

Los “riders” y las empresas de reparto, ¿son o no trabajadores?

Daniel Valverde Mesén, Director Derecho Laboral, ECIJA Costa Rica

Un reciente fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea puso el tema nuevamente bajo la palestra, al definir ciertos parámetros para determinar si la relación es mercantil o laboral.

La expansión de diferentes formas de dar servicios, impulsado por las nuevas tecnologías, ha generado la creación de la denominada “gig economy”. A través de diferentes apps, muchas empresas enlazan consumidores con prestadores de servicios de manera casi instantánea.

Los servicios más comunes son las apps de entrega a domicilio. Estos servicios han recibido notoriedad por la propagación del COVID-19. En nuestro país, con las restricciones de visitas a restaurantes, la alternativa de entrega a domicilio creada por estas apps, fue una forma de mantener a flote la operación de cientos de restaurantes. Pero, ¿estos “riders”, o repartidores, deberían considerarse o no trabajadores de tales plataformas?

Estas apps consideran a los riders como contratistas independientes, regulados por las reglas de cualquier relación comercial, pero no trabajadores.

La distinción es importante, dado que una relación laboral implica la aplicación de un régimen de derechos y protecciones que no se encuentran en las relaciones comerciales. Aseguramiento ante la seguridad social, cotización al régimen de pensiones, pago de un salario mínimo, límites taxativos a la cantidad de horas que puedo trabajar por día, pago de beneficios laborales como vacaciones y aguinaldo, pago de prestaciones en caso de despido injustificado, entre otros, son unos pocos de los beneficios de considerar una relación de índole laboral.

Toda esta protección regulatoria no la perciben las personas que utilizan las plataformas para tener un ingreso, dado que sus relaciones no se consideran de índole laboral. Sin embargo, ya en el mundo se ha debatido si estas personas son en verdad trabajadores. Esto debido al control -directo o indirecto- que pueden generar estas apps, como los requisitos que hay que cumplir para registrarse o las horas mínimas que se deben cumplir por semana para poder seguir usando el app.

La discusión no ha llegado a nuestras costas. Todavía no se tiene un antecedente judicial, donde una persona que otorga servicios a través de las diversas plataformas digitales que operan en el país, reclame que lo que existió entre las partes fue una relación laboral, y no una relación meramente comercial, como lo reputan todas estas empresas.

Antecedentes internacionales. El tema, sin embargo, sí ha calado en diferentes países. Por ejemplo, en España, la delimitación de si un “rider” debe considerarse un trabajador o no, depende de los elementos característicos de cada app, ¿cuál es el nivel de autonomía? ¿hay un límite de horas mínimas que se deben cumplir? ¿quién determina cuánto se paga? ¿qué instrucciones deben seguirse para registrarse a la plataforma o para dar el servicio? Dependiendo de las respuestas a estas y otras consultas, la jurisprudencia española determina caso por caso si la relación es meramente mercantil, o si es una relación laboral “encubierta”.

En Australia, un caso de reclamo por despido injustificado fue desechado, considerando que la relación entre el app y el “rider”, aunque contenía varios elementos propios de una relación laboral, en general no se constituía como tal.

En Alemania, los trabajadores de este tipo de plataformas, no se han considerado trabajadores, según el Tribunal Superior de Trabajo de Munich. Ya se prevé que la Corte Federal de Trabajo se refiera al tema, lo que eventualmente podría cambiar el criterio sostenido en dicho país.

Recientemente, mediante un auto con fecha del 22 de abril del 2020, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, respondió a una consulta solicitada por el Tribunal de Trabajo de Watford (Reino Unido), sobre cuál si existía algún tipo de relación laboral entre los repartidores y las respectivas apps. En el caso concreto, el TJUE no encontró que existiera elementos propios de una relación laboral, y emitió un estándar para determinar la diferencia dependiendo de la discreción que se tiene al dar servicios a través del app:



- a. La posibilidad de subcontratar o sustituirse para otorgar el servicio que ha dicho proveerá;
- b. Aceptar o rechazar las diversas tareas ofrecidas por la app, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas;
- c. Si se puede otorgar el servicio a terceros o utilizando aplicaciones similares, incluyendo competidores directos del supuesto empleador;
- d. Determinar los tiempos y las horas en las que dará el servicio dentro de ciertos parámetros, y que exista la posibilidad de administrar el tiempo a conveniencia personal en vez de que sea gobernado por el interés único de su supuesto empleador.

Entonces, si una app permite un rango extendido de libertad en los puntos mencionados, habría más claridad de determinar que lo que las rige es una relación comercial, y no una relación laboral.

¿Qué pasa con Costa Rica? En Costa Rica, pese a que no existe un caso en donde se haya resuelto el tema en concreto, al menos por parte de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, hay vasta jurisprudencia nacional donde se ha discutido la diferencia entre una relación mercantil y una relación laboral. Para que se constituya una relación laboral, debe existir una prestación personal del servicio, una remuneración, y, el considerado el elemento más importante para diferenciar uno de otro, la subordinación jurídica de una parte sobre la otra.

La subordinación tiene diversas manifestaciones. Se considera que no existe subordinación, y por ende lo que existe es una relación de índole comercial y no laboral, cuando: (1) existe la posibilidad de sustituirse en un trabajo encomendado; (2) no se recibió beneficios laborales durante la relación; (3) no existe un horario de trabajo; (4) inexistencia de una exclusividad en la prestación de las labores; (5) se permite rechazar el trabajo encomendado; (5) es el contratista el que se provee sus herramientas y materiales para desarrollar la actividad; entre otros.

Como podemos ver, el estándar nacional emitido por la Sala Segunda parece estar en línea con los diversos fallos que hemos visto a nivel internacional, donde básicamente la regulación de cada “app” con las personas que otorgarán el servicio, determinarán si la relación debería ser mercantil o laboral. Básicamente, entre más sea el control generado por la empresa encargada de la app, mayor será la posibilidad de que la relación se reputa como laboral, con todas las consecuencias legales que eso generaría.

Esta discusión claramente no está concluida. En varios países, se han establecido directrices o leyes que consideran a este tipo de personas como trabajadores, para que puedan acceder a los derechos consagrados en la normativa laboral. Otros, como España, lo verifican judicialmente caso por caso.

Este no va a ser el primer caso en donde las nuevas tecnologías reten nuestros estándares laborales. Sin embargo, sí sería importante que cuando surjan, procurar generar un grado de certeza en la aplicación de la ley, para beneficio de todas las partes involucradas.