

SENTENCIA No.: 172/2022

JUICIO No.: 004107-ORM6-2021-LB

VOTO No. 172/2022

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, siete de abril de dos mil veintidós. Las nueve y cuarenta minutos de la mañana.

VISTOS RESULTAS:

Ante el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, compareció el señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL**, quien es mayor de edad, soltero, obrero, con cédula número 001-010291-0012B y de este domicilio, interponiendo demanda laboral con acción de pago de Indemnización por Tiempo Laborado, Vacaciones y Décimo Tercer Mes, hasta por la cantidad total de **SETENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE CÓRDOBAS CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS DE CÓRDOBA (C\$ 71,199.84)**, en contra de la Empresa **HUGO TECHNOLOGIES, SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por el señor LEANDRO CANO, en calidad de Responsable de Recursos Humanos. Por auto dictado el día veintitrés de agosto del año dos mil veintiuno, a las diez y veinte minutos de la mañana se admitió la demanda y se citó a audiencia de conciliación y juicio a la cual comparecieron ambas partes y se puede constatar en Acta de Audiencia de conciliación y juicio que rola en el folio 72 de autos. El Juez A Quo procedió a dictar la sentencia No. 133/2021 del día quince de noviembre del año dos mil veintiuno, a las ocho y quince minutos de la mañana, donde declaró sin lugar la demanda. Por no estar de acuerdo con dicha resolución la parte demandante señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL**, interpuso recurso de apelación mediante escrito presentado el día veinticinco de noviembre del año dos mil veintiuno, a las once y nueve minutos de la mañana, así mismo, la parte demandada mediante escrito presentado el día trece de diciembre del año dos mil veintiuno, a las tres y once minutos de la

tarde contestó los agravios, recurso que fue admitido y tramitado y siendo el caso de resolver;

SE CONSIDERA:

I.-

DE LOS AGRAVIOS EXPRESADOS: Este Tribunal Nacional procederá en virtud del recurso de apelación interpuesto, a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio. En tal sentido, el señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL** (Demandante), en resumen expresó agravio que radica en lo siguiente: Causa agravio que la judicial no dio lugar a la demanda alegando que no existe relación laboral, violentando los derechos laborales y constitucionales, por cuanto con la prueba testifical y la misma prueba documental presentadas por el demandado se demuestra la existencia de la relación laboral. Solicita declarar con lugar la apelación y que se revoque la sentencia dictada.

II.-

DE LA VERDADERA CONTRATACIÓN DEMOSTRADA EN EL CASO DE AUTOS.- Sin mayores preámbulos, se requiere valorar la prueba aportada y determinar si existe o no relación laboral entre las partes, para tal fin, con el objeto de establecer los puntos centrales de debate, debemos partir de los conceptos esenciales que determinan los elementos sustanciales del contrato de trabajo y relación laboral, para lo cual deberá citarse lo que el Código del Trabajo indica en las siguientes disposiciones: Arto. 6 C.T. ***“...Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su DIRECCIÓN Y SUBORDINACIÓN DIRECTA O DELEGADA...”***. El Arto. 8 C.T. señala: ***“...Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración...”***. El Arto. 13 C.T. expresa: ***“...El empleo o cargo es la ocupación o profesión***

*ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas...". Y el Arto. 19 C.T., dispone que: **"...Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración..."** En resumen, resultan ser tres los elementos que caracterizan la existencia de una relación laboral y que deben de probarse en juicio, a saber: a.-Subordinación b.-Dependencia económica y c.- Jornada. Explicado lo anterior, y siendo que la parte demandada en su contestación oral de demanda, argumenta que existe una relación de índole civil (servicios profesionales), en consecuencia, resulta necesario señalar las diferencias entre contratos, tanto del contrato de trabajo como del contrato por servicios profesionales, a partir de sus principales características, para que se valoren los medios probatorios, tema que fue abordado por este Tribunal en SENTENCIA No. 398/2015 de las nueve y cinco minutos de la mañana del dieciocho de junio del dos mil quince, que en lo pertinente se dijo: ***"...a) El trabajo necesariamente se realiza de forma personal. En cambio, en la relación contractual de prestación de servicios profesionales, no siempre se presta en forma personal ya que, en muchos de los casos, los profesionales se apoyan en aprendices o pasantes que realizan el trabajo sencillo y con la supervisión permanente del profesional o bien se contrata a un grupo de profesionales, con lo cual intervendría más de una persona y se despersonaliza la relación contractual. b) En materia laboral, el trabajo es subordinado y en cambio en la relación profesional contractual no lo es. Señala Néstor de Buen en la Ley Federal del Trabajo: "Es la subordinación, el elemento característico de la relación de trabajo, esa concepción sustituye a la antigua idea de que la relación de trabajo estaba dominada por la dirección (capacidad de indicar al trabajador que debe hacer y cómo hacerlo), y la dependencia (el destino económico del trabajador dependiente****

