Rica, Ecuador, Chile, Argentina y España para poder hacer un parangón y determinar si en estos países se presentan los mismos inconvenientes de regulación que en Colombia.

Breve reseña de la situación de los prestadores de servicio en Brasil, Costa Rica, Ecuador, Chile, Argentina, España

Brasil

En Brasil se implementaron unas paradas de descanso para los trabajadores de Rappi en donde ellos pueden descansar, comer, inflar una llanta o cargar los celulares. De igual manera, se buscaba implementar seguros en caso de que el trabajador sufriera alguna contingencia y también proveer planes telefónicos más baratos (Lopez, M., 2020). En un artículo publicado por Reuters, se expresa que los domiciliarios vinculados a Uber Eats se reunieron, específicamente en Sao Paulo, para protestar con el fin de solicitar mejores salarios y mejores medidas de salud, en general, por sus condiciones de trabajo (Rochabrun M. y Mello G., 2020).

Costa Rica

Por otro lado se encuentra Costa Rica, el cual también cuenta con la presencia de la aplicación de Rappi. En un artículo publicado por (Izquierdaweb.cr), se evidencia que los domiciliarios de esta aplicación cuentan con las peores condiciones de trabajo. Perciben un salario bajo y tienen que cumplir con un horario de trabajo de lo contrario pueden ser sancionados. (Vega, 2020)

Las personas que se desempeñan en las aplicaciones Rappi y Uber Eats como domiciliarios, para obtener una mejor ganancia, trabajan aproximadamente de 12 a 14 horas diarios y deben responder por sus implementos de trabajo dentro de los que se incluyen el bolso de la empresa e implementos adicionales que se utilizan, por ejemplo, en jornadas de lluvia. En este reportaje, un trabajador manifiesta que responde por su seguridad social y la de su familia. Otra persona refiere que las aplicaciones, poco o nada, se preocupan por la seguridad y salud de sus trabajadores (Vega, 2020).

Ecuador

Otro país que cuenta con la aplicación de Rappi es Ecuador. Las personas laboran en los medios de transporte como la bicicleta y el auto. Lo curioso en este país es que las personas que se vinculan a esta aplicación, al igual que con Uber Eats, no lo hacen como trabajadores sino se “apalancan” en la plataforma para generar ingresos adicionales. Al igual que sucede con los demás países, en Ecuador estas personas no tienen salario básico ni un seguro social. Los ingresos que reciben dependen de las horas que trabajan, de la distancia de los recorridos y de la calificación del cliente.

Chile

Chile no pasa desapercibido de este problema de los domiciliarios de la plataforma digital Rappi. En un artículo publicado en (La Tercera), se describió que los domiciliarios de estas aplicaciones argumentan que están desprotegidos ante cualquier accidente de trabajo. Rappi no les brinda ninguna protección como cascos, luces o indumentaria reflectante. De igual manera, un 77% de los trabajadores llevan la mochila en la espalda, la cual puede llevarlos a posibles lesiones en la columna vertebral ya sea por un accidente o por el peso de las mochilas el cual soporta la columna; Lo ideal para prevenir futuras lesiones podría ser que la llevarán atada a la bicicleta u otro medio de transporte que utilicen para así evitar un accidente a futuro. Para Rappi, estos trabajadores solo buscan un ingreso extra. No existe una subordinación, ni cumplen horario ni tienen exclusividad (La cara oscura de Rappi, la startup colombiana más exitosa de Latinoamérica, 2019).

Argentina

En Argentina el tema es diferente. En un artículo publicado por (Portafolio en 2019), un juez de Buenos Aires ordenó suspender todas las actividades de los trabajadores de Rappi hasta demostrar que se les estaba brindando todas las medidas de seguridad adecuadas para así evitar posibles accidentes que cobren la vida o la integridad de los trabajadores. Los elementos que se mencionan en el artículo son cascos, indumentaria para la visualización nocturna y fijación de caja en rodado. Además de una acreditación que demuestre que el personal de reparto posee libre sanitaria vigente y las constancias de regularidad laboral y de cobertura de seguros (Portafolio, 2019b).

España

En este país se presenta una figura jurídica denominada “falsos autónomos”. Esta consiste en que la persona presta sus servicios a la empresa pero con la característica de que lo hace como si fuera por cuenta propia dando así una ventaja enorme a la empresa ya que le permite a la empresa evadir todo lo correspondiente a lo derivado de una relación laboral haciendo que el trabajador responda por sí mismo en caso de sufrir alguna contingencia. Esta figura jurídica se evidencio en una sentencia del Consejo General del Poder Judicial en Madrid la cual se estudiará y se analizará en el siguiente capítulo. Al igual que pasa en los países de Latinoamérica, con esta figura se busca evadir todo lo correspondiente a lo derivado de una relación laboral.

Colombia

Volviendo a Colombia, el tema de los domiciliarios de Rappi se ha venido presentando tiempo atrás. En un artículo publicado por Portafolio (2019), se menciona que las personas afiliadas a esta aplicación hicieron una protesta exigiendo mejores condiciones laborales y un seguro en caso de un accidente de trabajo. Como se podrá evidenciar más adelante, estos trabajadores se exponen a demasiados accidentes y enfermedades de origen laboral y es por ello que exigen una regulación.

