

REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 3, n.º 3, enero-junio, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.9>

EL REPARTIDOR Y UNA *APP* DE *DELIVERY*: ARGUMENTOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

THE RELATIONSHIP BETWEEN A DELIVERY DRIVER AND A DELIVERY APP: ARGUMENTS OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Corte Superior de Justicia del Santa
(Chimbote, Perú)

Contacto: rtorresc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9484-7119>

RESUMEN

La aparición de las plataformas digitales trajo consigo cambios sustanciales en la economía mundial, y con ellos un reto jurídico ante las nuevas modalidades de trabajo atípicas, donde los empleadores no son los tradicionales empleadores, sino aplicativos como Uber, Glovo, Cabify, Rapi, etc. Al respecto, en nuestro país, se produjeron varios proyectos de ley que buscaban regular el vínculo entre el servicio prestado y la plataforma digital, bajo la figura de una relación laboral. Empero, son los dueños de estos sitios digitales quienes rechazan su condición de empleadores, definiéndose como intermediarios entre

los proveedores de servicios y sus clientes, con el propósito de evadir los derechos laborales. Ante ello, surge la pregunta: «¿Un repartidor de Rappi o Glovo es trabajador de la empresa?». Nosotros consideramos que sí lo es, al contar con subordinación y remuneración.

Palabras clave: plataforma digital, trabajador, *delivery*, relación laboral.

ABSTRACT

The emergence of digital platforms brought substantial changes in the global economy, and with them a legal challenge to the new atypical work modalities, where the employers are not the same traditional employers ones, but applications such as Uber, Glovo, Cabify, Rappi, etc. In this regard, in our country, several bills sought to regulate the link between the service provided and the digital platform, under the figure of an employment relationship. However, it is the owners of these digital sites who reject their status as employers, defining themselves as intermediaries between service providers and their clients, intending to evade labor rights. Therefore, the question arises: «Is a Rappi or Glovo delivery person an employee of the company?». We consider that he/she is since he/she is subordinate and remunerated.

Key words: digital platform, employee, delivery, employment relationship.

Recibido: 01/05/2021 Aceptado: 25/05/2021

1. INTRODUCCIÓN

La tecnología trajo consigo las plataformas digitales, generando una revolución en la forma de trabajo para los migrantes, los jóvenes y las mujeres. Empero, según la OIT, estos sitios digitales no solo representan una oportunidad de trabajo, sino que, además, implican, significativamente, una serie de problemas vinculados con las normas

laborales. Esta nueva forma de trabajo se viene multiplicando drásticamente con la pandemia. Asimismo, las plataformas que más se ejecutaron fueron aquellas basadas en la web (trabajo remoto) y aquellas basadas en la ubicación (repartidores, choferes de taxi), siendo esta última la que más se dinamizó con las aplicaciones (*apps*). No obstante, el problema reside en los derechos laborales que no son reconocidos o que son vulnerados, como la protección social, las condiciones de trabajo, los ingresos, el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical, la utilización de las competencias profesionales, entre otros. Además, hoy en día, es frecuente que todos los procesos de gestión, supervisión, asignación y evaluación del trabajo, se efectúen por medio de algoritmos y no por personas. Por otra parte, la opción de trabajar en casa y de gozar de cierta flexibilidad laboral ha llevado a diversas personas a que se vean en la necesidad de optar entre prestar servicios a través de estas plataformas o quedarse sin trabajo (Noticias ONU, 2021).

Con la llegada de la pandemia, se puso en evidencia, ante los millones de despidos de un trabajo formal y/o tradicional, que las plataformas digitales resultaron ser un nuevo mecanismo imprescindible para la sociedad: para trabajar y, con ello, poder seguir manteniendo a nuestras familias. Por otra parte, lo que genera preocupación es el tratamiento de los derechos laborales de los repartidores. En tal sentido, en España, el Tribunal Supremo reconoció la relación laboral entre un *rider* y el sitio Glovo (Real Decreto-Ley 9/2021, del 11.05.2021). Por su lado, en Colombia, por primera vez (18/09/2020), el Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá reconoció la existencia de una relación laboral en una plataforma digital llamada Mercadoni, la cual se dedica a entregar mercados a domicilio (Amado, 2020).