del salario, como única fuente de su sustento), pero esa idea fue desplazada por la subordinación". La subordinación implica que el empleador se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador conforme al desempeño del trabajo previamente convenido. El empleador tiene un poder jurídico de mando correlativo a un poder de obediencia por parte del trabajador de manera permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del empleador o su representante. c) El trabajador no requiere preparación técnica, en cambio el profesional si requiere de título. "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada preparación u oficio". El grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, al contrario del ejercicio profesional cuya principal característica es, precisamente, la realización habitual a título oneroso o gratuito de cualquier acto o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión. d) El pago de un salario en una relación laboral, y el pago de honorarios al profesional. En la relación laboral se da como contraprestación el pago de un salario, mientras que en el contrato civil de prestación de servicios profesionales, la contraprestación consiste en el pago de una remuneración denominada honorarios profesionales. Por honorarios profesionales, se entiende, la retribución que se da por un trabajo en una profesión liberal. En el contrato de prestación de servicios profesionales, las partes de común acuerdo determinaran la retribución debida por ellos. Es diversa la naturaleza jurídica del salario de la remuneración profesional por honorarios. Mientras que la primera es una retribución simple, la segunda integra diversos conceptos. Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siendo esto una distinción entre los

contratos de trabajo y los de prestación por servicios profesionales. e) La prestación laboral se realiza en el domicilio del empleador, quien le proporciona al trabajador los medios para desempeñarlos, los que normalmente son propiedad de la empresa; en cambio la prestación de servicio profesional normalmente se realiza en el domicilio del profesional y con sus propios medios. El trabajador realiza su trabajo con los medios del empleador y en su domicilio si ello es posible o en donde el empleador lo indique, ya que existen trabajos que se desempeñan en diversos lugares a donde el trabajador que por orden del patrón se traslada. Como regla general existe una excepción y es la del trabajo a domicilio. Este se ejecuta en condiciones distinta de las señaladas anteriormente, ya que no existe la vigilancia inmediata por parte del empleador, lo que no implica que no exista la subordinación. f) La responsabilidad por actos del trabajador ante terceros es de la empresa, en cambio la del profesional es personal. g) Los contratos de trabajo se entienden, como regla general por tiempo indefinido y el contrato por servicios profesionales normalmente tiene un plazo o fecha de vencimiento. Al menos que la naturaleza del trabajo amerite que sea por obra o tiempo determinado, los contratos de trabajo se entienden por tiempo indefinido; las partes podrán rescindirlo por causas justificadas en cualquier tiempo, sin incurrir en responsabilidad. Si el empleador despide al trabajador y no da el aviso correspondiente aunque la causa fuere justificada, este último estará obligado a reinstalarlo o indemnizar al trabajador. En los contratos por servicios profesionales la temporalidad depende del trabajo que se encargue; estas relaciones por lo general se revisan anualmente y pueden darse por terminadas por voluntad de las partes. Excepcionalmente se exige una causa de terminación. Explicado lo anterior considera este Tribunal Nacional Laboral que de las pruebas aportadas por las partes el juzgador se deduzca la verdad real para decidir con justicia y equidad, esta búsqueda de la verdad real deriva de uno de los

principios básicos del derecho del trabajo: el principio de la primacía de la realidad establecido en el Principio Fundamental Numeral VI del Código del Trabajo.” (Fin de la cita). Tal cita es aplicable en autos, con respecto a las particularidades de los contratos de trabajo y los contratos por servicios profesionales.

III.-

DE LAS AFIRMACIONES EFECTUADAS POR EL DEMANDADO EN LA CONTESTACIÓN ORAL, VALORACIÓN CONJUNTA DE LA PRUEBA Y LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL POR TRATARSE DE TRABAJOS DE PLATAFORMAS DIGITALES.