La conclusión a la que se puede llegar luego de haber analizado de manera breve la situación de los prestadores de servicio de las plataformas digitales en los diferentes países en donde se encuentran las aplicaciones de Rappi y Uber Eats es que la situación es similar en el sentido de que estas personas no cuentan con ningún tipo de garantía laboral en caso de alguna contingencia. De igual manera, no cuentan con ningún equipo de protección personal en caso de algún accidente. En algunos casos, no cuentan con algún contrato de por medio o con un contrato diferente al laboral y es por ello que es importante estudiar si el contrato de estas personas podría llegar a ser de naturaleza laboral para así poder determinar los derechos a los que podrían acceder.

¿El contrato de los prestadores de servicio de las aplicaciones tecnológicas es de naturaleza laboral?

En la legislación existen diferentes tipos de contratos que son utilizados cuando dos o más personas quieren constituir, regular una relación jurídica como el caso de los prestadores de servicio y las aplicaciones tecnológicas. El problema es que, en muchas ocasiones, el contrato que la aplicación le ofrece a estas personas tiene una naturaleza diferente a la laboral conllevando a que, cuando la persona quiera reclamar sus derechos, como prestaciones sociales y demás, no pueda. La persona que desea ingresar a la aplicación de Rappi, lo hace por medio de la misma plataforma y es que esta no solicita, prácticamente, ningún requisito al momento de contratar a la persona y le hace creer una cosa muy distinta a lo que en realidad es.

La vinculación que hacen estas personas al momento de ingresar como trabajadores de Rappi es distinta a la laboral, o eso es lo que hace creer la aplicación. Les dicen a las personas que el trabajo se caracteriza por la autonomía del trabajador, es decir, que estos manejan su propio tiempo y son sus propios jefes. Esto en realidad no es así y es que, si se indagan los términos y condiciones de la aplicación, existen distintas sanciones en las que puede incurrir la persona. La aplicación prohíbe a la persona subcontratar el servicio ni tampoco ceder su cuenta ya que esto llevaría a la cancelación de acceso a la plataforma. Con esto se da a entender que la persona tiene que prestar el servicio por cuenta propia.

De igual forma, el prestador de servicio no tiene autonomía para escoger qué domicilio aceptar o rechazar ya que podría ser sancionado dando a entender que la persona está subordinada a la aplicación. Por último, la persona recibe una remuneración por el trabajo dando lugar a la existencia de los 3 elementos de una relación laboral y con esto se concluye que la vinculación que hace la aplicación con las personas si es de naturaleza laboral. De igual manera, se concluye que estas personas no cuentan con una situación jurídica definida ya que al momento de la vinculación les dicen una cosa muy distinta a lo que es en realidad.

En los casos en que la aplicación desconozca la relación laboral, el prestador de servicio puede acudir a un principio del derecho laboral denominado “primacía de la realidad sobre las formas” el cual busca proteger a la parte más vulnerable en una relación laboral. Este principio es de suma importancia ya que le ayuda al trabajador, en este caso al prestador de servicio, a demostrar que si existe una relación laboral así la forma de vinculación que se haya plasmado en un contrato diga lo contrario. Para que se pueda presentar este principio, el prestador de servicio tiene que demostrar la existencia de los tres elementos que constituyen una relación laboral: prestación personal del servicio, una subordinación y una remuneración.

Cabe resaltar este principio ya que, en muchas ocasiones, las aplicaciones utilizan contratos comerciales, civiles, de realidad para poder evadir todo lo correspondiente a lo derivado de una relación laboral. Es por ello que, si se presentan los tres elementos de una relación laboral, el prestador de servicio se encontraría frente a un contrato de naturaleza laboral. Para explicar bien el funcionamiento del principio, se trae a colación una sentencia del Consejo

General del Poder Judicial en Madrid en donde Alexis demandó a la plataforma Glovo App en busca del reconocimiento de sus derechos.

Alexis estaba vinculado a la plataforma Glovo App y prestaba sus servicios a esta pero no con un contrato de trabajo sino con otro diferente el cual le permitía a este escoger su horario laboral y la jornada sin la necesidad de que la aplicación se lo impusiera. También tenía la libertad de escoger qué pedidos aceptar y cuáles rechazar. Él tenía el dominio completo de su actividad y asume el riesgo y ventura de cada pedido. En cuanto a la retribución, depende de la cantidad de domicilios que hiciera en donde la mayor cantidad de ganancias se la quedaba el domiciliario dando solo una parte a la aplicación por concepto de comisión. Esto y muchos argumentos más que da el Consejo demuestra que Alexis estaba como un falso autónomo en donde él prestaba sus servicios a la aplicación pero con la característica de que lo hacía por cuenta propia.