La negación de los dueños de las plataformas a reconocer su vínculo laboral con el trabajador resulta imperdonable, «puesto que ellos tienen la disposición de la herramienta digital, que es el vínculo con

el trabajador, a pesar de que a los repartidores por *delivery* se les pueda considerar autónomos. En efecto, para la OIT (recomendación 198), la participación del trabajador en la empresa (plataforma) supone el mantenimiento de un vínculo, a pesar de que las instrucciones y el control sean efectuados por otra persona (cliente). Además, ya existen casos donde se reconoce la relación laboral en las plataformas digitales» (Morales, 2020).

La reactivación económica, como respuesta a la crisis por la pandemia, obligó a las empresas a recurrir a la tecnología y nuevos mecanismos, como el *delivery*, para continuar con sus labores y no quebrar. Ahora, cabe precisar que no existe legislación específica que cautele los derechos de los trabajadores por plataforma, es decir, repartidores por *delivery*, debido a que son catalogados como colaboradores, siendo imperativo regular este vacío legal. En efecto, la multiplicación de empresas de *delivery* por aplicativo se ha vuelto una situación normal, pero el problema reside en las condiciones laborales de los repartidores: ¿qué responsabilidad podrían tener frente al cliente, si la tecnología lesiona directamente sus derechos laborales? Por tanto, la existencia de los repartidores por aplicativo es un ejemplo de cambio en las nuevas formas laborales, que de algún modo genera inestabilidad laboral debido a la ausencia de derechos, prevención de riesgos laborales, turnos, beneficios, etc. (Valdivia, citada por Universidad Católica de Santa María, s. f.).

Finalmente, hay que señalar que a la crisis de la informalidad (70 %) se adiciona la pérdida de 6 millones de empleos por la pandemia (en nuestro país, según el INEI, se perdieron más de un millón de empleos en el 2020); y bajo ese escenario, las plataformas son una alternativa para trabajar y sobrevivir, pues se van constituyendo en aliadas para la reactivación económica de manera progresiva. En ese contexto, se agudiza el problema de los derechos laborales, por los vacíos legales que implican estos medios digitales; así, a pesar de las reglas de flexibilidad laboral, continuamos en la informalidad, y

los empleadores no reconocen la relación laboral con las plataformas digitales (Valdivia, citada por Universidad Católica de Santa María, s. f.).

2. PLATAFORMAS DIGITALES

Las diversas modalidades que adoptan las plataformas digitales se categorizan en dos bloques: (i) trabajo *in situ* y (ii) trabajo *online* (Digital Future Society, 2020, p. 11). En ese contexto, es imperativo regular aspectos relevantes de estas plataformas como: (i) comunicación de los trabajadores con los clientes y operarios, (ii) condiciones de trabajo, (iii) tarifas, (iv) ausencia de pago, (v) rechazo, (vi) intensidad del trabajo, (vii) disponibilidad, (viii) protección, entre otros. Ahora, la deficiencia normativa genera controversia entre el trabajador y el dueño de la plataforma. Por ello, el Estado, que está en la obligación de regular e impulsar el desarrollo económico en el campo de las TIC, puesto que las plataformas digitales han venido para quedarse, es el responsable de regular este nuevo fenómeno jurídico. Y es que, como lo vemos, el problema de la digitalización laboral se vincula con la flexibilización de los derechos laborales (Melo, 2019).