Estima este Tribunal que el fondo del asunto consiste en la comprobación de la existencia de la relación laboral. Señalado lo anterior y para una mayor comprensión se considera necesario señalar lo que establece el Arto. 90 Numeral 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con respecto a la contestación de demandada a saber: ***“A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales...”***; momento procesal que tiene el demandado para hacer sus respectivas alegaciones conforme la demanda presentada y oponer la Excepciones que considere oportunas. Del estudio del caso de autos con relación a las quejas expresadas por la parte apelante, este Tribunal encuentra que la parte demandada a través de su apoderado al contestar la demanda verbalmente en audiencia de Conciliación y Juicio expresó lo siguiente:...”***Niega la relación laboral entre el demandante y la EMPRESA HUGO TECHNOLOGIES, lo que existió fue una relación civil, producto de un contrato por servicios de transporte, nunca existió relación laboral, por lo tanto, no se deben los montos reclamados...interpone la excepción de Incompetencia de Jurisdicción y excepción de falta de acción...*** (Min 3:49 y siguiente del soporte técnico de audio). Este Tribunal constata de la

contestación de demanda que el representante de la parte demandada hace una serie de afirmaciones y en relación a los efectos de las afirmaciones que hizo el demandado debe de probarse conforme al Arto 54.1 CPTSS; así entonces, teniendo en cuenta que la posición de la parte demandada en el proceso siempre fue que el actor era un “prestador de servicios” y que el vínculo que existió perteneció a la esfera civil; el demandado tiene la carga probatoria revirtiendo la carga de la prueba según lo dispuesto en el Arto. 54 numeral 1 de la Ley N° 815, que dice: “**...Incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión...**”. No obstante, frente a las afirmaciones del demandado ya transcritas, obviamente se desprende que éste asumió plenamente la carga probatoria, *misma que debió estar dirigida a demostrar que la relación entre ambos no se trataba de una relación laboral sino de otra naturaleza*; sin embargo, del estudio efectuado por este Tribunal a los hechos acontecidos en la fase de prueba de audiencia de juicio, es evidente que la parte demandada y aquí apelante no demostró las enunciaciones formuladas en vista que con sus medios de pruebas ofrecidos: Documental, Testifical y Exhibición de Documentos, no demostró sus afirmaciones. Con respecto a las pruebas Documentales que rolan del folio 14 al 67, mismas que fueron incorporadas, referente al Contrato de Servicios de Transportes de Demanda este Tribunal analizara el contexto del “**Contrato de Servicios De Transporte a Demanda**” que celebraron las partes el día uno de marzo del año dos mil veinte (Folios 20 al 28). En el tejido del contrato se pactaron las siguientes particularidades: “**PRIMERA**” “**...DECLARACION PREVIA. EL TRANSPORTISTA DECLARA: Que es una persona natural, de oficio motorista, que se dedica a brindar servicios de transportes en la República de Nicaragua a diferentes personas naturales y jurídicas, tanto nacionales como extranjeras...HUGO DECLARA: Que en efecto tiene bajo su disposición una aplicación para teléfonos móviles y Tablets (en adelante la “HUGO APP”), ofrece sus productos y servicios para que los**

consumidores que utilizan la Hugo APP (“los USUARIOS”) los adquieran por este medio. TERCERO: PLAZO: El presente contrato es de SEIS MESES, contados a partir de esta fecha y podrá prorrogarse automáticamente por períodos iguales siempre y cuando ninguna de las partes notificare a la otra con al menos treinta días (30) calendarios. CUARTO: PAGO POR SERVICIOS: En el anexo D del presente CONTRATO se detalla el tarifario que contiene los montos a pagarse al TRANSPORTISTA por cada uno de los servicios prestados, los cuales varían dependiendo del recorrido y de la zona en las que sean prestados los servicios objeto del presente CONTRATO.... Entonces, de todo lo ya transcrito es evidente que se desprenden indicios de la existencia de los elementos propios que componen una relación laboral, pues apreciando que la letra del contrato tiene indicios claros de laboralidad, más aun con los controles de asistencia que rolan del folio 33 al 67 de autos, se está demostrando una subordinación que tiene el trabajador con el empleador, por lo tanto no cabe duda que el contrato celebrado por las partes aquí en litis, pertenece a la esfera laboral en el que concurren todos los elementos indispensables para que una relación jurídica de naturaleza laboral pueda existir. Así las cosas, a la luz de lo expresado y analizando los elementos necesarios de una existencia de relación laboral, podemos decir que estamos ante la figura de Trabajo por Plataformas Digitales: **“Estas plataformas utilizan la tecnología informática para poner a los trabajadores en relación con los consumidores en torno a la realización de tareas puntuales o de trabajos que son efectuados ya sea de forma virtual o en persona por una fuerza laboral empleada ocasionalmente, en función de la demanda...”** Según tesis doctoral del Doctor Federico Rossenbaun Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, España, en 2017. Donde se dijo: **“EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Y SUS PROBLEMAS DE CALIFICACIÓN JURIDICA”**. En la actualidad se constata una creciente y cada vez mayor recurrencia a la