Con respecto al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el demandante no podía recurrir a esta ya que no pudo demostrar que hubo discrepancia entre lo material y lo formal. Es decir, Alexis no pudo demostrar que, a pesar de tener un contrato diferente al de trabajo, reunía las características propias de una relación laboral sino todo lo contrario. En conclusión, hay diferentes maneras en las que una aplicación trata de mimetizar el contrato de trabajo utilizando diferentes figuras jurídicas como lo son los falsos autónomos o utilizando otros tipos de contratos diferentes al laboral. Al mismo tiempo, la persona cuenta con herramientas para su defensa como es el caso del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Indicios de Laboralidad desde la Recomendación 198 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo ha buscado un equilibrio entre el empleador y el trabajador en el sentido de sus derechos y en que ninguna de las partes se les vulneren dichos derechos. En la Recomendación 198 se busca, principalmente, que se le reconozca al trabajador la existencia de una relación laboral. Como se menciona en la Recomendación, muchas veces las empresas buscan la manera de encubrir una relación de trabajo con otras relaciones desencadenando otro tipo de acuerdos contractuales produciendo que el trabajador no pueda reclamar los derechos que de por sí le conciernen. Es por esto que la Recomendación, en el

artículo 4 inciso b, recomienda que la política nacional luche para que esto no se siga presentando y que así el trabajador no se vea afectado.

En la segunda parte de la Recomendación, la Organización Internacional del Trabajo da unos parámetros por los cuales se podría llegar a determinar la existencia de un contrato de trabajo. Primeramente, en su artículo 11 recomienda la posibilidad de admitir diferentes medios de prueba para así poder determinar la existencia de la relación de trabajo. Como segunda recomendación, consagra una presunción legal cuando se tienen uno o más indicios de la existencia de una relación laboral. Esto es importante tenerlo en cuenta ya que esta presunción legal si se consagra en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otra parte, en la Recomendación se brindan unos indicios por los cuales se podría llegar a determinar la existencia de una relación laboral y estos los consagra la Organización en su artículo 13. Entre todos los que menciona cabe resaltar algunos como lo son: el trabajo es efectuado en beneficio de otra persona; es ejecutado personalmente por el trabajador; implica el suministro de herramientas o materiales por parte de la persona que requiere el trabajo; el hecho de una remuneración periódica al trabajador y que dicha remuneración sea el sustento del trabajador y que esta remuneración sea su fuente de ingresos; entre otros indicios que brinda la Organización.

En conclusión, la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo es una herramienta que brinda parámetros para evitar la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores y así se pueda llegar a demostrar la existencia de una relación de trabajo. Una vez analizadas las herramientas con las que cuenta una persona para demostrar la existencia de una relación laboral, se empezará a estudiar el tipo de contrato que mejor se adecue a estos prestadores de servicios.

¿Qué tipo de contrato de trabajo se podría adecuar a los prestadores de servicio de las aplicaciones tecnológicas?

Es importante determinar el tipo de contrato de trabajo que podrían tener los trabajadores con las plataformas. Lo primero que se debe hacer es determinar los tipos de contratos que se aplican en una relación laboral:

1. Contrato a término indefinido: Se caracteriza por no tener una fecha de terminación estipulada. Se puede hacer de forma verbal o escrita.
2. Contrato a término fijo: Se caracteriza por tener una fecha estipulada de inicio y de terminación el cual no supera los 3 años. Se debe hacer de manera escrita.
3. Contrato por obra o labor: Se caracteriza porque la contratación se acaba cuando la obra haya finalizado y se aplica para una labor en específico.
4. Contrato temporal u ocasional: El Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 6, define el contrato ocasional como el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Para que exista un contrato de trabajo se tienen que presentar 3 factores o elementos fundamentales los cuales están estipulados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Prestación personal del servicio: El trabajador es el que debe desarrollar la actividad por la cual se le contrató de manera personal sin la posibilidad de cederla a un tercero.
2. Subordinación: El empleador tiene la facultad de impartir órdenes y el trabajador está en la obligación de cumplirlas siempre y cuando esas órdenes no se extralimiten.
3. Remuneración: Es la retribución o el pago por el servicio prestado de parte del trabajador.

Si se cumplen estos 3 elementos, nos encontramos frente a un contrato de naturaleza laboral. Así lo resalta una sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

Es de reiterar por la Sala que, conforme al artículo 23 del CST, para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los tres elementos del contrato, estos son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario (Sentencia SL9801-2015).