2.1. El reparto a través de una aplicación: novedades frente a la actividad tradicional

Las entregas a domicilio a través de las *apps* (todas en una intensa disputa por tener clientes) se volvieron una excelente alternativa ante la emergencia sanitaria, revolucionando el concepto de mercado y negocios tradicionales. Ante ello, las plataformas digitales contribuyeron y son las protagonistas de este fenómeno, aportando a la variedad y cantidad de la oferta de sus productos, donde las empresas recurren a la tecnología para mantenerse vivas en el negocio y como una oportunidad para crecer. Así, el sistema de ventas y envíos a domicilio se incrementa con la publicidad digital en redes sociales y

las aplicaciones son el instrumento idóneo para su viabilidad. A la vez, esta nueva forma de trabajo requiere de unas personas (repartidores) que son importantes en la distribución de la venta, los mismos que, sin embargo, adolecen de derechos laborales. Finalmente, con la información con que se alimenta la plataforma se pueden determinar el comportamiento y las preferencias de los consumidores (López, 2020, pp. 24-25).

3. PLATAFORMAS DE TRABAJO

3.1. Las plataformas digitales de trabajo

Las plataformas, conocidas como espacios de intercambio, facilitan contratar trabajadores con labores específicas por un plazo determinado. Estas herramientas ofrecen a los usuarios la tecnología para que efectúen sus demandas de servicios, siendo atendidos por asignados por la web o *app* en la realización de labores temporales (García y Javier, 2020, pp. 10-11).

3.2. Relaciones de trabajo en las plataformas de reparto

Existe el debate sobre si el trabajo en las plataformas digitales de reparto implica relación con el trabajador (colaborador) o no. Los encargados de aquellas argumentan que son concebidas como intermeditarias. Esta postura generó varias sentencias judiciales divergentes en EE. UU. y Europa, en las que se asevera que los indicadores que determinan la relación laboral son: (i) la dependencia económica, consistente en la decisión unilateral de fijar las tarifas pagadas al repartidor, modificarlas sin la conformidad del repartidor, determinar el modo y forma de pago al repartidor, gestión de cobros y pagos, siendo la contraprestación económica por los pedidos realizados y cumplidos; y (ii) la dependencia jurídica y técnica, por la cual el repartidor se inserta en la organización, otorgándosele cierto grado de libertad individual, como elegir los días y horas de trabajo,

la frecuencia de salida, la zona de atención, el rechazo del pedido. Asimismo, hay que considerar que ellos, los repartidores, son susceptibles de sanción y desconexión definitiva (Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, 2019).

3.3. Encubrimiento de las relaciones de trabajo

Las plataformas digitales son una nueva forma de trabajo organizado, como lo son Uber, Deliveroo, Just-Eat, Glovo, Rappi, etc., con crecimiento económico sostenido, que se multiplicaron durante la pandemia para activar la economía, y teniendo como colaboradores (trabajadores) a los repartidores, que hoy en día no cuentan con la protección laboral ni beneficios. Por ello, el clásico argumento de las empresas por plataforma es que se califican como proveedoras de servicios, las que, sobre una base de datos, conectan a los clientes con las prestadoras de servicios. Todo ello, para ocultar cualquier relación de dependencia y evadir la legislación laboral. En efecto, el verdadero propósito de estas empresas es no reconocer el vínculo laboral con sus colaboradores (repartidores) por las actividades que realizan. Asimismo, otro argumento de excusa es que son empresas de autoempleo (red de productores, consumidores, independientes, colaboradores). En fin, como notamos, en este modelo de negocios, la regla general es que los trabajadores (repartidores) no cuenten con protección ni beneficio laboral (Del Bono, 2019-2020).

De otro lado, cabe mencionar que las plataformas tecnológicas conservan el formato clásico de una empresa tradicional: «el control sobre los trabajadores», a partir del cual la compañía puede despedirlos o retirarlos de su equipo de colaboradores. Se trata de una nueva forma de subordinación (control de prestación) que solo se ha transformado con este mundo digital; así, el poder de control y calificación se lo endosan al cliente. Con ello, las empresas pretenden camuflar su vínculo laboral, por medio de la delegación del control del cliente sobre la labor de los repartidores, por un sistema de

puntos y evaluaciones. Por esa razón, es convincente el argumento de la vinculación de subordinación económica, jurídica y técnica (Del Bono, 2019-2020).