incorporación de tecnologías al ámbito de la empresa, e incluso, **aparecen nuevas formas de empleo mediante el recurso de plataformas digitales**, a las que se las ha catalogado como plataformas colaborativas, o también con diversos términos tales como “on demand economy”, “Uber economy”, etc. Tal realidad ha justificado el planteo de la interrogante acerca de si estas modalidades de prestación de trabajo se encuentran alcanzadas por el derecho laboral, o si por el contrario están excluidas. Una pregunta que han intentado responder en gran medida diversos tribunales de justicia en todos los continentes y, en el acierto o en el error, las respuestas han sido disímiles. Consecuentemente, se propone analizar los problemas de calificación jurídicos generados en el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, estudiando particularmente los instrumentos típicos del derecho laboral, en lo que se refiere a la aplicación de sus contenidos y normas, su ámbito subjetivo de comprensión, aportando una visión crítica de la subordinación como elemento definitorio de la relación laboral. En concreto, en relación al trabajo prestado mediante **plataformas digitales**, desde el ámbito del Derecho Laboral no se introduce un análisis del nomen iuris de los contratos, ni de la intencionalidad de los contratantes, así como tampoco se pondera lo que formalmente surja de los registros del régimen de Seguridad Social al que se adscriben los trabajadores. Por el contrario, prima la realidad de los hechos por sobre estos elementos, lo que lleva a que la denominación comúnmente empleada por las partes, incluso al ámbito subjetivo del Derecho Laboral como es la discusión acerca de quién debe ser **considerado trabajador por cuenta ajena o trabajador por cuenta propia**; por cuanto, la mayoría de las plataformas digitales de trabajo consideran a los usuarios/proveedores como trabajadores independientes o autónomos. Al considerarlos como independientes reducen sus costos laborales y evitan pagar contribuciones, seguros, licencias, entre otras obligaciones que tienen los empleadores tradicionales, recayendo estos sobre los usuarios/trabajadores. Si bien las empresas/plataformas consideran a sus

*usuarios/proveedores como independientes o autónomos, se evidencian algunas características en el desarrollo de la actividad que la hacen parecer, en realidad, a una relación laboral, de dependencia. Esto ha desatado numerosos reclamos de los propios usuarios/proveedores (o trabajadores) que exigen se reconozcan sus derechos laborales. **EL CASO EN EL DERECHO COMPARADO DONDE SE ESTABLECIÓ TRABAJO POR PLATAFORMAS DIGITALES.** Los primeros conflictos judiciales se dieron contra la empresa Uber, por ser esta una de las primeras plataformas digitales de trabajo (apps) que se desarrolló con gran volumen alrededor del mundo en lo que se da en llamar la “gig economy”. Dos fallos estadounidenses, “O’Connor et al. Vs, Uber Technologies Inc.” y “Barbara Ann Berwick vs Uber Technologies Inc” (citado en Gámez, 2017), ambos del “United States District Court -Northern District of California”, determinaron que a pesar de existir entre Uber y sus conductores características propias del trabajo autónomo, debía declararse la existencia de una relación laboral por carecer los conductores de una auténtica organización empresarial propia y autónoma y encontrarse sujetos a la dirección, instrucciones y control de Uber. Siendo una de las primeras sentencias en el mundo que decidió sobre la existencia de una relación laboral entre un repartidor y una plataforma de servicio de delivery fue la “Sentencia 244/2018 del Juzgado de lo Social Nº 6 de Valencia” (citado en Vallefin, 2018), en España. Se consideró que en el caso se daban tres puntos que serían esenciales para configurar una relación de trabajo (teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores, principal norma laboral de España), siendo estos la voluntariedad e infungibilidad de la prestación; la ajenidad al momento de realizar los servicios, percibir las ganancias y soportar las pérdidas; y la pertenencia a un ámbito de dirección y organización de otra persona (dependencia). Esta afirmación se logró en base a considerar variedad de elementos que, sin probar manifestaciones tradicionales de estos fenómenos, pueden asimilarse claramente a los mismos si se libran de su ropaje jurídico (Vallefin, 2018). Por este motivo, la eventual libertad de elección del*