Cabe resaltar que estas aplicaciones utilizan, por lo general, otros tipos de contrato como los civiles o los comerciales con el fin de evadir todos los derechos correspondientes a un contrato de trabajo como son las prestaciones sociales, la seguridad social, aportes parafiscales, etc. Con esto se evita reconocer los derechos que por ley le pertenecen a un trabajador. Aquí es

donde surge el contrato de trabajo realidad y es que, sin importar el tipo de contrato que se haya firmado o se haya estipulado entre las partes, si se llega a demostrar los elementos de una relación laboral, se podría declarar como un contrato de trabajo. Este contrato de realidad tiene su origen en la presunción mencionada en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”, con la sola prestación personal del servicio, se presume la existencia de una relación laboral.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo aclara de la siguiente manera:

Las anteriores conclusiones se encuentran acorde con jurisprudencia de esta Corporación, que ha enseñado que para los fines protectores que rodean el derecho del trabajo, el art. 24 del CST dispone que al trabajador solo le basta demostrar la ejecución personal de un servicio, para que se configure la presunción de la existencia de un vínculo laboral. (Sentencia SL577, 2020)

Según un informe de referencia de la Organización Internacional del Trabajo (2021), estas plataformas digitales suelen ofrecer dos tipos de relación laboral: bien los trabajadores son contratados directamente por una plataforma, bien realizan su trabajo a través de una plataforma. La diferencia entre ambas radica en que en la primera son considerados como empleados con una relación laboral con un empleador mientras que en la segunda son considerados trabajadores independientes. Esto es de suma importancia ya que, dependiendo de la relación laboral con la que se vinculen los prestadores de servicio de estas aplicaciones, se sabrá si el empleador responde por todo lo correspondiente a una relación laboral como lo son las prestaciones sociales y la Seguridad Social o si el trabajador es el encargado de asumir dichos contratos.

Luego de haber analizado los tipos de contrato, se llega a la conclusión de que el contrato de trabajo que se podría aplicar a estos trabajadores de las aplicaciones como Rappi o Uber Eats, sería el contrato de trabajo a término indefinido ya que este trabajo se basa en una contratación en donde el trabajador ingresa y el contrato se extiende hasta que, alguna de las partes, decida darlo por terminado. Al no ser un trabajo en donde el trabajador tenga su situación laboral estable, el mejor contrato que se podría aplicar es el de término indefinido. Una vez aclarado

esto, es importante aclarar la otra parte que le desconocen a estas personas y es la Seguridad Social.

Contexto actual del manejo de las contingencias cubiertas por el Sistema de Seguridad Social

De acuerdo a un informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2021), es importante que estas personas se encuentren afiliadas al Sistema de Seguridad Social ya que estas se enfrentan a diversos riesgos de seguridad y salud en el trabajo, más aún viendo la contingencia sanitaria que se presenta actualmente en el mundo. En este informe se menciona que estas plataformas presentan graves deficiencias en cuanto al tema de accidentes de trabajo, al seguro de desempleo e invalidez y a las prestaciones de jubilación o pensión de vejez y es por ello que se debería buscar una solución para estas personas.

Este acceso al Sistema de Seguridad Social le permite al trabajador gozar de una vida conforme a la dignidad humana y está compuesto por 3 elementos: pensión, salud y riesgos laborales.

1. Pensión

Se busca que el trabajador esté amparado con una pensión de vejez, invalidez o muerte en caso de que surja alguna contingencia.

2. Salud

Se busca garantizar el amparo del trabajador en caso de un accidente o de contraer alguna enfermedad consecuencia de su trabajo.

3. Riesgos

Según la Ley 1562 de 2012: “Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”.

Por otro lado, estas personas afiliadas a estas aplicaciones cuentan con un mecanismo de protección social denominado Piso de Protección Social el cual consiste en una ayuda para los trabajadores que no cuentan con una vinculación laboral o que devengan menos de un salario mínimo. Este mecanismo está integrado por un “régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, BEPS, como mecanismo de protección en la vejez y el Seguro Inclusivo, que ampara al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los BEPS”. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Según un estudio del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, de 318 trabajadores de estas aplicaciones tecnológicas, el 93,4% afirmó no estar afiliado al Sistema de Pensiones, al tiempo, el 91,2% no está afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, estando así desprotegidos ante un accidente de trabajo o ante una enfermedad laboral. El 63,2% ha manifestado sufrir un accidente de trabajo mientras que un 66,7% ha contraído alguna enfermedad de origen laboral. (Periódico Nova Et Vétera, 2019)

Para el director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, Iván Jaramillo:

Estos resultados de la encuesta en materia de reconocimiento y disfrute de derechos individuales y sindicales de los trabajadores digitales debe abrir un espacio de reflexión para la adecuación e incorporación de este grupo poblacional en los estándares del trabajo en condiciones dignas y justas garantizado en la Constitución Política como derecho fundamental. (Periódico Nova Et Vétera, 2019)

En conclusión, se observó que la afiliación al Sistema de Seguridad Social es de suma importancia ya que ampara al trabajador en caso de que este sufra alguna contingencia al momento de estar trabajando. Por otro lado, la persona cuenta con el Piso de Protección Social como una ayuda o un auxilio en caso de sufrir alguna eventualidad al momento de estar desarrollando sus labores. Este tipo de contingencias se analizarán con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Otro aspecto a resaltar sería el de los problemas que día a día tiene que enfrentar el trabajador de estas aplicaciones. Con problemas nos referimos a los inconvenientes de carácter físico, químico y/o biológico presentes en el ambiente de trabajo (GTC-45). De igual manera, cabe resaltar el tipo de equipo o elemento de protección personal con el que cuentan estos trabajadores. Para ello, se recurrirá a la Guía Técnica Colombiana (GTC-45) en donde se explica detalladamente todo lo mencionado con anterioridad. Es relevante tener en cuenta ya que, en esta guía, se explica con detalle todos los problemas a los que posiblemente se podrían enfrentar estas personas afiliadas a las aplicaciones.

En esta guía se estipula, con detalle, todo lo que se debería hacer para evitar un siniestro por parte del trabajador. El objetivo de la guía es proporcionar directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Las organizaciones podrán ajustar estos lineamientos a sus necesidades, tomando en cuenta su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos.

Esta guía presenta un marco integrado de principios, prácticas y criterios para la implementación de la mejor práctica en la identificación de peligros y la valoración de riesgos, para así poder valorar los riesgos a los cuales están sujetos los trabajadores de las aplicaciones como Rappi y demás similares. Por eso “en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, ofrece un modelo claro y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes” (GTC 45, 2012).

Prueba piloto

La metodología empleada en el estudio descriptivo transversal, fue realizado por medio de encuestas dirigida a la población que prestan servicio de domiciliarios a las plataformas de Rappi y Uber Eats en la ciudad de Bogotá, localidad de Usaquén, barrio Cedritos a un total de 35 personas entrevistadas. Se determinó por medio de las variables cualitativas que el género con mayor predominio de la población encuestada es masculino con un 85% (n: 30) y un 15% (n:5)

está representado por las mujeres; Ver tabla 2. Dentro de estas variables la edad promedio fue entre 26 a 40 años representada con un 57% (n:20). Ver tabla 3.

De acuerdo a la clasificación del nivel educativo se encontró que el 49% (n:17) de las personas encuestadas tenían un nivel académico técnico, y un 11% (n:4) de los encuestados habían cursado la primaria y/o la universidad. Ver tabla 4.

Ya enfocándose en lo correspondiente a la GTC-45, dentro de las variables cualitativas con respecto a la exposición de peligros durante el uso de las aplicaciones digitales de los domiciliarios de Rappi y Uber Eats se identificaron como una exposición de muy alto riesgo los accidentes de tránsito con un 100% (n:35). Por otro lado, se encuentran los accidentes públicos entendiéndose estos como los riesgos a hurtos 80% (n:28), precipitaciones por cambios climáticos 49% (n:17), postura 54% (n:19) por la manipulación continua de la bicicleta en la cual el mal posicionamiento por el manejo de la misma puede llevar a lesiones de corto o largo plazo en la columna. Debido a la emergencia sanitaria presentada en marzo del 2020, los domiciliarios se vieron expuestos al contagio por el virus SARS COVID 19 representado en un 86% (n:30). Esto debido a la alta demanda de domicilios producto de la cuarentena. Ver tabla 5.

Otro factor de riesgo que se tiene en cuenta como alto en estas personas es la iluminación representada en un 63% (n:22) y es que este factor puede favorecer a que los prestadores de servicio presenten caídas. De igual forma, se está expuesto al material particulado entendido como polución desencadenada por la contaminación, dentro de la encuesta se determinó como riesgo medio con 57% (n:20) en las personas que todo el tiempo se encuentran en las vías públicas. Ver tabla 6.

Algunos testimonios de estas personas dan a conocer que están subordinados a la aplicación de una u otra forma y es que, si ellos rechazan un pedido por alguna circunstancia, la aplicación los bloqueaba por algunas horas. De igual manera, la aplicación beneficia a los domiciliarios que cumplían una cierta cantidad de pedidos al día en el sentido de que les arrojaba más domicilios que a los otros. El problema es que la aplicación no les daba la opción de aceptar

o rechazar el pedido ya que, si lo rechazaban, los bloqueaba. Esto demuestra que estas personas estaban, de una u otra manera, subordinados a la aplicación.

Volviendo a la metodología, está sirvió para identificar a qué peligros se exponen estas personas de las aplicaciones. Para evitar esto, en mayor medida, es fundamental que el trabajador utilice los equipos o elementos de protección personal necesarios. Dichos Equipos o elementos de Protección Personal deberían ser suministrados por la plataforma a la que se encuentran vinculados. En particular, lo que más usan las personas que trabajan para estas aplicaciones son el impermeable y un casco. Cabe resaltar que hay otros Equipos de Protección Personal que deberían ser utilizados con más frecuencia como lo son:

- Uso de chaleco
- Uso de luces
- Uso de protector para rodillas
- Uso de protector para codo
- Guantes
- Impermeable

Todo este procedimiento que se realizó con anterioridad tiene un factor clave y es que en estas aplicaciones como Rappi o Uber Eats se encuentran todo tipo de trabajadores, de todas las edades que necesitan una regulación laboral al estar expuestos a los peligros que día a día tienen que afrontar por cumplir su labor. Un fallo proferido por un Juzgado en Bogotá fue la clave para poder dar inicio al reconocimiento de los derechos de estas personas vinculadas a las aplicaciones tecnológicas.

Carlos Pérez vs Mercadoni

Recientemente, se profirió un fallo por el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá en donde se le reconocía a un trabajador de una plataforma tecnológica sus derechos laborales. Carlos Andrés Pérez fue el hombre que ganó la demanda contra la aplicación “Mercadoni” consiguiendo el reconocimiento de sus derechos laborales derivados de una relación laboral. Esta demanda surgió luego de que él se diera cuenta de que los pagos que le hacían estaban atrasados y que, además, no le pagaban la respectiva salud ni pensión. Con este fallo, fue el inicio de una nueva perspectiva para los trabajadores de las demás aplicaciones

tecnológicas como Uber Eats o Rappi. Este fallo fue el impulso que le hacía falta a los trabajadores de las aplicaciones tecnológicas para empezar a reclamar sus derechos.

En el fallo, el juez se pronuncia argumentando que “sí existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y Mercadoni, por lo que condenó a dicha empresa a pagar el auxilio de cesantías, los intereses sobre las mismas, la prima de servicios y las vacaciones compensadas” (Portafolio, 2020). Como se mencionaba con anterioridad y desde nuestra perspectiva y punto de vista, el contrato a término indefinido es el mejor tipo de contrato que se podría establecer para regular este tipo de relaciones entre los trabajadores y las plataformas.

En un artículo publicado en el periódico Portafolio, el coordinador del Área Laboral del Consultorio Jurídico de la Facultad de Jurisprudencia de la U. del Rosario, Javier Almanza, se pronuncia con respecto a este fallo y comenta lo siguiente:

La sentencia llega en un momento crucial para este sector, que actualmente tiene una gran demanda de afiliación y vinculaciones para el uso de las plataformas digitales (mensajeros), dadas las especulaciones que hay relacionadas en si existe una verdadera relación laboral y las consecuencias jurídicas, como lo son el reconocimiento y pago de prestaciones sociales derivado de una relación laboral, tales como cesantías, intereses, primas de servicio y vacaciones. (Portafolio, 2020)

Propuesta del Ministerio de Trabajo para reglamentar la Seguridad Social de los prestadores de servicio de las aplicaciones tecnológicas

En un artículo publicado por la revista El Espectador (8 de julio de 2019), relata cómo la Ministra de Trabajo, Alicia Arango Olmos, quien a esta fecha ya no sigue en el cargo, busco una solución para regular dichas plataformas. Lo que busco la Ministra de Trabajo es brindar una alternativa para que estas personas que trabajan para las plataformas como Rappi o Uber Eats no estén sin algún tipo de garantía:

Según lo explicado por la ministra Arango, los trabajadores tendrían un trato similar al que se aprobó en el último Plan Nacional de Desarrollo (PND), es decir, quien se considere que debe aportar para la salud y pensión de estas personas deberá pagar un

15%, sobre la base del ingreso del trabajador; el 14% se irá a una especie de pensión (en el PND se habla de Beps) y un 1% será destinado a riesgos laborales. La salud sería asumida por el Régimen Subsidiario. (Ojeda, 2019)

Como se evidencia, ya se ha tratado de buscar una solución para reglamentar y regular la situación de los prestadores de servicio de las plataformas tecnológicas pero sin ningún éxito. Actualmente, no ha habido ningún pronunciamiento del Ministerio del Trabajo sobre cómo regular la situación de estas personas. Observando la situación en la que se encuentran, estas personas decidieron hacer una protesta el pasado 2 de marzo del presente año al frente del Ministerio de Trabajo con el objetivo de rechazar las condiciones en las que se encuentran y exigiendo mejores condiciones para desarrollar su trabajo.

Con esto se llega a la conclusión de que es importante hacer una reglamentación para estos prestadores de servicio ya que, como se mencionaba con anterioridad, están expuestos a diferentes accidentes y/o enfermedades provenientes de la realización de su trabajo.

Conclusiones

De acuerdo la encuesta realizada en la prueba piloto, se logró evidenciar que en las plataformas digitales hay mayor presencia de género masculino, por otro lado la edad de las personas encuestadas oscila entre los 26 y los 40 años, seguido de los de 18 a 25 años y cuentan con un nivel académico técnico seguido de secundaria. sin embargo la muestra obtenida de la población encuestada, no es significativamente importante para el estudio.

No hay claridad con la forma de contratación de estas personas, es decir, no hay un contrato de trabajo de por medio que acredite la existencia de una relación laboral a pesar de que se presume la existencia de los elementos que constituyen una relación laboral como lo son la prestación personal del servicio, la subordinación y una remuneración por el servicio prestado.

Si bien no hay claridad legislativa, analizada la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo se puede llegar a concluir que si hay unos indicios que sirven para poder determinar la existencia de una relación laboral. De igual manera, el trabajador se puede

apoyar de los principios que el derecho laboral otorga como lo es el de la primacía de la realidad sobre las formas.

La presunción es un factor clave al momento de determinar la existencia de una relación laboral ya que si el trabajador demuestra la prestación personal del servicio, esté puede aducir la existencia de un contrato de trabajo.

Al presumir la existencia de un contrato de trabajo y con ello de una relación laboral, la persona afiliada a estas aplicaciones como Rappi y Uber Eats, tendría acceso a todos los derechos que se derivan de una relación laboral como las prestaciones sociales y el acceso al Sistema de Seguridad Social (explicadas con anterioridad)

Estas personas que trabajan para las aplicaciones como Rappi o Uber Eats, no cuentan con los Equipos de Protección Personal necesarios para mitigar el riesgo quedando así más expuestos a las condiciones que se mencionaron en el trabajo. Es por todo esto que se necesita con urgencia una regulación para estas personas vinculadas a las aplicaciones para que así puedan desarrollar de la manera más óptima su trabajo.

Con base en el estudio e información recolectada, se pudo evidenciar que la situación en los demás países en donde se encuentran estas aplicaciones como lo son Chile, Argentina, Costa Rica, Brasil, Ecuador, España no es diferente a la de Colombia. Todos comparten una similitud y es la no regulación de los prestadores de servicio de dichas aplicaciones como Rappi.

Referencias

- Guevara Benavides, L. M. (2018, 29 octubre). Domicilios.com y Rappi son los reyes en el negocio de los pedidos. La República.
<https://www.larepublica.co/empresas/las-aplicaciones-domicilioscom-y-rappi-son-los-reinas-en-el-negocio-de-pedidos-2787087>
- Bonilla, M. C. R. (2020, 8 octubre). El paro global de repartidores en las apps busca mejorar las condiciones laborales. La Republica.

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-paro-global-de-repartidores-en-aplicaciones-busca-mejorar-condiciones-laborales-3071101>

Calderón Vega, D. (2020, 1 julio). Repartidores de apps con las peores condiciones de trabajo.

Izquierda Web Costa Rica.

<http://izquierdaweb.cr/nacional/repartidores-de-apps-con-las-peores-condiciones-de-trabajo-2/>

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. 7 de junio de 1951. D. O. No 27.622 (Colombia)

Consejo General del Poder Judicial . Juzgado de lo Social. Sentencia 284 de 2018. 3 de septiembre de 2018. [Beatriz Victoria Prada Rodriguez, M.P.]

Contreras, C. (2018, 20 de noviembre). Así nació Uber Eats, la revolución global del servicio de comida a domicilio. Estrategias y Negocios.

<https://www.estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/1235250-330/as%C3%AD-naci%C3%B3-uber-eats-la-revoluci%C3%B3n-global-del-servicio-de-comida-a>

Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-892 de 2009. 2 de diciembre de 2009. [Luis Ernesto Vargas Silva, M.P.]

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia 9801 de 2015. 29 de julio de 2015 [José Mauricio Burgos Ruiz, M.P.]

Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Sentencia SL577-2020 (68636). 12 de febrero de 2020 [Donald José Dix Ponnetz, M.P.]

Corte Suprema de Justicia. Sala. Sentencia SL 577 de 2020. 12 de febrero de 2020

Editorial La República S.A.S. (2018, 29 octubre). Domicilios.com y Rappi son los reyes en el negocio de los pedidos. Diario La República.

<https://www.larepublica.co/empresas/las-aplicaciones-domicilioscom-y-rappi-son-los-reinas-en-el-negocio-de-pedidos-2787087>

Hidalgo, I. V. (2020, 17 abril). Tipos de estudio y métodos de investigación. GestioPolis.

<https://www.gestipolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación [ICONTEC]. (2012, junio 20). Guía Para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional (GTC 45:2012).

<https://www.icontec.org/rules/guia-para-la-identificacion-de-los-peligros-y-la-valoracion-de-los-riesgos-en-seguridad-y-salud-ocupacional/>

La cara oscura de Rappi, el startup colombiano más exitosa de Latinoamérica. (2019, 12 junio).

La Tercera.

<https://www.latercera.com/tendencias/noticia/la-cara-oscura-rappi-la-startup-colombiana-mas-exitosa-latinoamerica/695539/>

La Fm. (2019, 20 septiembre). 57% de trabajadores de Rappi son venezolanos, según estudio.

<https://www.lafm.com.co/economia/estudio-revelo-las-dificiles-condiciones-laborales-de-rappitenderos-en-colombia>

La República (2021, 15 de marzo). Esta es la historia de Rappi, de regalar donas en Bogotá a conquistar la banca digital.

<https://www.larepublica.co/empresas/conozca-la-historia-de-rappi-de-regalar-donas-en-bogota-a-conquistar-la-banca-digital-3138462>

Ley 1562 de 2.012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012). D. O. 48.488

López, M. (2020, 10 febrero). En Brasil, Rappi abre paradas de descanso y la corte dictamina que Uber no tiene vínculos de empleador con sus conductores. Contexto.

<https://contxto.com/es/brasil/brasil-rappi-paradas-descanso-corte-uber-no-vinculos-emplador-conductores/>

Ministerio de Trabajo (2020, agosto). Se reglamenta Piso de protección Social para personas que no alcanzan a ganar un salario mínimo mensual.

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/agosto/se-reglamenta-piso-de-proteccion-social-para-personas-que-no-alcanzan-a-ganar-un-salario-minimo-mensual>

Ojeda, D. (2019, 8 julio). El Ministerio de Trabajo buscará regular plataformas del tipo Rappi y Uber. El Espectador.

<https://www.elespectador.com/noticias/economia/el-ministerio-de-trabajo-buscara-regular-plataformas-del-tipo-rappi-y-uber/>

Organización Internacional del Trabajo (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Oil.

Organización Internacional del Trabajo (2006). Recomendación sobre la Relación de trabajo. Oil.

- Portafolio (2019a, 5 julio). Rappi rechaza actos violentos de sus rappitenderos. Portafolio.co.
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/rappi-se-pronuncio-sobre-las-protestas-de-sus-trabajadores-531285>
- Portafolio (2019b, agosto 3). Actividades de Rappi fueron suspendidas en Argentina. Portafolio.co.
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/actividades-de-rappi-fueron-suspendidas-en-argentina-532245>
- Portafolio (2020, 29 septiembre). Aplicaciones y ‘pickers’ sí tendrían vínculo laboral. Portafolio.co.
<https://www.portafolio.co/economia/empresas-en-colombia-aplicaciones-y-pickers-si-tendrian-vinculo-laboral-545154>
- ¿Quiénes son los ‘rappitenderos’ en Colombia? (2019, 20 septiembre). Periódico Nova Et Véteria - Universidad del Rosario.
<https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVeteria/Sociedad/Quienes-son-los-rappitenderos-en-Colombia/>
- Rochabrun M. y Mello G. (2020, 2 julio). Conductores de reparto de Uber, Rappi y otras protestan en Brasil en medio de la pandemia. Reuters
<https://www.reuters.com/article/brasil-uber-protestas-idESL8N2E92GG>
- Rojas, J. C. (2017, 27 agosto). Las razones del auge de domicilios y del mercado digital en Bogotá. El Tiempo.
<https://www.eltiempo.com/bogota/negocio-de-domicilios-por-internet-crece-en-bogota-123990>
- Sigue la W. (2020, 1 octubre). ¿Se deberían pagar prestaciones sociales a los 'rappitenderos'? Expertos responden. W Radio.
<https://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/se-deberian-pagar-prestaciones-sociales-a-los-rappitenderos-expertos-responden/20201001/nota/4074417.aspx>
- Semana (2020, 16 abril) Colombianos recurren a las plataformas de domicilio para generar ingresos. Semana.
<https://www.semana.com/empresas/articulo/plataformas-de-domicilios-la-alternativa-de-los-colombianos-sin-empleo/284363/>

Torres, W. (2019, 7 de septiembre) 5.000 solicitudes llegaron a Rappi, en su primera semana en Quito. Primicias.

<https://www.primicias.ec/noticias/economia/rappi-operaciones-ecuador-solicitudes-trabajo/>

Vega, D. C. (2020, 1 julio). Repartidores de apps con las peores condiciones de trabajo. Izquierda Web Costa Rica.

<http://izquierdaweb.cr/nacional/repartidores-de-apps-con-las-peores-condiciones-de-trabajo-2/>

Anexos

A continuación se exponen los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los prestadores de servicio de las aplicaciones tecnológicas en Bogotá en el barrio Cedritos, localidad de Usaquén. De igual forma, se expondrá la encuesta realizada por la firma de Brandstrat y Netquest en donde se muestran los productos que la gente más solicita por medio de estas aplicaciones. Esto se hará por medio de tablas.

Tabla 1. Porcentaje de pedidos por plataforma

Víveres / Plataforma	Rappi	Uber Eats
Bebidas	50.8%	47.3%
Comida Rápida	12%	29.7%
Lácteos	29.5%	41.9%
Productos de limpieza	36.3%	34.6%
Carnes y pollos	28.9%	39.2%
Productos de almacén	46.2%	41.6%
Frutas y verduras	36.4%	34.5%
Congelados	31.7%	36.7%
Productos para el hogar	17.5%	25.6%
Electrodomésticos	9.1%	5.2%
Textiles	0.1%	N/A

Otros

N/A

N/A

Nota: Adaptado de Domicilios.com y Rappi son los reyes en el negocio de los pedidos, por Guevara, 2018, La República

Tabla 2. Género de los trabajadores

Género	Masculino	Femenino
Número de personas	30	5

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Rango de edades de los trabajadores

Edad	18-25	26-40	+ de 40
# de personas	9	20	6

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Educación de los trabajadores

Nivel de educación	Primaria	Secundaria	Técnico	Universidad
# de personas	4	10	17	4

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Exposición de peligros

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo
Virus	X			
Iluminación		X		
Material particulado			X	

Postura	X
Accidentes de tránsito	X
Públicos	X
Precipitación	X

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Exposición de peligros

	Muy alto	Alto	Medio	Bajo
Virus	30	5	0	0
Iluminación	3	22	6	4
Material particulado	0	10	20	5
Postura	19	6	7	3
Accidentes de tránsito	35	0	0	0
Públicos	28	7	0	0
Precipitación	17	6	7	5

Fuente: Elaboración propia