4. LA RELACIÓN LABORAL DE LAS APPS DE DELIVERY

La emergencia sanitaria ha propiciado el cambio del mundo en todos sus aspectos; así, en lo que nos toca, se multiplicaron impredeciblemente las actividades de las plataformas digitales, para llevarse a cabo el comercio de bienes y servicios. Este escenario produce un cambio sustancial en la forma de consumo y nos empodera en la sociedad de la información, donde todo es digital. Asistimos así a una nueva forma de trabajo, por medio de plataformas digitales, regidas por algoritmos, revolucionando el sistema de mercado, reparto, transporte, servicios. En tal sentido, es importante que los trabajadores (colaboradores) cuenten con protección laboral y social, frente al abuso y arbitrariedad de los dueños de las plataformas (Collosa, 2020).

4.1. Repartidores por *delivery*: ¿qué derechos pueden ser vulnerados?

Las plataformas digitales son las únicas beneficiarias del comercio, pues su arbitrariedad llega incluso a modificar unilateralmente en negativo las tarifas de pago de sus colaboradores, tal como ocurrió con los repartidores de la empresa Glovo, en el Perú, quienes protestaron por el recorte del precio base por entrega de S/2,50 a S/1,20; es decir, aquellas constantemente lesionan derechos. Al respecto, recordemos que, en países como España, Brasil, Inglaterra y recientemente Chile, se han dado pronunciamientos judiciales a través de los cuales han sido reconocidos los colaboradores como trabajadores, propiamente dichos, de las aplicaciones; y a los dueños de estas se les está obligando a reconocerles todos los derechos, según cada legislación (por ejemplo, los conductores de Uber). El problema reside en el reconocimiento del

vínculo laboral y otros derechos conexos. Por ello, en nuestro país, se presentaron dos iniciativas legislativas para regular a las aplicaciones y sus prestadores; empero, la falta de atención integral al nuevo modelo (plataforma digital) frustró esta iniciativa (IDDH, 2019).

4.2. Casos donde se reconoce el vínculo laboral en las plataformas digitales

a) Caso PedidosYa

El Tribunal del Trabajo de la ciudad de Concepción en Chile confirmó que un repartidor (colaborador) de la *app* PedidosYa es en realidad un trabajador y debe ser reconocido como tal. Y precisó que el repartidor (*rider*) no organiza por su cuenta la actividad productiva, ni mucho menos negocia el precio o las condiciones, ni tampoco recibe de los clientes finales la retribución; por tanto, carece de autonomía (LP. Pasión por el Derecho, 2021).

b) Caso Deliveroo

En España, el Juzgado de lo Social 6 de Valencia (1/6/2018) estableció judicialmente que los *riders* (repartidores) tienen una relación laboral como asalariados en mérito: la empresa es la dueña de la plataforma digital; geolocaliza en todo momento al colaborador (*rider*), lleva un control de tiempos en los repartos, recurre a la tecnología como instrumento de fiscalización laboral; asimismo, instruye los tiempos, fija las tarifas, establece condiciones con los restaurantes adheridos. Por tanto, los *riders* (colaboradores) son falsos autónomos, debido a que la empresa es quien dirige y controla la actividad (Morales, 2020).

5. CONCLUSIONES

1. La tecnología trajo consigo las plataformas digitales, que implican una forma atípica de modalidad laboral, que oculta la relación laboral entre el dueño de la plataforma y el colaborador. Empero,

que no haya una relación laboral tradicional allí no significa que deba restárseles derechos a los trabajadores de esta nueva modalidad. Por ello, es imperativo que el Estado reaccione ante los constantes abusos laborales que hay detrás de las plataformas digitales, considerando que estas se constituyen como la parte empleadora de una relación de trabajo, por cuanto, realizan una actividad económica, tienen un control sobre sus colaboradores, hay una jerarquía dentro de la organización, retribución por el servicio, etc. En suma, esta nueva realidad debe regularse, y reconocerse que existe allí un vínculo laboral.