tipo contractual no es tal, sino que su caracterización estará subsumida a la forma en que se ejecute en definitiva ese vínculo jurídico, estableciéndose trabajo por plataformas digitales.... Así mismo, en cuanto a jurisprudencia internacional tenemos que en Sentencia número 805/2020 dictada por el Tribunal Supremo Español, Sala de lo Social, de fecha 25/09/2020, en la que se resuelve procedimiento de Unificación de Doctrina, en virtud de demanda formulada por D. Desiderio, contra la Empresa GLOVO APP 23, S.L. sobre Despido tácito, Resolución indemnizada del contrato de trabajo y despido expreso, en el cual el actor fue contratado mediante un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos, o micro tareas como trabajador autónomo. En dicha sentencia se establece en primer lugar, consideraciones sustanciales sobre las modificaciones que el derecho del trabajo ha sufrido y principalmente en cuanto al elemento subordinación en las relaciones laborales, exponiendo textualmente: “2. Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS del 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (Art. 3.1 del Código Civil). En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral. Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a

los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio» (sentencia del TS del 20 de enero de 2015, recurso 587/2014)”. Luego, la misma resolución judicial, en lo referido a las notas definitorias de un contrato laboral y uno de otra materia (civil o mercantil) y su forma de interpretación puntualiza: NOVENO.- 1. Los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes [por todas, sentencias del TS del 24 de enero de 2018 (Pleno), recursos 3394/2015 y 3595/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017]: 1) La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo». 2) Además de la presunción iuris tantum de laboralidad que el Art. 8 del ET atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el Art. 1.1 del ET delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios. 3) La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios,

en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia. 2. Este Tribunal ha utilizado como indicio de la existencia de una relación laboral (sentencias del TS del 24 de enero de 2018, recurso 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017) la diferencia entre la escasísima cuantía en inversión que el trabajador ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor (herramienta especializada, vehículos para transporte de piezas importantes, así como el conocimiento de las instalaciones a montar para lo que se forma al actor). 3. Por el contrario, se tratará de un contrato de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral cuando el demandante (sentencia del TS del 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015): 1) Se limita a la práctica de actos profesionales concretos. 2) No está sujeto a jornada, vacaciones, órdenes, ni instrucciones. 3) Practica su trabajo con entera libertad; con independencia y asunción del riesgo empresarial. DUODÉCIMO.- Respecto de los trabajadores con vehículo propio este Tribunal ha sentado los criterios siguientes: 1) La sentencia del TS del 26 de febrero de 1986, consideró laboral la relación de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas y respondía de su pérdida, extravío, deterioro, hurto o robo cuando su valor no excedía de 20.000 pesetas. Los mensajeros prestaban servicios en motocicletas de su propiedad, abonando los gastos de mantenimiento, combustible y amortización,

percibiendo un tanto por viaje, sin relación con el precio del transporte que se fijaba por la empresa y clientes sin intervención de los mensajeros. Los mensajeros llevaban en su vestimenta y vehículo anuncios de la empresa. Libertad de horario: DECIMOTERCERO.- La parte demandada hace hincapié en que el actor tenía pleno dominio del ámbito de organización y dirección porque elegía libremente el día y la hora en que quería prestar servicios. Sin embargo, este Tribunal ha sostenido que la existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo. En cuanto al Salario establece VIGÉSIMO.- 1. En cuanto al requisito de ajenidad, Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo. La compensación económica la abona Glovo al repartidor. Esa empresa es quien confecciona cada una de las facturas y posteriormente se las remite a los repartidores para que estos muestren su conformidad y se las girasen a la empresa. Es decir, formalmente era el actor quien giraba su factura a Glovo para que esta se la abonara. Pero en realidad la había confeccionado Glovo, conforme a las tarifas y condiciones fijadas por ella misma, y se la remitía al repartidor para que este se la girase a la empresa y la cobrase. VIGÉSIMO PRIMERO.- 1. En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería

fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral. 2. Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma.

Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el Art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora ... Los anteriores fundamentos obligan a estimar el primer motivo de casación unificadora, declarando que la relación entre las partes tenía naturaleza laboral... Revocamos parcialmente la sentencia de instancia, declarando que la relación entre el recurrente y la mercantil Glovoapp23 SL tenía naturaleza laboral (Link:<https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>). Por su parte la OIT en Informe de 2021 denominado “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, ha establecido respecto a la temática lo siguiente: “...Las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo se rigen en gran medida por contratos de servicios. Los términos y condiciones de los servicios se recogen en contratos de servicios definidos unilateralmente por las plataformas, en los que figuran aspectos relativos al tiempo de trabajo, la remuneración, los protocolos de atención al cliente, la legislación aplicable y la propiedad de los datos, entre otros. Por lo general, estos contratos no definen la relación contractual entre la plataforma y el trabajador como una relación de trabajo, independientemente de la naturaleza real de la relación. En consecuencia, los trabajadores no tienen acceso a muchas protecciones y derechos laborales de los que disfrutaban los asalariados. La relación de trabajo: La situación laboral del asalariado sigue revistiendo gran importancia, pues la mayoría de las protecciones de índole laboral y social están asociadas a ella. Los países han clasificado a los trabajadores de plataformas en diversas categorías, a menudo como resultado de procesos judiciales, de acuerdo con interpretaciones más o menos laxas de la relación de trabajo. Los principales enfoques han sido: i) considerarlos como

asalariados...”(https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823119/lang-es/index.htm). La regulación en el mundo de esta forma de trabajo dentro de las legislaciones laborales es cada vez más creciente. España es el primer país que regula abiertamente el trabajo a través de plataformas digitales dentro del contexto de la legislación laboral. Después de la sentencia antes referida dictada por el Tribunal Supremo, se inició un proceso de diálogo social que llevó a la aprobación de la Ley No. 12/2021, del 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. En esta ley se presume la existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y la plataforma, porque, dicho de forma muy resumida, el primero está sometido a las decisiones del algoritmo de la segunda. Bajo la nueva normatividad, las empresas de reparto de alimentos se les otorgaron tres meses, hasta mediados de agosto, para contratar a sus mensajeros, después de que el Tribunal Supremo de España así lo dictaminara. La norma les otorgará beneficios como prestaciones sociales, vacaciones, subsidios de desempleo y pensión. También tenemos que, en Chile, el día 11 de marzo de 2022, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Esta nueva ley tiene por objeto establecer disposiciones mínimas de regulación, en lo que se refiere a la relación entre trabajadores y la compañía que entrega servicios, modificando de esta forma la normativa laboral existente y regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. En su contenido dicha ley, en términos generales, establece la definición de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios y de Personas que Prestan Servicios, estableciendo, en consecuencia, una serie de obligaciones y derechos que surgen de la relación entre estas. En este sentido, debe entenderse por empresa de plataforma digital de servicios,

aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. Por otra parte, se entenderá por trabajador de plataformas digitales, aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios. Asimismo, establece normas sobre el contrato de los trabajadores de plataformas digitales; regula el deber de protección que tiene el empleador; hace referencia a su jornada de trabajo y remuneraciones, entre otras normas. Doctrinariamente Martínez Moreno (2020, pág. 82-83) sobre la situación española, ha fijado respecto a la temática: “El riesgo de precariedad, mayor vulnerabilidad y sería dificultad para garantizar el pleno disfrute de los derechos laborales en los eufemísticamente llamados “trabajos atípicos” no es una preocupación de ahora, ni siquiera reciente. Pero sí es cierto que la enorme expansión de ciertas formas de organización del trabajo mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, o recurriendo al empleo de aplicaciones y plataformas digitales se han convertido en un verdadero desafío para el correcto encaje de esas supuestas “nuevas formas de empleo” en las tradicionales categorías jurídico-laborales. Empezando por la noción misma de trabajo asalariado, para seguir por el resto de los conceptos e instituciones que integran y conforman su ordenación. Desde luego, las que conciernen a la organización y a la acción sindical y colectiva. Lo expone con mucha claridad el reciente Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, alcanzado por los interlocutores sociales de dicho ámbito el pasado 22 de junio de 2020, cuando establece que uno de sus principales propósitos es lograr que el recurso a la inteligencia artificial y, más en general, a la tecnología sirva para extender el