2. En la relación entre los colaboradores (trabajadores) y los dueños de las plataformas digitales existe un vacío legal que permite al empleador abusar de la falta de regulación, al punto que incluso se les hace creer a los trabajadores que ellos no son trabajadores sino «colaboradores», que son autónomos e independientes; empero, esta arbitrariedad lesiva de derechos laborales debe terminar, tal como ocurrió en los tribunales de Chile y España, donde reconocieron la relación laboral y se obligó al empleador al pago de todos los derechos dejados de percibir.

6. RECOMENDACIONES

1. Regular el trabajo de los colaboradores de las plataformas digitales, reconociéndole el vínculo laboral, con el propósito de que disfruten de sus derechos laborales todos, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva.
2. Implementar como política de Estado una garantía laboral universal, de conformidad con el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019).
3. Implementar un observatorio de las empresas de plataformas digitales donde se registren todos los datos estadísticos relacionados

a la compañía, sus colaboradores, trabajadores, ofertas de trabajo y encuestas periódicas alimentadas por los consumidores.

4. Disponer que los colaboradores de las plataformas digitales tengan la posibilidad de apelar las evaluaciones negativas de los consumidores, las acusaciones de infracción y la suspensión de sus cuentas.

REFERENCIAS

- Amado, A. M. (2020, 14 de octubre). Un paso importante en la lucha por los derechos en las plataformas digitales: se declara la relación laboral. *Agencia de Información Laboral*. <https://ail.ens.org.co/opinion/un-paso-importante-en-la-lucha-por-los-derechos-en-las-plataformas-digitales-se-declara-la-relacion-laboral/>
- Collosa, A. (2020, 2 de noviembre). Trabajadores de plataformas digitales y la imperiosa necesidad de su protección social. *Mercojuris.com*. <https://www.mercojuris.com/35634/trabajadores-de-plataformas-digitales-y-la-imperiosa-necesidad-de-su-proteccion-social-%e2%80%93-dr-alfredo-collosa/>
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Organización Internacional del Trabajo.
- Del Bono, A. (2019, agosto - 2020, enero). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21). <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>
- Digital Future Society (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Digital Future Society. https://digitalfuturesociety.com/app/uploads/2020/11/El_trabajo_en_plataformas_digitales_en_Espana_que_sabemos-1.pdf

- García, J. A. y Javier, K. (2020). *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana. Caracterización y opciones para su protección social*. Cepal.
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDDH) (2019, 12 de noviembre). ACD - Episodio 32: Repartidores por delivery, ¿qué derechos pueden ser vulnerados? *Instituto de Democracia y Derechos Humanos, PUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/acd-episodio-32-repartidores-por-delivery-que-derechos-pueden-ser-vulnerados/>
- López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Organización Internacional del Trabajo.
- LP. Pasión por el Derecho (2021, 4 de febrero). Jueza reconoció relación laboral entre repartidor y una app de delivery. *LP. Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/jueza-relacion-laboral-repartidor-app-delivery/>
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC; BID; OIT.
- Melo, A. R. (2019). *Regulación de las nuevas formas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23301>
- Morales, A. (2020). Relación Laboral en las Plataformas Digitales. *Agnitio*. <http://agnitio.pe/articulo/relacion-laboral-en-las-plataformas-digitales/>
- Noticias ONU (2021, 23 de febrero). El boom del empleo en las plataformas digitales genera tantas oportunidades laborales como desafíos. *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2021/02/1488562>

Universidad Católica de Santa María (s. f.). Repartidores de delivery sin derechos laborales en el Perú por falta de una adecuada legislación. [Entrevista a María Gracia Valdivia Corzo]. *Universidad Católica de Santa María*. <https://www.ucsm.edu.pe/repartidores-de-delivery-sin-derechos-laborales-en-el-peru-por-falta-de-una-adecuada-legislacion/>