trabajo decente y no para volver a formas de esclavitud más propias del siglo XIX. Más en concreto, su objetivo es la gobernanza internacional del trabajo en plataformas, que se confía además a la acción conjunta de las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, y se orienta a la preservación de la dignidad de las personas y a la garantía de derechos como la formación, la desconexión, la limitación del tiempo de trabajo, la protección de la salud y, en fin, los derechos sindicales digitales. Lo que ahora, en primer lugar, interesa es identificar cuáles son los fenómenos que tienen lugar en esos nuevos escenarios, entre otros, el del trabajo en plataformas, y que dificultan, obstaculizan o sencillamente impiden la acción colectiva. Y que no son otros que el trabajo “a llamada” o “a demanda”, los “contratos de cero horas”, el empleo intensivo de tareas de mínima entidad (las llamadas “microtareas”), la descomposición de la empresa y la volatilización de la noción de centro de trabajo y la generalización del trabajo autónomo, en muchas ocasiones, falso.” Del Bono, (2019, pág. 5) analizando la realidad Argentina, ha establecido lo siguiente: “Los jóvenes trabajadores de las plataformas de envíos a domicilio, que recorren las ciudades argentinas en bicicleta y en moto, son trabajadores formalmente considerados como autónomos, a quienes no se les reconoce relación de dependencia. Con la misma argumentación de la pionera Uber, también Rappi y Glovo se autodefinen como “empresas de tecnología”. En ambos casos, las plataformas postulan que son meramente proveedoras de una herramienta informática –una base de datos para conectar clientes con prestadores de servicios individuales– para encubrir cualquier relación de dependencia y sortear el cumplimiento de las protecciones propias de la legislación laboral. La intención de no reconocer las actividades que realizan sus repartidores –“globers” y “rappintenderos”– como trabajo se refleja en el propio léxico que utilizan las empresas para exaltar el emprendedurismo y el autoempleo: “red de consumidores”, “red de productores”, “contratista independiente”, “colaborador”, y hasta “microempresario”. Mientras

tanto, términos como “trabajo” o “trabajadores” se usan raramente en este contexto; se apela constantemente a las ventajas del trabajo virtual eventual (“gané dinero y seguí disfrutando de tu familia y amigos”, “repartí tu tiempo entre tus estudios, trabajo o cualquier otra actividad que hagas”) presentado como una especie de limbo o de dimensión paralela en la que se supone que la protección laboral y la regulación del empleo no se aplican, por defecto.” Otero Ruiz (2021, pág. 24) esgrime también sobre los indicios de laboralidad del trabajo a través de plataformas digitales lo siguiente: “De este modo, la instrumentalización del trabajo autónomo a las mencionadas demandas empresariales conlleva que estos trabajadores, a pesar de que en muchos casos gocen de verdadera autonomía en la prestación de servicio, dependan económicamente de la empresa debido a que no ofrecen sus servicios al mercado en general sino, específicamente y en ocasiones con carácter exclusivo, a las plataformas que los contratan. Precisamente, la dependencia económica y el carácter personal de la prestación del servicio (los trabajadores en plataformas no pueden o no suelen tener trabajadores a su cargo), son dos características que comparten con el trabajador asalariado y los separa de la figura del trabajador autónomo más tradicional. A su vez, el elemento que más claramente delimita a ambas figuras y en el que, en último término, podría descansar la calificación jurídica, esto es, la subordinación o dependencia jurídica.” En un informe conjunto reciente de la CEPAL y la OIT se manifiesta lo siguiente: “Si bien existe un alto grado de heterogeneidad en las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales, en general esta modalidad de trabajo se caracteriza por un elevado incumplimiento de los criterios del trabajo decente: presenta inestabilidad de trabajo e ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de trabajo y la ausencia de protección sociolaboral, así como la falta de opciones de diálogo y representación frente a un marcado desequilibrio de poder entre la plataforma y el trabajador, y en cierto sentido también entre el demandante del trabajo y el trabajador” (CEPAL/OIT, 2021). Vemos pues, que es una realidad el

reconocimiento cada vez más creciente de esta forma de trabajo, dentro del ámbito de las relaciones laborales, de tal forma que este Tribunal se ubica dentro de la necesidad de proteger un trabajo humano, subordinado, que legalmente se presta con naturaleza de laboralidad, con evidentes elementos de una relación de trabajo, y que por tanto, quienes la prestan deben estar protegidos por la legislación laboral y gozar de todos los derechos y prestaciones que establecen estas normas, de tal forma, que considerando que todos esos planteamientos jurisprudenciales, legales y doctrinarios, se encausan dentro de la situación que caracteriza al presente caso, tenemos la responsabilidad de reconocer que en este asunto concurre una verdadera relación laboral, que nace del análisis mismo del contrato firmado, que aun con una denominación distinta, trata de encubrir una verdadera relación laboral, debiendo por tanto reconocerse las prestaciones laborales demandadas. El Arto. 51 CPTSS indica: Son medios de prueba aquellos instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial, los extremos de sus pretensiones y defensa. Su realización y presentación deberá ajustarse a lo prescrito por las normas contenidas en este Código. Así mismo el Arto. 53.1 CPTSS *Libre formación del convencimiento y licitud de la prueba dice: “1. La autoridad judicial no estará sujeta a la tasación legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en las reglas de la sana crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del litigio y a la conducta procesal observada por las partes...”*Es decir que la valoración conjunta de la prueba aportada por la parte demandada se hace conforme a la Sana Crítica, valoración que además debe tomar en cuenta los principios rectores del proceso laboral, dentro del cual se encuentra el Principio del Carácter Inquisitivo del Derecho del Trabajo contenido en el Arto. 2 inc. k, C.T., que permite y exige la búsqueda de la verdad, aplicando las normas bajo el Principio de Primacía de la Realidad estatuido en el Numeral VI del Título Preliminar del Código del Trabajo, que reza: **“Las presentes disposiciones son concretas,**

objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.”. Es menester referir que la materia laboral se encuentra regulada por la Valoración en conjunto de la prueba y la sana crítica, y así se ha dejado establecido en numerosos fallos específicamente en Sentencia No. 84/2012. Ocho de marzo del dos mil doce. Las once de la mañana donde se dijo: “...**en materia laboral, priva la VALORACIÓN EN CONJUNTO DE LA PRUEBA y la PRIMACÍA DE LA REALIDAD por ello es que en lo Laboral no existe la prueba tasada, sino que EL JUEZ LA APRECIA EN SU CONJUNTO conforme a una sana crítica lo cual lo lleva a una conclusión en cuanto al conocimiento de la VERDAD REAL y así poder resolver conforme a derecho, justicia y equidad laboral...**”. Debiéndose realizar una valoración conjunta de las pruebas aportadas; en el caso subjudice. En este sentido este Tribunal en referencia a la prueba documental hace su consideración en base al Arto. 53.1 CPTSS, por cuanto, debemos atenernos a la verdad que resulta probada, en el análisis conjunto de las pruebas que consten en autos. Ahora bien, con las mismas pruebas aportadas del demandado como las documentales, se establecieron los elementos de convicción suficientes, según los principios de la sana crítica y de libre convencimiento que figuran en el Art.53 de la Ley No. 815, y que hicieron que se demostrara la existencia de la relación laboral. Así entonces, cuando se niega la relación laboral y esta se comprueba, calza a la perfección lo ya establecido por este Tribunal mediante reiteradas sentencias, entre la que se sitúa la **sentencia No. 121/2016 del siete de marzo del dos mil dieciséis a las nueve y veinte minutos de la mañana**, en la que se dijo: “**En efecto, este Tribunal Nacional en SENTENCIA UNÁNIME, No. 50/14, de las 1:05 p.m., del 20/01/14, dijo: “... este Tribunal Nacional, en vasta jurisprudencia, visible en Sentencias Unánimes, No. 35/12, de las 10:10 a.m., del 08/02/12, No. 227/12, de las 11:15 a.m., del 08/06/12 y No. 417/12, de las 11:05 a.m., del 21/09/12, entre muchísimas más, que conforman sólida jurisprudencia, ha dicho: “Desde en sentencias del TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO,**

se ha dicho de que si el demandado niega la relación laboral y ésta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas...”. (Fin de la cita) Cita que cabe a la perfección al caso de autos, puesto que el apelante negó hasta la saciedad la existencia del vínculo laboral, pero este ha quedado demostrado. Por consiguiente y por ser lo más ajustado a derecho, deberá declararse con lugar el presente Recurso de Apelación, y REVOCARSE la sentencia apelada, en el sentido que será expuesto en la parte resolutive de la presente sentencia a continuación.

POR TANTO:

En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley No. 815, Artos. 120, 128, 134, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 y 2 LOPJ, este **TRIBUNAL, RESUELVE:** I.- Ha lugar al recurso de apelación interpuesto por el señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL**, en contra de la sentencia número 133/2021 de las ocho y quince minutos de la mañana del día quince de noviembre del año dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua. II. Se **REVOCA** la Sentencia número 133/2021 de las ocho y quince minutos de la mañana del día quince de noviembre del año dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua. III.- Ha lugar a la demanda interpuesta por el Señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL**, en contra de la Empresa **HUGO TECHNOLOGIES, SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por el señor **LEANDRO CANO**, en calidad de Responsable de Recursos Humanos. IV.- La Empresa **HUGO TECHNOLOGIES, SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por el señor **LEANDRO CANO**, en calidad de Responsable de Recursos Humanos, deberá de pagar al señor **CRISTIAN FERNANDO PADILLA SANDOVAL**, la cantidad total de **SETENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE CÓRDOBAS CON OCHENTA Y CUATRO**

CENTAVOS DE CÓRDOBA (C\$71,199.84), en concepto de Indemnización por Tiempo Laborado, Vacaciones y Décimo Tercer Mes, por las razones, disposiciones legales y Jurisprudencia expuesta en la presente sentencia.- **V.-** No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen.