



Universidad
Zaragoza

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS
DIGITALES:**

¿Trabajadores dependientes o por cuenta propia?

Autor/Alumno:

**CARISIO JOSÉ FERNÁNDEZ-RODRÍGUEZ
ROMERO**

Director:

MANUEL ÁLVAREZ ALCOLEA

FACULTAD DE DERECHO

2019-2020

ÍNDICE

SIGLAS Y ABREVIATURA	1
INTRODUCCIÓN	3
1. CUESTIÓN TRATADA	3
2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA.....	5
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	5
CAPITULO I: EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN NUESTRAS VIDAS	7
1. EL CONTEXTO EMPRESARIAL Y LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL	7
2. TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR DE CONSUMO.....	8
3. ADAPTACIÓN DEL DERECHO A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS.....	10
CAPITULO II: PLATAFORMAS DIGITALES	14
1. ORIGEN DE ESTA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL MERCADO	14
CAPÍTULO III: COMPLEJIDAD EN LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES	25
1. DIFICULTADES DEL USO DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LABORALIDAD	25
2. PROBLEMAS DERIVADOS DEL ESTUDIO CONCRETO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES	28
3. CUESTIONES CONTROVERTIDAS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL EN MODELOS DE ORGANIZACIÓN DIGITAL.....	29
CAPÍTULO IV: RESOLUCIONES ADOPTADAS POR LOS TRIBUNALES RELATIVAS AL ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES	32
1. FORMA DE DESEMPEÑAR LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES OFRECIDAS POR ESTAS EMPRESAS Y SINGULARIDADES PROPIAS DE CADA UNA DE LAS PLATAFORMAS.....	33
2. ESTUDIO DE CASOS RELEVANTES.....	38
3. CRITERIOS GENERALES EXTRAIDOS DE LA JURISPRUDENCIA EXISTENTE.....	46
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

SIGLAS Y ABREVIATURA

AEEC.....Agenda Europea para la Economía Colaborativa

Art.....Artículo

ED.....Economía Digital

TIC's.....Tecnología de la Información y Comunicación

TJUE.....Tribunal de Justicias de la Unión Europea

STS.....Sentencia del Tribunal Supremo

INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA

La **digitalización** de un gran número de actividades tradicionales es uno de los cambios importantes que nuestra sociedad ha experimentado y más impacto ha tenido en el ámbito del Derecho en las últimas décadas, afectando de manera destacable al Derecho del Trabajo.

En la actualidad, el uso del teléfono móvil para realizar cantidad de operaciones de diversa naturaleza está muy normalizado, especialmente entre la gente joven. El auge del **comercio electrónico** desde los años 90 es otro aspecto destacable que analizar. Realizar reservas en alojamientos hoteleros o apartamentos turísticos, adquirir bienes de cualquier tipo (libros, billetes de transporte, canciones, ropa, perfumes, entre otros), gestionar las cuentas bancarias, solicitar un traslado de un punto a otro de la ciudad, alquilar un patinete o solicitar comida a domicilio son algunas gestiones que hoy en día se pueden realizar desde cualquier punto del planeta y a cualquier hora a través de un dispositivo electrónico con conexión a internet.

Todas ellas son actividades que vienen efectuándose de forma corriente desde hace muchas generaciones. Sin embargo, la introducción de las TIC's en nuestro día a día ha revolucionado la forma de llevarlas a cabo.

Y estos cambios también han obligado al legislador a **adaptar la regulación** vigente a la realidad cambiante. Durante los últimos años se han promulgado un gran número de leyes con objeto de reglar todas estas prácticas¹. Pero todavía quedan muchas cuestiones por resolver en distintos ámbitos del ordenamiento.

Además, a medida que se producen nuevos avances tecnológicos, surgen nuevos interrogantes que contestar. ¿Cómo gestionar la protección de la información y datos proporcionados por los clientes en los comercios electrónicos? ¿De qué manera es posible

¹ Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia; Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico; Ley 25/2007, de 18 de octubre, de conservación de datos relativos a las comunicaciones electrónicas y a las redes públicas de comunicaciones.

controlar la legalidad de la venta de determinados productos en plataformas digitales? ¿Qué tributos gravan las distintas actividades comerciales en la red? ¿Cómo aumentar la transparencia y seguridad en pagos minoristas?² ¿Qué tipo de relación laboral existe entre las plataformas digitales y los trabajadores que llevan a cabo la ejecución de sus servicios?

Como la velocidad del progreso informático es considerablemente superior a la respuesta normativa, en muchas ocasiones la resolución de los conflictos depende de la **interpretación** efectuada por un juez de una ley antigua y no preparada para afrontar y ofrecer soluciones a estos problemas.

En muchos de los casos, la **jurisprudencia** continúa siendo escasa y en ocasiones contradictoria. Por ello, el poder judicial trabaja por establecer criterios normalizados que puedan utilizarse ante cualquier situación que se deba afrontar, tratando de solventar la inseguridad jurídica o incertidumbre que se experimenta en determinadas situaciones.

Especial relevancia tiene el análisis de las consecuencias que los cambios en los hábitos de consumo han generado en las **relaciones contractuales** entre las empresas y “sus trabajadores”.

Por ello, en este trabajo trataré de abordar fundamentalmente los problemas existentes en la determinación de la naturaleza de la relación laboral en las plataformas digitales que ofrecen servicios a través de trabajadores que actúan bajo demanda. Se tratarán de aclarar los criterios jurisprudenciales adoptados para la resolución de casos concretos, así como intentar determinar la respuesta más adecuada a cada una de las situaciones en función de sus características propias.

² REDACCIÓN EMPRENDEDORES: “Tecnología: Tres problemas legales a los que te puedes enfrentar”, 2015. Disponible en: <https://www.emprendedores.es/noticias-de-empresa/a46423/problemas-legales-de-la-tecnologia/>

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Mi espíritu emprendedor siempre me ha empujado a buscar soluciones a los problemas que debemos afrontar en nuestros días, así como a investigar vías alternativas y novedosas de llevar a cabo actividades ordinarias de una forma más rápida y eficiente.

Teniendo en cuenta las características que definen a este mundo y el horizonte de nuestra sociedad, puedo afirmar que la gran mayoría de los proyectos empresariales que se desarrollarán durante los próximos años se encuentran directamente relacionados con el mundo globalizado en el que vivimos y con una presencia casi total de internet en todas las actividades.

Por todo ello, considero interesante y de gran utilidad poder realizar un profundo estudio sobre la evolución de las tecnologías de la información así como de la influencia y problemas que han causado en el ordenamiento jurídico, concretamente en el ámbito del trabajo.

Explicar y determinar los criterios utilizados por la Administración de Justicia a la hora de establecer la índole de **la relación contractual** en determinadas plataformas y conocer la legislación laboral vigente y las medidas correctoras que se propone el legislador relativas a estos asuntos con objeto de mejorar el sistema, puede ser considerablemente beneficioso para mí y muchas otras personas que se encuentran en la misma situación que yo, con ganas de impulsar la creación de un negocio online.

Además, presentar las soluciones que se están dando a este problema actual que afecta a un elevado número de trabajadores al igual que exponer la regulación vigente con un enfoque inminentemente práctico puede resultar provechoso para todos ellos a la hora de conocer y defender sus derechos frente a las grandes multinacionales.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La elaboración de este trabajo se ha compuesto de distintas fases claramente delimitadas con objetivos muy concretos para cada una de ella.

La primera parte consistió en un trabajo de documentación en el que conseguir obtener la mayor cantidad de información relacionada con el tema fue el principal fin (se siguió una **metodología exploratoria**). Investigación y búsqueda de documentos de muy distinta naturaleza como artículos de opinión, comentarios y resoluciones doctrinales, manuales jurídicos, libros de texto con resolución de cuestiones prácticas y una gran variedad de jurisprudencia, pilar fundamental sobre el que se basa la resolución de la problemática estudiada en este trabajo.

Tras lograr una correcta recopilación de documentos, la segunda fase se centró en profundizar, analizar y examinar toda esta información desde una perspectiva jurídica con objeto de seleccionar la más relevante y útil para la confección de este proyecto.

En esta sección se podría integrar la averiguación de los elementos o características fundamentales que deben estudiarse en cada caso y delimitan la naturaleza de una determinada relación contractual. Para ello se aplicó una **metodología inductiva** en la que, partiendo de la evaluación de los casos resueltos por la Administración de Justicia hasta la fecha, se trató de alcanzar conclusiones de carácter global que faciliten la definición de los contratos de trabajo en las plataformas digitales en función de las singularidades de cada situación.

Finalmente, se trabajó en la meticulosa redacción del documento que aquí se presenta tratando en todo momento de utilizar una terminología adecuada y precisa así como la búsqueda de la sencillez con objeto de facilitar y agilizar su lectura.

CAPITULO I: EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN NUESTRAS VIDAS

1. EL CONTEXTO EMPRESARIAL Y LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL

Nos encontramos en una era de **grandes cambios**. Algunos autores la consideran una nueva revolución industrial por el gran impacto y transcendencia que tiene en nuestra sociedad. Se trata de una continua búsqueda por descubrir nuevas metodologías de trabajo y particulares formas de organización empresarial tomando casi siempre como referencia la utilización de las TIC's (concretamente, potenciando el uso generalizado de Internet). Todo ello sin perder de vista el objetivo colectivo: conseguir **modernizar** la manera de realizar acciones tradicionales y desarrollar medios que faciliten y mejoren la consecución de los objetivos personales individuales, la eficiencia de las sociedades mercantiles y el desempeño profesional de sus trabajadores.

Sin embargo, toda transformación significativa lleva aparejados una gran cantidad de **problemas** de muy diversa índole que deben resolverse a medida que aparecen. Si bien es cierto que la capacidad de adaptación de la sociedad actual y de los poderes públicos es mucho mayor que uno o dos siglos atrás, hay situaciones en las que es necesario avanzar a través de un duro y largo proceso de ajuste hasta conseguir el equilibrio y seguridad jurídica que podrían haberse visto afectadas por este conjunto de cambios.

Algunos ejemplos de los problemas jurídicos asociados al mundo de las nuevas tecnologías que están pendientes de resolución son la mejora de la seguridad y la verificación del uso de datos, la protección de los derechos de autor y propiedad intelectual, el control de la licitud de las operaciones comerciales realizadas en plataformas electrónicas o la vulneración de determinados derechos fundamentales como la intimidad o el honor.

Pero uno de los campos más afectados, sin lugar a duda, es el **Derecho Laboral**. La manera en la que se organiza el trabajo está en continua transformación. Si analizamos el funcionamiento de la gran mayoría de negocios digitales, todos ellos centrados en la maximización de la eficiencia de sus trabajadores a través de unos modelos de negocio

cuidadosamente diseñados³, observamos que tanto su estructura como su relación con los trabajadores son formas completamente novedosas. Y el ordenamiento jurídico debe adaptarse a todas estas nuevas situaciones, ofreciendo un correcto tratamiento y presentando soluciones a los problemas que puedan surgir.

No obstante, los analistas creen que los miedos que surgen de la implementación de toda esta revolución tecnológica en el día a día deben ser superados con el entusiasmo y esperanza generados en torno a los beneficios que todas estas innovaciones suponen para nosotros.

Sin olvidar la dificultad del desafío ante el que nos encontramos, tenemos que ser capaces de remar todos juntos en la misma dirección siendo siempre conscientes de que las oportunidades que presentan las nuevas tecnologías en la mejora de nuestro estilo de vida son muy grandes y el premio para las futuras generaciones enorme.

2. TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR DE CONSUMO

La generalización del uso del teléfono móvil, la mejora de la velocidad y seguridad de internet y el aumento de los métodos de venta son las principales causas que han contribuido al gran crecimiento experimentado por el **comercio electrónico** en los últimos años.

Al igual que la aparición de los grandes centros comerciales, acontecimiento que supuso una completa transformación de los hábitos de compra de los consumidores acostumbrados a un trato personalizado y cuidado por los dependientes (que en la mayoría de los casos también eran propietarios) de pequeños comercios, obligó a los usuarios a habituarse a ser ellos mismos los que seleccionasen y buscasen los artículos que desearan dentro de la multitud de productos expuestos en el establecimiento, la implantación global de los canales de venta digitales exige que los compradores vuelvan a tener que **acomodarse** a esta nueva situación, teniendo la posibilidad de adquirir productos a

³ BURKE, R.; LAAPER, S.; MUSSOMELI, A.; HARTIGAN, M.; SNIDERMAN, B.: “The smart factory: Responsive, adaptive, connected, manufacturing, 2017. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/industry-4-0/smart-factory-connected-manufacturing.html>

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

cualquier hora y desde cualquier punto del planeta a través de un dispositivo electrónico con conexión a internet.

Sin embargo, todo ello viene acompañado de multitud de **ventajas** para los consumidores. Aumenta la comodidad de la experiencia de compra evitando al cliente tener que desplazarse a la tienda física para poder realizar las mismas acciones desde el salón de su casa, permite obtener toda la información sobre el producto y la posibilidad de comparar con otros de su misma especie o leer valoraciones realizadas por otros usuarios que ayuden a decidirse por uno u otro artículo.

Asimismo, también han aparecido **nuevos modelos de negocio** en la sociedad basados en el uso global de las TIC's. Se trata de las plataformas digitales. A través de ellas se pretende poner contacto a oferentes y demandante de productos y servicios, originando así la creación de nuevos mercados consistentes en la cesión del uso de determinados activos durante un tiempo determinado y en la posibilidad de desempeñar labores solicitadas por clientes a través de particulares dispuestos a aceptarlas. Estas nuevas configuraciones empresariales se conocen como **economía colaborativa** y de **servicios bajo demanda** y serán explicadas en profundidad en la siguiente sección.

Es importante destacar que todo esto ha facilitado la aparición de multitud de empresas que pretenden satisfacer determinadas necesidades sociales y prestar servicios que demanda la sociedad.

La evolución del comercio ha permitido mejorar la calidad de los servicios y productos ofrecidos además de reducir su precio (a través de un abaratamiento de los costes que tienen que soportar las empresas). Pero también está poniendo a prueba nuestro ordenamiento jurídico planteando nuevas cuestiones de difícil respuesta. Por ello, a lo largo del trabajo trataré de analizar estas situaciones y, desde un enfoque predominantemente técnico-jurídico, buscar las soluciones más adecuadas a los problemas de ámbito laboral que plantea la integración de todos estos modelos en nuestra sociedad.

3. ADAPTACIÓN DEL DERECHO A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS

A lo largo de la historia la sociedad ha experimentado **profundos cambios** (generalización del uso de la moneda, colonización de territorios, revolución industrial...) que le han permitido desarrollarse y avanzar hasta lo que somos ahora. Pero todas estas transformaciones han ido acompañadas de una adaptación del ordenamiento jurídico que ha favorecido su consolidación y reconocimiento general.

El **Derecho** es un conjunto de reglas que trata de organizar la vida de las personas dentro de la sociedad intentando encontrar la convivencia pacífica, el bien común, la seguridad y la justicia⁴. Es por ello que siempre debe buscar un correcto acoplamiento a las características de la sociedad a la que se dirige, ya que de no hacerlo dejaría de tener eficacia alguna.

La introducción de novedosas formas de organización social o económica siempre requiere la creación de nuevas normas que las regulen y ofrezcan seguridad jurídica a todas las partes implicadas. Asimismo, es imprescindible que todos conozcan perfectamente las maneras de utilización de éstas y los métodos de resolución de potenciales conflictos que puedan surgir en este nuevo marco social.

Desde hace ya algunos años, podríamos decir que desde la última década del siglo pasado, la totalidad del planeta ha sufrido una de las mayores **transformaciones** de su historia. El estilo de vida de la población, las formas de relacionarse, los modelos económicos, los sistemas de organización industrial y la manera de llevar a cabo casi cualquier tarea, entre otros muchos aspectos, se han visto modificados sustancialmente desde que se generalizó el uso de internet.

Y desde entonces, el mundo ha avanzado a una velocidad mucho mayor a la que estaba acostumbrado. En ninguna otra etapa de la historia de la humanidad se han introducido tantas novedades en un espacio de tiempo tan corto (poco más de 20 años). La posibilidad de comunicarte de forma instantánea con una persona que se encuentra a kilómetros de distancia, poder realizar un pedido de un determinado producto a otro país y recibirlo en unos pocos días o tener información de cualquier naturaleza a un solo clic,

⁴ RAFFINO, M.E.: "Derecho", Argentina, 2020. Disponible en: <https://concepto.de/derecho/>

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

son algunos de los avances tecnológicos que ha desarrollado el hombre durante este tiempo.

Pero no solo es relevante la magnitud de los mismos, sino la velocidad con la que se introducen en nuestra sociedad, suponiendo un reto de adaptación para todos nosotros y, como no podía ser de otra manera, también para las leyes que los regulan.

* * * * *

El legislador siempre trata de elaborar las normas en un sentido amplio, de forma que pueda tener cabida la extensa casuística de nuestra realidad social. Sin embargo, nadie podía imaginar hace medio siglo que el mundo cambiaría tan radicalmente en apenas unas pocas décadas. Es por esto que muchas de las situaciones a las que nos enfrentamos en la actualidad no encuentran una regulación apropiada que las controle y guíe el comportamiento de la población en su uso.

Con objeto de solucionar este problema han surgido los conocidos **códigos de prácticas**. Debido a la imposibilidad de legislar a la misma velocidad que suceden los avances tecnológicos se ha considerado adecuado que sean los propios fabricantes o desarrolladores de estos modernos sistemas los que de forma temporal creen las instrucciones de utilización y reglas de comportamiento en estos nuevos escenarios.

Posteriormente será el legislador quien regule a través de cambios o introducción de nuevas normas en el ordenamiento jurídico todas estas modernas y, hasta la fecha, desconocidas actividades. Pero es importante llevar a cabo este **desarrollo legislativo** de una manera correcta ya que debido a que los códigos antes mencionados no tienen fuerza de ley es necesario que existen cuerpos legales que controlen el comportamiento de los individuos en estos casos.

Esta nueva realidad también exige a los juristas y filósofos del derecho la construcción de una teoría del derecho que comprendan todos estos novedosos aspectos y consiga cubrir las necesidades y exigencias de los ciudadanos de nuestros días.

Además, como ya he mencionado, con la implantación generalizada de la tecnología han surgido nuevos problemas que no encuentran soluciones adecuadas en los

cuerpos legales tradicionales. Es indudable negar que Internet es una fuente de nuevas amenazas inexistentes en sociedades anteriores, pero renunciar a una herramienta que reporta tantas ventajas a la población mundial (comunicaciones, comercios, información...) no es la respuesta al problema. La protección de datos, los delitos informáticos (suplantación de identidad, estafa, interceptación de comunicaciones o difusión de contenidos ilícitos, entre otros)⁵, la vulneración de los derechos de propiedad intelectual, la naturaleza de las relaciones laborales en determinadas plataformas y la evasión de impuestos son algunas de estas cuestiones a resolver en la actualidad y que requieren la creación de nuevas leyes que las incluyan. Por ello, es necesario que el legislador trabaje en buscar remedios a todos estos inconvenientes⁶.

La **informática** es un elemento que por las razones enumeradas debe ser controlado por la justicia. El Derecho de la informática es el nombre que recibe la rama jurídica conformada por el conjunto de disposiciones de los sistemas normativos que tratan de integrar todos estos aspectos novedosos introducidos por la tecnología⁷.

Y esta nueva creación jurídica tiene la misión de tratar de resolver todos los problemas planteados por este medio digital⁸. Debido a la diversidad de características sociales a las que afecta la informática, se trata de un campo del Derecho que guarda una estrecha relación con la práctica totalidad de ramas que conforman el sistema jurídico actual (Derecho de la Propiedad Intelectual, Derecho Civil, Derecho Laboral, Derecho Penal, Derecho Tributario...). Es por ello la importancia de alcanzar una gran colaboración entre todas las partes para conseguir elaborar normas y disposiciones adecuadas a la realidad actual y eficientes a la hora de solucionar conflictos.

En definitiva, tanto los sistemas jurídicos tradicionales como sus leyes han sido superados por la complejidad de la sociedad moderna. Han aparecido nuevos escenarios no contemplados por el legislador y que necesitan de una regulación conforme a sus

⁵ ÁREA DIGITAL ABOGADOS: “¿Cuáles son los principales delitos informáticos?”, 2019. Disponible en: <https://adabogados.net/cuales-son-los-principales-delitos-informaticos/>

⁶ ALMUDENA, V.: “Riesgos legales de la tecnología que las empresas deben evitar”, 2015. Disponible en: <https://www.expansion.com/2015/01/02/juridico/1420216910.html>

⁷ PÉREZ LUÑO, A.E.: “El derecho ante las nuevas tecnologías”, Notario del s. XXI, nº 41, (2012). Disponible en: <http://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-41/548-el-derecho-ante-las-nuevas-tecnologias-0-8050094412686392>

⁸ ECURED: “Derecho informático”, 2018. Disponible en: https://www.ecured.cu/Derecho_informático

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

características para poder funcionar de una forma correcta y segura. Pero el sistema no ha tardado en ponerse a buscar respuesta a todas estas cuestiones. El principal problema radica en que la **velocidad** con la que se suceden los cambios en nuestros días es considerablemente mayor a la capacidad de reacción del Estado. Y por ello, a medida que se plantean remedios a los distintos problemas presentes, surgen una mayor cantidad de nuevos inconvenientes que exigen una vez más alternativas fiables.

En mi opinión, lo que debe intentar el poder legislativo es continuar creando normas amplias y genéricas de forma que toda la complicada casuística a la que nos enfrentamos se encuentre comprendida por las mismas y, conforme vayan apareciendo avances, introducir disposiciones que adapten los cuerpos legales a los casos concretos que se busca regular.

A pesar del gran número de dificultades y retos que supone para el Derecho la transformación social, económica y productiva, lo cual es un hecho cierto que todos entendemos, no debemos entrar en pánico. Tal y como dijo el reconocido jurista Don Antonio Garrigues Walker “no tenemos que temer a los cambios, solo hay que saber observarlos y adaptarse a ellos”⁹. Por ello, es momento de continuar mejorando y ajustando el ordenamiento jurídico a la compleja realidad actual de manera que pueda seguir cumpliendo con sus valores superiores establecidos en la Constitución: la libertad, la igualdad, la justicia y el pluralismo político.

⁹ REGODÓN, Y.: “La globalización y la tecnología, principales retos para la formación de profesionales del derecho”, 2015. Disponible en: <https://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-globalizacion-tecnologia-principales-retos-formacion-profesionales-derecho-20151027170133.html>

CAPITULO II: PLATAFORMAS DIGITALES

Para poder estudiar correctamente la naturaleza de las relaciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales con las empresas a las que prestan servicios es primero necesario conocer y comprender su origen, funcionamiento y modos de actuación. Por ello, en esta sección trataré de introducir al lector en todos estos aspectos generales de una forma breve y sencilla de manera que le permita construirse una idea correcta del concepto para posteriormente pasar a comentar todos los asuntos de fondo sobre los que versa este ensayo.

1. ORIGEN DE ESTA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL MERCADO

La última década del siglo XX fue, como ya se ha comentado anteriormente, el periodo en el que se generalizó el uso de internet entre la población y la etapa en la que se crearon las primeras **plataformas digitales**¹⁰, algunas de las cuales se han convertido en verdaderos referentes mundiales en nuestros días (como es el caso de Amazon o eBay).

Sin embargo, no fue hasta el año 2003, momento en el que se produjo el fenómeno *web 2.0* que a continuación explicaré, cuando se propagó la creación y el uso de todo este tipo de sistemas que, sin duda, supusieron una revolución completa del uso tradicional que se venía dando a internet.

A través de la invención de este término se intenta diferenciar la **primera etapa** de tecnología web, en la que la actividad del usuario se limitaba a buscar o publicar información sin producirse apenas interacciones con otros internautas, de la **segunda**, que se centra principalmente en eso, la relación y comunicación entre los distintos individuos en portales de distinta naturaleza en los que comparten contenido de muy diversa índole.

Lo que sucedió no fue tanto una transformación técnica o un fuerte desarrollo de las herramientas tecnológicas sino un cambio absoluto en la manera de utilizar los medios

¹⁰ FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.: “Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment”, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2018, pág. 19.

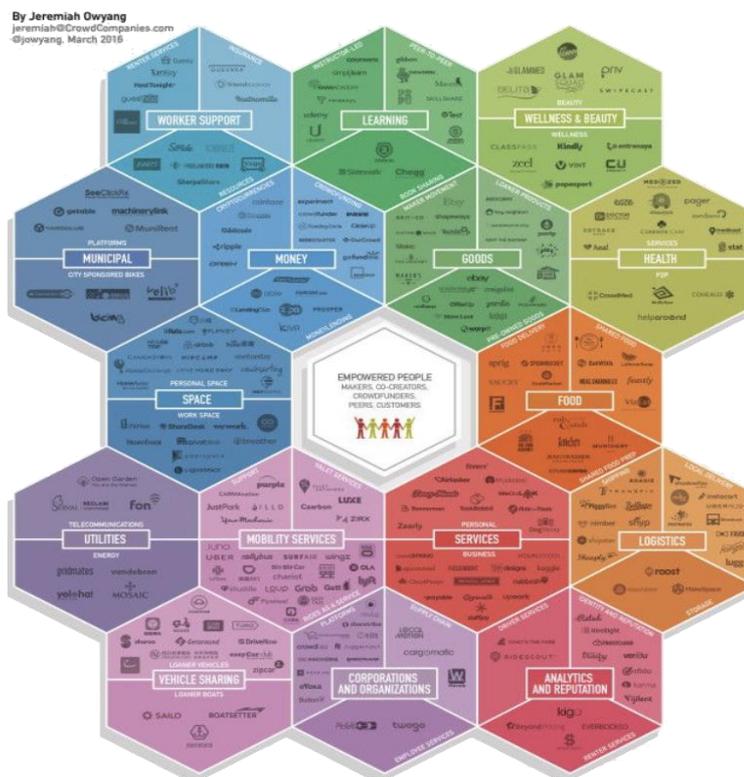
LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

digitales y una variación de las prioridades de sus usuarios. Y es en esta nueva era cuando surge la “*plataformización*”.

Estas nuevas creaciones no tardaron en ocupar un lugar importante en muchos ámbitos de la vida de las personas. Desde el terreno social, donde comenzaron a aparecer las redes sociales que hoy en día la práctica totalidad de la población utiliza (WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram...), hasta la esfera económica pasando por una gran variedad de áreas, estas plataformas han supuesto cambios importantes para la sociedad.

Centrándome un poco más en el campo que aquí nos ocupa, la actividad económica y los negocios, cabe destacar que este fenómeno ya se encuentra presente en casi todos los sectores de una u otra manera. En el cuadro de abajo podemos observar algunos de los mercados más destacados en los que este tipo de herramientas son muy utilizadas con ejemplos de sociedades (muchas de las cuales seguro que os resultarán familiares) que ofrecen sus productos y servicios con objeto de cubrir las necesidades de sus clientes de una forma totalmente distinta a las que se venía utilizando en el pasado.

Figura 1: Panel de economía colaborativa



Fuente: CrowdCompanies.com, de Jeremiah Owyang

Todos estos medios digitales han transformado la concepción de hacer negocios, ocasionando que una elevada cantidad de modelos tradicionales se hayan visto rápidamente superados por estas **nuevas formas de organización** mucho más rentables y eficientes que alcanzan una velocidad de crecimiento mucho mayor a cualquier otro sistema.

Pero no solo han alterado las particularidades de las sociedades ya existentes, sino que han encontrado nuevos métodos para explotar mercados de una forma completamente innovadora. Es en estas circunstancias donde surge, entre otras, la idea de **economía colaborativa**¹¹.

Existen multitud de definiciones de distintos autores sobre este novedoso concepto, pero en definitiva todas podrían resumirse en esta máxima: actividades de intercambio de bienes y servicios entre particulares, profesionales o entre profesionales y clientes tanto de carácter lucrativo¹² como gratuito a través, generalmente, de una plataforma digital que pone en contacto a las partes interesadas¹³.

Muchos de los artículos y trabajos que se ofrecían no tenían en ese momento una verdadera utilidad para su propietario y, por ello, decidía ponerlos a disposición de otro individuo que pudiese necesitarlos y a cambio le entregase una contraprestación por la cesión de los mismos¹⁴. En la actualidad sucede algo similar. Los sujetos publican sus anuncios en busca de compradores que les paguen un precio convenido y les permitan desprenderse de ellos de una manera más inteligente que simplemente depositándolos en la basura.

¹¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo”, La Ley Unión Europea, núm. 57 (2018), pág. 3.
CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 406 (2017), pág. 28.

¹² SALVADOR CODERCH, P.: “Relaciones de complacencia en el entorno digital”, Academia y Jurisprudencia y Legislación de Cataluña, Barcelona, 2015, pág. 27.

¹³ CARAZO ALCALDE, J.: “Economía colaborativa”, 2019. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/economia-colaborativa.html>

¹⁴ CASANI, F.; SANDOVAL HAMÓN, L. A.: “El desafío de los nuevos modelos de negocio de la economía colaborativa en sectores económicos tradicionales”, Economía Industrial, núm. 406 (2017), pág. 39.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

En sus orígenes, este tipo de transacciones se producían únicamente en el ámbito geográfico concreto en el que residían los sujetos. De alguna forma (a través de carteles propios que anunciaban un determinado artículo o servicio, los medios de comunicación o, como más frecuentemente ocurría, con el boca a boca) el comprador conseguía ponerse en contacto con el vendedor y se realizaba la transacción. En muchas ocasiones el método de pago utilizado era, en lugar del dinero, la entrega de otro bien o servicio. Esto era lo que se comúnmente se conoce como **trueque**¹⁵.

Pero con la llegada de las nuevas tecnologías, todas estas actividades aumentaron exponencialmente en un corto periodo de tiempo debido, principalmente, a la aparición de las redes sociales y plataformas que ponían en contacto a todas las partes de una forma mucho más ágil y eficaz¹⁶.

Se trata, como venimos viendo, de instrumentos muy útiles que facilitan al usuario de una forma muy sencilla acceder a amplios mercados internacionales de bienes y servicios así como darle la oportunidad de entrar a formar parte de los mismos como colaborador (a través de la publicación de productos o trabajos).

2. FUNCIONAMIENTO Y DISTINTOS TIPOS DE PLATAFORMAS QUE ENCONTRAMOS EN EL MERCADO

En la actualidad encontramos multitud de plataformas digitales con características muy variadas que tratan de cubrir mercados diversos a una escala global. Debido a su complejidad, se han creado varios **criterios** que permiten clasificarlas para poder realizar un estudio general de todas ellas. Me centraré fundamentalmente en dos de ellos ya que considero son los más adecuados para desarrollar el posterior análisis jurídico de las misma, tema central de este ensayo.

¹⁵ AUVERGNON, P.: “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, Revista Derecho Social y Empresa, núm. 6 (2016), pág. 3.

¹⁶ MIRANDA SERRANO, L. M.: “¿Deslealtad por violación de normas a través de la prestación de servicios facilitados por plataformas digitales?”, Revista de Estudios europeos, núm. 70 (2017), págs. 214-215.

El primero de ellos es la **utilidad** del sistema en cuestión o el objetivo que se estableció desde su creación. Puede tratarse de una plataforma que se limita a poner en contacto a todos los sujetos antes comentados que participan en cada operación, funcionando como una simple intermediaria, o, por el contrario, que sea la propia aplicación la que realice un servicio directo al cliente final.

El segundo criterio se centra en la **naturaleza** de las **relaciones** establecidas a través del sistema. Pueden darse tres tipos de situaciones diferentes: que las operaciones se efectúen exclusivamente entre particulares (*wallapop*¹⁷), que se produzcan entre profesionales (*Yeeply*¹⁸) o que las interacciones sean entre particulares y profesionales (*Uber*¹⁹).

En este trabajo me centraré en el estudio de las plataformas que actúan como meras intermediaras poniendo en contacto a usuarios con empresarios/profesionales, más concretamente en la posible **relación laboral** que puede existir entre la plataforma y los profesionales que prestan los servicios a través de ellas.

Pero antes, y dejando a un lado todas estas particularidades, me gustaría resaltar el modelo empresarial que ha dado lugar a la aparición de este tipo de plataformas. Es el denominado como *economía bajo demanda*²⁰, en el que un sistema digital trata de conectar las necesidades de los clientes con profesionales dispuestos a satisfacerlas a través de la entrega prácticamente inmediata de los bienes o servicios reclamados.

Pero ante esta nueva realidad económica surgen dos aspectos legales a tratar desde el punto de vista laboral²¹.

¹⁷ Plataforma dedicada a la compra-venta de productos de segunda mano entre usuarios a través de Internet. (<https://es.wallapop.com>)

¹⁸ Plataforma online para la contratación de expertos en tecnología móvil por parte de agencias digitales, startups, pymes y emprendedores que quieren llevar a cabo proyectos mobile. (<https://www.yeeply.com>)

¹⁹ Uber es una plataforma que conecta a quienes conducen y realizan entregas con usuarios, clientes y restaurantes. (<https://www.uber.com/es/es-es/>)

²⁰ DAGNINO, E.: “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 3, núm. 3 (2015), pág. 4.

²¹ AGOTE, R.: “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, IusLabor, núm. 1 (2017), pág. 5.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Primero, conocer si el ordenamiento jurídico actual permite un sistema de organización de los trabajadores en el que el empresario solo los contrate en los momentos que sea necesario realizar un determinado servicio. Existen ejemplos en los que estos modelos fueron cuestionados ante los tribunales y se terminó obligando a la sociedad a cambiar su forma de gestión²².

Se trata de un sistema que permite maximizar la rentabilidad de la empresa ya que satisface todas las demandas de sus clientes de una manera rápida y se limita a retribuir a sus empleados exclusivamente por el trabajo realizado, ahorrando así importantes cantidades de salarios durante las fases en las que las solicitudes disminuyen²³.

Por otro lado, se produce una clara precarización del mercado laboral al depender los ingresos de los trabajadores en su totalidad del número de servicios prestados, debiendo asumir estos en exclusiva los cambios en la demanda y la escasez de encargos cuando se reduzca tasa de actividad del sistema.

El segundo aspecto a tratar es la **digitalización** de la gestión, control y dirección empresarial²⁴. Aunque no exista la figura de jefe como tal en estos modelos empresariales, los empleados se ven sometidos a las decisiones tomadas por la propia plataforma, que a través de algoritmos es capaz de realizar todo este tipo de funciones de manera automática²⁵.

Estas dos cuestiones planteadas junto con otras muchas que se irán exponiendo a lo largo del ensayo serán resueltas en los capítulos III y IV. Pero antes de entrar en fondo del asunto, me detendré a comentar brevemente el funcionamiento y los modos de aplicación de estos sistemas.

²² BALLESTER PASTOR, I.: “La anulación del régimen del trabajo a llamada nacido vía convencional: una especie de híbrido entre el contrato eventual y fijo discontinuo que no respeta la naturaleza y el objeto de ninguna fórmula de contratación regulada en Derecho, en especial, la del contrato eventual por acumulación de tareas”, Aranzadi Social (2201), versión electrónica: BIB 2002/71. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2001 (rec. 68/2001).

²³ DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”, Gaceta Sindical: reflexión y debate, núm. 27 (2016), pág. 153.

²⁴ AGOTE, R.: “On demand economy...”, cit., pág. 5.

²⁵ MERCADER UGUINA, J. R.: “El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 90.

3. DIFERENTES MODOS DE ACTUACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN CONTROL SIGNIFICATIVO

Ahora que ya conocemos mejor los diferentes tipos de plataformas presentes en el mercado, me gustaría delimitar todavía más las características que reúnen aquellas que van a ser objeto de estudio en este trabajo.

Como ya he comentado anteriormente, me centraré en todos esos sistemas que tratan de conectar a consumidores con empresas o profesionales que ofrecen los productos o servicios que ellos reclaman²⁶. Pero dentro de este grupo encontramos diversidad de aplicaciones con modelos de negocio y medios de actuación muy diversos. Por ello, me enfocaré en todos aquellos que facilitan la prestación de servicios de una forma **presencial**, sin tener en cuenta los programas que realizan sus trabajos online. Este tipo de actuaciones son normalmente conocidas como trabajo bajo demanda a través de aplicaciones móviles²⁷.

Consiste en la publicación y oferta de trabajos de muy distintos tipos (desde que te traigan la comida de tu restaurante preferido a la puerta de tu casa a reservar un traslado de un punto a otro de la ciudad) y la posterior asignación de pedidos de una manera automática a los trabajadores disponibles en cada momento a través de una plataforma digital.

Dentro de esta clasificación es posible **diferenciar** entre los programas que se limitan a asociar clientes con profesionales dispuestos a realizar el concreto encargo solicitado y los que directamente se ocupan de efectuar el trabajo contratado por el usuario a través de trabajadores que pueden o no mantener una relación laboral con la empresa propietaria de la aplicación. Mientras que los primeros realizan tan solo un servicio de establecer relaciones comerciales entre las partes, las segundas llevan a cabo una ejecución efectiva del trabajo demandado por el cliente.

Esta diferenciación es de gran relevancia por dos motivos principales. Resulta fundamental para determinar el Derecho aplicable a la sociedad mercantil dueña de la

²⁶ FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.: “Automation, digitalisation and platforms...”, cit., pág. 9.

²⁷ DE STEFANO, V.: “La gig economy...”, cit., pág. 151.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

plataforma. El simple ejercicio de una actividad de **intermediación** entre las partes no exige ninguna autorización previa ni el cumplimiento de requisito concreto alguno. Sin embargo, la **ejecución efectiva** del trabajo demandado puede encontrarse sujeta al cumplimiento de determinadas normas del sector específico al que se dirige así como a la obtención de licencias o permisos previas que les faculten para prestar el servicio concreto. Un claro ejemplo es la obligación que tienen todas las plataformas de transporte de viajeros que operan en España (Uber o Cabify) de que todos sus conductores cuenten con una licencia VTO²⁸ que les permita trabajar como conductores.

Pero también es muy relevante desde una perspectiva del **Derecho Laboral**, asunto central de este ensayo. Exclusivamente en los supuestos en los que la propia plataforma realiza el trabajo contratado puede surgir la duda del tipo de relación jurídica entre los trabajadores y la empresa a la que pertenece el sistema que lo ofrece²⁹. En el caso de las aplicaciones que funcionan como simples intermediarios, la asociación laboral se crea entre el usuario y el profesional que ejecuta la operación³⁰.

Por todo lo ahora explicado es de vital importancia ser capaz de **distinguir** entre las plataformas destinadas a realizar una acción de **intermediación** y las que **asumen** la responsabilidad de prestar el **servicio** demandado por el consumidor. Algo que a priori puede parecer muy sencillo pero que realmente ha sido objeto de una gran cantidad de conflictos y controversias durante estos últimos años a consecuencia de la elevada complejidad que ha alcanzado el sector con la evolución de las aplicaciones móviles.

Con objeto de solucionar esta disyuntiva, la Comisión Europea con la posterior ratificación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha creado una norma que permite distinguir de una forma más clara y eficaz entre estos dos tipos de sistemas. Dependiendo del **nivel de control** ejercido por la plataforma sobre los trabajadores, se considerará que

²⁸ Es la autorización que se necesita para realizar actividades de transporte con conductor. (<https://www.autobild.es/reportajes/como-funciona-licencia-vtc-que-reclaman-taxistas-283067>)

²⁹ GOERLICH PESET, J. M.: “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales”, Trabajo y Derecho, núm. 43-44 (2018), pág. 5.

³⁰ GARCÍA RUBIO, M. A.: “La prestación de servicio a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo?”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Coord.): “Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 197.

se limita a poner en contacto a las diferentes partes o que realiza efectivamente el servicio demandado.

La Agenda Europea para la economía colaborativa establece que se le puede imputar la prestación de un servicio directamente a una plataforma digital en los casos en los que tiene un elevado grado de influencia o un importante control sobre los profesionales que llevan a cabo la concreta tarea.

Pero ¿cómo podemos determinar si la influencia o control ejercidos son suficientemente altos para considerarlos significativos? Pues bien, la Agenda Europea ha recogido un conjunto de **evidencias** que demuestran que realmente la ejecución del encargo es imputable a la plataforma.

La fijación de precios o tarifas, la determinación de las principales cláusulas del contrato y la propiedad de los medios utilizados para la satisfacer la demanda junto con el pago de los costes, la asunción del riesgo inherente a la actividad profesional y la existencia de un posible vínculo laboral con el trabajador son las principales manifestaciones de un verdadero control o influencia sobre el profesional. La elección del profesional que realiza cada encargo y la verificación del nivel de servicio ofrecido son otras circunstancias a tener en cuenta.

No obstante, también pueden darse algunas particularidades que por sí mismas no constatan un alto nivel de influencia, como sea la puesta a disposición de servicios accesorios al principal (oferta de distintos medios de pago o la existencia de un servicio de atención al cliente) o la opción de contar con métodos de evaluación³¹.

Posteriormente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunció en sentencia de 20 de diciembre de 2017 de forma semejante a como lo hizo la AEEC a la hora de resolver una disputa entre una asociación de taxistas y Uber España. Pero no se trató de un caso aislado, ya que en STJUE de 10 de abril de 2018 resolvió en los mismos términos un litigio semejante en el que de nuevo se encontraba inmersa la sociedad mercantil Uber.

³¹ GARCÍA RUBIO, M. A.: “La prestación de ...”, cit., pág. 200.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Cuestión fundamental era determinar si debía considerarse a Uber como un **mero intermediario** que se limita a poner en contacto demandantes y oferentes de un servicio de transporte de viajeros o, por el contrario, podía entenderse que era la propia empresa la que lleva a cabo la realización la **ejecución** de los encargos de sus usuarios³².

En función de la naturaleza que se diese a la actividad empresarial de la compañía podría o no exigirse la obtención de una autorización previa que le permitiese operar en cada uno de los estados miembros. Como ya se explicó antes, sólo en los supuestos en los que el operador del servicio sea la misma empresa que la titular de la aplicación pueden exigirse tales requisitos administrativos.

El principal criterio que tuvo en cuenta el Tribunal para tomar una u otra decisión fue el grado de control o **influencia** que la plataforma ejercía sobre los profesionales que prestaban sus servicios a través de la misma.

Finalmente, el TJUE encontró indicios suficientes como para considerar que la actividad de Uber no se limitaba únicamente a conectar clientes que reclamaban un servicio de transporte con conductores dispuestos a efectuarlo, sino que era ella misma la que realizaba el trabajo efectivo contratado por el usuario. El tribunal entendió que la labor de intermediación ejercida por la compañía era tan solo una parte del servicio de transporte que ésta ofrece. Los principales **motivos** que le llevaron a tomar esta decisión fueron los enumerados a continuación.

En primer lugar, Uber se inserta en el mercado de traslado de pasajeros con un **modelo de negocio** completamente innovador e inexistente hasta el momento. No se trata de un sistema que ayude al crecimiento de los profesionales instalados en un determinado sector, sino que la misma empresa introduce nuevos oferentes en el mercado a través de su programa.

Además, la **aplicación móvil** se muestra como un instrumento fundamental para el funcionamiento este tipo de modelo empresarial y su propiedad pertenece a Uber.

³² GINÉS i FABRELLAS, A.; GÁLVEZ DURÁN, S.: “Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, Indret: Revista para el análisis del Derecho, núm. 1 (2016), pág. 38.

Finalmente, es también el propio Uber quien determina los **términos** de funcionamiento del negocio (fijación del precio, tipo de automóvil, reparto de servicios, tiempo de espera...) y el **modo** en el que deben efectuarse las distintas tareas contratadas en la plataforma (todos los conductores son evaluados por los usuarios y si no alcanzan una determinada puntuación pueden ser sancionados e incluso expulsados del sistema). Afirma el Tribunal que estas circunstancias hacen patente que la empresa “ejerce una influencia decisiva” sobre los profesionales.

En la sentencia se explica que por todos los motivos aquí expuestos la plataforma no se limita a desarrollar una actividad de conectar a demandantes y oferentes del servicio de traslado de viajeros, sino que va más allá, siendo la propia compañía la que desempeña la realización efectiva del encargo.

Sin embargo, en ningún momento el TJUE analiza ni se pronuncia sobre la naturaleza de la relación laboral existente entre los profesionales adscritos al sistema y Uber. El hecho de que se haya demostrado la existencia de un importante control sobre los trabajadores no obliga a la empresa a tener a todos los conductores en plantilla (como empleados dependientes), sino que puede elegir contratarlos directamente o hacerlo a través de otra empresa o autónomos (externalización de la actividad).

Por ello, aunque se pueda asegurar que Uber es una sociedad mercantil dedicada al transporte de personas y no un mero intermediario, no es posible declarar que el tipo de vínculo laboral es el correspondiente a empleados dependientes. No es adecuado utilizar los mismos criterios para definir el tipo de plataforma ante la que nos encontramos que los necesarios para analizar la naturaleza de la contratación de personal existente. Sin embargo, resulta esencial conocer y saber diferenciar las características que reúnen cada uno de los principales modelos de negocio digital presentados para ser capaces de comprender las siguientes secciones.

CAPÍTULO III: COMPLEJIDAD EN LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN LABORAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Tras un breve comentario sobre el impacto que han tenido y están suponiendo las nuevas tecnologías en nuestras vidas y una primera aproximación al concepto de plataformas digitales, me dispongo a empezar a tratar el objeto fundamental de este ensayo: la determinación jurídica de la naturaleza de la relación laboral entre las plataformas y los profesionales que a través de ellas prestan sus servicios.

Es importante aclarar que los problemas relativos a esta cuestión sólo aparecen en los sistemas que como se ha explicado en el anterior apartado realizan la efectiva satisfacción de la demanda, en ningún caso cabría apreciar la existencia de un vínculo laboral en una plataforma que se limita a efectuar una mera actividad de intermediación.

Con objeto de desarrollar una exposición clara y ordenada de las cuestiones planteadas, he decidido fraccionar este análisis en dos grandes bloques: en el primero se empezarán enumerando las **dificultades** encontradas a la hora de aplicar los criterios generales de laboralidad a cualquier modelo de negocio existente para posteriormente explicar la complejidad inherente a estos concretos sistemas en lo que se refiere a calificación jurídica de los trabajos realizados, mientras que en el segundo se abordará el **estudio de casos** relevantes a nivel nacional (de los que se pueden extraer conclusiones muy distintas), se presentarán los principios jurisprudenciales establecidos por los tribunales españoles y, finalmente, se resumirán los indicios principales a tener en cuenta en la determinación de la naturaleza del vínculo.

1. DIFICULTADES DEL USO DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LABORALIDAD

La base fundamental sobre la que debe versar el análisis de la calificación de cualquier vínculo laboral es el art. 1 del **Estatuto de los Trabajadores**. En su primer apartado nos indica que los atributos que deben concurrir para considerar la existencia de un vínculo laboral entre trabajador y empresario son la **ajenidad** y **dependencia**.

Para estudiar su convergencia se utiliza el **método indiciario**, el cual nos indica que podrá afirmarse la existencia de tal relación si se dan una serie de características en el caso capaces de probarla³³. Es decir, si existen pruebas o evidencias que pongan de relieve que el profesional está realizando su actividad bajo el mando y control de una sociedad en vez de hacerlo por sí mismo³⁴.

Pero no es sencillo calificar todas las posibles muestras encontradas en un determinado asunto. Para ello debemos atender a la **jurisprudencia** y los criterios establecidos por los jueces, que nos son de gran ayuda para interpretar el texto legal y nos asisten en su aplicación a la compleja realidad. La Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2015 (RJ 2015, 456) (rec. 587/2014) puede ser de mucha utilidad y tomada como modelo de actuación ya que muestra el camino a seguir para el análisis de cualquier situación laboral.

Lo primero que debemos tener claro es que la **valoración** de la relación entre el trabajador y el empresario plasmada en el **contrato no es definitiva**. Si tras realizar las comprobaciones pertinentes se obtiene una conclusión diferente, se considerará que la naturaleza del vínculo es la correspondiente a la realidad observada y no la expresada en un documento.

Debemos distinguir entre contrato de trabajo y de servicios atendiendo a los criterios antes mencionados: ajenidad y dependencia. Para poder hacerlo de forma adecuada se utilizará el ya citado método indiciario³⁵, que nos permitirá determinar en función de las evidencias encontradas la concurrencia de estos factores.

Algunos vestigios del carácter de **ajenidad** son: la determinación de un salario preestablecido y periódico calculado en función de distintos términos relacionados con la actividad prestada, la propiedad y los derechos de los productos fabricados o los servicios realizados corresponden al empresario, o la fijación de condiciones por parte de la

³³ SELMA PENALVA, A.: “Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 91.

³⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, Temas Laborales, núm. 138 (2017), pág. 93.

³⁵ MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.: “Derecho crítico del Trabajo”, 3ª ed., Atelier, Barcelona, 2014, pág. 50.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

empresa en la relación entre cliente y empleado (precio, distribución del trabajo, entre otros).

Indicadores generales de la naturaleza **dependiente** del trabajo pueden ser: carácter personal (cada empleado desempeña sus tareas), puesta a disposición de un espacio para realizar sus cometidos, definición de la jornada laboral por la sociedad mercantil, o la incorporación del trabajador a una organización empresarial en vez de gestionar sus obligaciones de manera independiente.

Para elaborar un análisis correcto de un caso es necesario estudiar junto con estas pruebas genéricas otras específicas correspondiente a cada actividad.

A pesar de la gran utilidad de este método utilizado en tantas ocasiones, cabe decir que tiene algunos puntos débiles³⁶. No se trata de un medio completamente preciso y en determinadas circunstancias las evidencias pueden ser ambiguas. Se deberán tener en cuenta todas ellas en conjunto para alcanzar una conclusión concreta.

Además, tal y como sucede en tantos aspectos del Derecho, está abierto a la valoración del jurista, por lo que no podemos contar con verdades universales.

Por último, la aceptación jurídica del **autónomo económicamente dependiente** dificulta la interpretación de determinadas pruebas y según algunos especialistas en la materia es posible que ponga en peligro la lucha contra los “falsos autónomos”, ya que esta nueva figura puede suponer su legalización³⁷.

No obstante, a pesar de todo lo explicado, el método indiciario sigue siendo el más correcto y adecuado para resolver esta problemática, aunque como hemos podido ver, no se trata de un medio perfecto y es susceptible de importantes mejoras.

³⁶ GOERLICH PESET, J. M.; GARCÍA RUBIA, M. A.: “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 50.

³⁷ MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.: “Derecho crítico...”, cit., pág. 52.

2. PROBLEMAS DERIVADOS DEL ESTUDIO CONCRETO DE LOS SERVICIOS PRESTADOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

El **método indiciario** será también el utilizado para estudiar la naturaleza del **vínculo laboral** en las plataformas digitales. Pero debido a sus particulares características, debemos sumar a los **inconvenientes** ahora citados otros dos más concretos para este tipo de situaciones especiales.

Muchas veces se busca encontrar una solución global que permita resolver la amplia y diversa problemática relativa a la naturaleza de las relaciones entre los profesionales y las empresas propietarias de todo este tipo de aplicaciones cuando su extensa casuística y diferentes modelos de organización exigen que se den **respuestas concretas** a cada caso en particular³⁸. Asimismo, la gran **diversidad de criterios** utilizados en este método para distinguir la existencia o no de tal vínculo entre empresario y trabajador exigen una aplicación individualizada y adaptada al supuesto objeto de estudio³⁹.

El otro problema que podemos encontrar es la **incompatibilidad** del ordenamiento jurídico actual, concretamente la legislación laboral, con la naturaleza de los trabajos realizados a través de estos medios. Esto se debe a dos razones principales: las sociedades que utilizan estos modelos empresariales, a diferencia de las que operan en el mercado de una manera tradicional, funcionan con trabajadores autónomos que deciden ofrecerse a prestar sus servicios en lugar de hacerlo a través de empleados propios contratados en

³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2018 (RJ 2018, 1028) (rec. 3389/2015).

³⁹ MERCADER UGUINA, J. R.: “El futuro del trabajo...”, cit., pág. 157.

MERCADER UGUINA, J. R.: “La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad”, en TODOLÍ SIGNES, A.; HERNÁNDEZ BEJARANO, M (Dir.): “Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado”, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, págs. 88-89.

OTERO GARRUCHAGA, C.: “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para la frontera de la laboralidad”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 1 (2018), págs. 64-65.

MARTÍNEZ ESCRIBANO, A.: “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo”, Derecho de las Relaciones Laborales, núm. 1 (2018), pág. 52.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan servicios”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 20.

plantilla⁴⁰; y, en segundo lugar, la dificultad de integrar este tipo de tareas en la definición clásica de trabajador ya que la libertad con la que cuenta el profesional para determinar su propio horario de trabajo, la duración de su jornada laboral o la forma de cumplir con las obligaciones asignadas hacen pensar que la empresa no ejerce ningún tipo de control sobre el mismo, pero tendremos que comprobar en cada situación si dicha autonomía es verdadera o tan solo un una hipótesis de partida⁴¹.

3. CUESTIONES CONTROVERTIDAS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL EN MODELOS DE ORGANIZACIÓN DIGITAL

Se ha venido admitiendo que los vínculos entre las sociedades mercantiles propietarias de las distintas plataformas digitales y los profesionales que en ellas prestan sus servicios no tienen carácter laboral por diversas razones que trataré de explicar en este apartado. Considero fundamental comprender los motivos planteados contra la laboralidad de estas tareas para posteriormente poder analizar adecuadamente los argumentos expuestos por los tribunales españoles en distintos supuestos donde se cuestiona la naturaleza de estas actividades.

Primero, no se trata de un trabajo de **naturaleza personalísima**, que sólo puede ser efectivamente realizado por la persona contratada ya que se ofrece la posibilidad de subcontratación de forma que el profesional pueda ser reemplazado por otro u otros que cumplan con sus obligaciones⁴².

Segundo, no se puede afirmar que exista un **verdadero control** del empresario sobre el empleado ya que en la gran mayoría de casos se trata de plataformas que lo único

⁴⁰ OTERO GARRUCHAGA, C.: “El complicado encaje...”, cit., pág. 62.

TODOLÍ SIGNES, A.; HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.): “Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado”, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pág. 20.

⁴¹ MERCADER UGUINA, J. R.: “Los TRADES en las plataformas digitales”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 108.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “El trabajo en plataformas antes los tribunales: un análisis comparado”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 78.

⁴² MERCADER UGUINA, J. R.: “La prestación de servicios...”, cit., pág. 159.

que buscan es la consecución de un resultado concreto (entrega de comida preparada, traslado de viajeros...) dejando a la discrecionalidad del profesional la decisión de cómo hacerlo. Sin embargo, resulta de vital importancia para todas estas compañías mantener unos elevados estándares de calidad, lo que obliga al profesional a cumplir con unos procesos de actuación perfectamente definidos por la entidad⁴³.

Además, la posibilidad de que sea el propio trabajador quien determine su horario y duración de la jornada laboral tampoco eliminan la opción de que exista una relación de trabajo⁴⁴.

Respecto al control y dependencia del profesional cabe decir que, aunque no se utilicen los medios tradicionales de dirección e instrucción, las aplicaciones cuentan con procedimientos que permiten a la empresa ejercer tales funciones de supervisión (evaluación de los clientes o incentivos económicos) de una forma igual o incluso más eficaz que los utilizados por otras sociedades. Así lo manifestaba el abogado de la acusación en el caso Uber resuelto por el TJUE anteriormente expuesto.

En cuanto a la potestad del profesional de aceptar o declinar tareas libremente, debe observarse que pondría de manifiesto la autonomía de decidir si trabajar o no hacerlo, demostrando así que no cabe ningún tipo de vínculo entre empresa y trabajador. Tan sólo quedará obligado a cumplir con aquellos encargos que haya admitido realizar, no pudiendo después decidir no llevarlos a cabo.

No obstante, algunos autores consideran que el asunto decisivo aquí no está tanto en la libertad de la que goza el trabajador sino en la tolerancia de las empresas ante esta clase de conductas⁴⁵.

Podemos concluir esta sección afirmando que no existen tantas contradicciones entre la regulación laboral y los servicios prestados en estos peculiares modelos de negocio. Será cada plataforma quien, dentro del marco de libertad de empresa establecido en la Constitución, decidirá sobre la contratación de empleados propios o la

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2009 (RJ 2010, 1163) (REC. 107/2009).

⁴⁴ MERCADER UGUINA, J. R.: "La prestación de servicios...", cit., pág. 78.

⁴⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo", disponible en <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencias>, págs. 47-49.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

externalización del servicio a través de trabajadores autónomos, encontrándose ambas situaciones legalmente amparadas⁴⁶.

Debemos tener claro que los criterios de **ajenidad** y **dependencia** tienen que ser entendidos e **interpretados** de una **forma distinta** a la que se viene efectuando tradicionalmente ya que la realidad actual así lo requiere. Pero no se trata de una imposibilidad absoluta de aplicar el ordenamiento jurídico vigente a las nuevas situaciones. Como ha sucedido en tantas ocasiones a lo largo del tiempo, es lógico y normal que aparezcan nuevos escenarios que requieran un esfuerzo para encontrarles cabida en los cuerpos legales, pero en la mayoría de ellos siempre es posible lograrlo.

⁴⁶ GARCÍA RUBIO, M. A.: “La prestación de servicio a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo?”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Coord.): “Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, págs. 207-2078.

TODOLÍ SIGNES, A.; HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.): “Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado”, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, pág. 54-65.

FERRER, M.: “Presente y futuro de las plataformas digitales”, Revista de Estudios de Juventud, núm. 119 (2018). Disponible en: http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-_presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf

CAPÍTULO IV: RESOLUCIONES ADOPTADAS POR LOS TRIBUNALES RELATIVAS AL ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Ahora que ya se han expuesto los principios que se deben analizar para determinar la existencia de una relación laboral así como las particularidades y dificultades que pueden surgir en la aplicación de los mismos a los especiales casos de prestación de servicios en plataformas digitales, trataré de explicar de una forma clara y ordenada los criterios jurisprudenciales establecidos por los tribunales durante los últimos años. Todos ellos se expresan en resoluciones relativas a la legalidad de despidos realizados por las empresas propietarias de estos sistemas, ya que son los únicos supuestos que cuestionan la naturaleza del vínculo laboral ante la justicia.

Se trata de varias sentencias controvertidas que involucran a tres plataformas distintas dedicadas al reparto de comida y pequeños artículos a domicilio⁴⁷. Y no resulta sencillo obtener conclusiones comprensibles y universales de las mismas, ya que no sólo se han dictado fallos contrarios en litigios correspondientes a sociedades diferentes, sino que se han obtenido veredictos opuestos en procedimientos relativos a una misma empresa, lo que genera evidentes dudas sobre la laboralidad de estas actividades.

Hasta que no se efectúe una verdadera unificación de criterios o se someta la legislación vigente a modificaciones que la adapten a la compleja realidad actual, deberemos conformarnos con utilizar los principios fijados en las mencionadas sentencias para resolver las cuestiones que se puedan plantear al respecto, evaluando individualmente las circunstancias de cada caso concreto.

⁴⁷ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “El trabajo en plataformas...”, cit., págs. 82-84.

1. FORMA DE DESEMPEÑAR LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES OFRECIDAS POR ESTAS EMPRESAS Y SINGULARIDADES PROPIAS DE CADA UNA DE LAS PLATAFORMAS

Comenzaré presentando el **funcionamiento** de cada una de las tres plataformas que han sido objeto de análisis jurídico por los tribunales para conocer un poco más a fondo la forma que tienen de organizarse estas empresas y poder así entender mejor las sentencias que luego comentaré.

La primera plataforma objeto de estudio es *Take eat easy*⁴⁸. Como en todas ellas (a penas existen diferencias en la operatividad de las tres aplicaciones que se van a estudiar), la empresa contaba con una aplicación en la que se anuncian libremente los restaurantes que así lo deseaban para poder vender su comida a domicilio. Los usuarios, al acceder en el perfil de cualquiera de los establecimientos, visualizaban los distintos platos que componían su menú y tenían la opción de realizar una orden de pedido incluyendo los ítems que considerasen. Tras confirmar dicha orden, el negocio recibía una notificación indicándole los productos adquiridos en cada solicitud para que comenzase a prepararlos. Al mismo tiempo, un repartido aceptaba el encargo y acudiría al local correspondiente para recogerlo y transportarlo al hogar del cliente.

Hasta este punto podemos considerar que se trata de atributos comunes a todas las plataformas digitales dedicadas al reparto a domicilio de comida preparada. Las peculiaridades en el modo de operar de esta empresa que la diferencian de otras que se explicarán a continuación son las siguientes.

Primero, los trabajadores al firmar los términos para poder operar en la compañía aceptaban una cláusula de **exclusividad** (no podían delegar sus tareas en terceros), a diferencia de lo que sucede en los demás casos.

Segundo, el encargado de **retribuir** los pedidos efectuados era la propia plataforma, quien además aseguraba una cuantía mínima.

⁴⁸ Sentencia del Juzgado de los Social de Barcelona (nº 11) de 29 de mayo de 2018 (JUR 2018, 178383) (rec. 652/2016).

Tercero, todos los repartidores se encontraban sujetos a **un código de conducta** que les obligaba a acatar un conjunto de procedimientos y, en caso de incumplimiento, podían ser sancionados.

Además, era la propia plataforma la que facilitaba parte del material necesario para trabajar, entre los que se encuentra la herramienta imprescindible para el desarrollo efectivo de la actividad: el **dispositivo móvil** que tiene instalado el sistema. Es la única de las tres sociedades que se van a comentar que hace entrega del aparato electrónico, ya que en los otros dos casos cada profesional deberá utilizar su propio dispositivo para funcionar.

Por último, la **jornada laboral** era fijada por la empresa tras preguntar a todos los trabajadores por su disponibilidad.

* * * * *

La segunda y tercera organizaciones empresariales a estudiar son mucho más importantes y conocidas tanto a nivel estatal como internacional. Se trata de *Deliveroo* y *Glovo*. El funcionamiento global de ambas aplicaciones es el mismo que se ha detallado con anterioridad: se trata de un sistema informático a través del cual los usuarios pueden comprar comida a domicilio en distintos establecimientos de hostelería publicados en el mismo. Un repartidor será el encargado de transportar el pedido desde el restaurante hasta el domicilio del cliente.

Llegados a este momento, es necesario profundizar en aspectos más concretos relativos a la organización empresarial y modelo de negocio utilizado por cada una de estas dos plataformas, tal y como se ha hecho con el primer caso.

Comenzaré con *Deliveroo*⁴⁹. En este asunto, la primera cuestión fundamental es conocer el modo en el que la sociedad mercantil propietaria del sistema y los

⁴⁹ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “El caso Deliveroo: un ejemplo loable de implicación jurisprudencial a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6 (2018), págs. 633-640.

GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “Economía colaborativa y dodecafonismo judicial: el caso Glovo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1 (2019), pág. 4.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

profesionales responsables de realizar el reparto se **vinculan**. No lo hacen de ninguna forma novedosa sino mediante un medio tradicional utilizado por muchas empresas en la contratación de trabajadores autónomos para la realización de algunas concretas tareas. Se trata de un **contrato** mercantil **de prestación de servicios** por el que ambas partes se obligan a cumplir con una serie de cláusulas que a continuación enunciaré (pago del precio, entrega efectiva...) y en el que se especifica que el proveedor trabaja de manera independiente teniendo la **posibilidad** de **delegar** la ejecución de las tareas en otro individuo subcontratado (primera diferencia con la empresa *Take eat easy*).

Las características que hacen a este contrato único, como sucede en cualquier otro, y merece la pena estudiar para entender posteriormente la resolución judicial dictada en un litigio entre la entidad y un trabajador son las **estipulaciones** que se fijan los comparecientes. Las más relevantes de este caso son las que se enumeran a continuación.

En primer lugar, los **medios** principales utilizados para el cumplimiento de las obligaciones (medio de transporte y teléfono móvil) son propiedad del profesional (segunda distinción). Sin embargo, hay una serie de objetos accesorios (abrigo, camiseta, mochila...) que son entregados por la compañía y deben ser devueltos cuando se produzca el cese de la actividad.

En cuanto al **pago** de los servicios prestados, cabe decir que se realiza cada dos semanas y es proporcional al número de encargos efectuados. Además, se garantiza una paga mínima por hora trabajada y se pueden recibir propinas o incentivos en función de las circunstancias.

Respecto a la **jornada laboral**, cada repartidor debe indicar con una semana de antelación los turnos durante los que quiere trabajar eligiendo entre los disponibles. La elección se efectuará de forma ordenada en función de la valoración del trabajador (yendo primero los que mayor puntuación tengan). Los horarios solo podrán ser modificados si se encuentra a un sustituto y previa autorización de la empresa. La imposibilidad de realizar alguno de ellos deberá estar adecuadamente justificada.

Las **zonas de trabajo** son asignadas por la plataforma, estableciendo un lugar fijo en el que esperar hasta recibir un encargo.

La **forma** de **desarrollar** la **actividad** es simple: el profesional debe conectarse al sistema una vez se encuentra dentro del área para él indicada y aceptar o declinar pedidos según su voluntad. Cuando se compromete con uno, debe acudir al restaurante a buscar la comida e inmediatamente llevarla al destino indicado por el cliente. La plataforma también entrega unas **directrices de conducta** que los repartidores deben cumplir con objeto de ofrecer un servicio óptimo.

Finalmente, la empresa cuenta con un sistema de **evaluación** a través del cual ejerce un control sobre los profesionales dados de alta en su sistema. Tomando como referencia el tiempo de entrega, la tasa de aceptación de encargos y la disponibilidad horaria, la plataforma valora el servicio de cada repartidor pudiendo incluso denegarle el acceso a la aplicación si sus números son malos.

* * * * *

Ya expuestas todas las particularidades relevantes de esta plataforma, pasaré a analizar las correspondientes a *Glovo*, que se encuentran perfectamente delimitadas en una de las sentencias que posteriormente presentaré⁵⁰.

La primera peculiaridad que encontramos en esta sociedad y que llama la atención es que cuenta con dos **medios de actuación** diferentes en función de si el establecimiento se encuentra adscrito a la plataforma o no. A diferencia de las dos organizaciones anteriores, *Glovo* permite adquirir productos de cualquier comercio, independientemente de si están dados o no de alta en la aplicación, e incluso simplemente comprar artículos sin importar la tienda en la que se obtengan. Mientras que en el primer supuesto se transfieren los fondos de las compras a cada negocio mensualmente (restando las correspondientes comisiones), en el segundo, es el propio repartidor quien abona la cantidad en el momento de compra.

En segundo lugar, es importante saber que la relación entre la empresa y el profesional se regula en un **contrato** para la realización de una **actividad profesional**

⁵⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón (nº 1) de 20 de febrero de 2019 (JUR 2019, 76690) (rec. 724/2018).

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

(reparto de productos a domicilio) como trabajador autónomo económicamente dependiente.

Respecto a las **condiciones** establecidas por las partes en el convenio, hay que destacar que son prácticamente idénticas a las contenidas en el pacto que firma *Deliveroo*. El profesional es quien pone los **medios** necesarios para efectuar el servicio, tiene opción de admitir o denegar pedidos con total libertad, es el que responde por las incidencias y **daños** que se puedan causar durante el recorrido (salvo casos de fuerza mayor) y puede **delegar** su actividad en terceros. La **retribución** es establecida por la empresa y se transfiere cada una o dos semanas a los trabajadores en función de los encargos satisfechos. Los profesionales indican en el sistema su disponibilidad y es la propia empresa quien los organiza en función de sus evaluaciones (pequeña distinción con *Deliveroo* donde es el propio repartidor el que se inscribe en los horarios libres).

También me detendré en comentar otros asuntos de gran importancia y que pueden diferir de las empresas antes mencionadas. Por ejemplo, que los trabajadores utilizan tarjetas de crédito propiedad de la sociedad para pagar las compras de artículos en establecimientos no inscritos en el sistema. O que el medio de transporte y el dispositivo electrónico debe aportarlos el repartidor (como sucede en *Deliveroo*). Que los problemas con el cliente deben solucionarse directamente por el profesional que está cubriendo el encargo. Que se concede la opción al repartidor de cancelar un pedido en curso procediéndose a entregárselo a otro que se encuentre disponible. Que no se exige al repartidor cumplir con un número mínimo de tareas ni estar disponible durante una duración determinada, pero sí que se le penaliza por no cumplir con su jornada laboral. O, por último, que el profesional puede elegir la ruta que desee entre el establecimiento y el destino final del pedido.

* * * * *

Como podemos observar, tanto *Glovo* como *Deliveroo* utilizan formas de organización empresarial y modelos de actuación muy similares. Y de igual modo sucede con otras muchas plataformas del sector y de otros semejantes que no me detendré a comentar en este ensayo.

Resulta necesario tener todos estos conceptos claros para poder avanzar al siguiente apartado, en el que se discutirán las sentencias más relevantes que han resuelto diversos conflictos relativos a la naturaleza de la relación laboral entre los repartidores y las plataformas para las que prestan sus servicios. En todas estas decisiones judiciales se han tenido en consideración las características concretas del modelo de negocio utilizado por cada una de las organizaciones para determinar si concurren o no los indicios de laboralidad antes enumerados.

2. ESTUDIO DE CASOS RELEVANTES

Una vez presentado el funcionamiento de las plataformas digitales objeto de estudio en este ensayo (las dedicadas al reparto de comida y productos varios a domicilio) y los principales atributos que describen a *Just eat easy*, *Deliveroo* y *Glovo*, es momento de analizar las sentencias en las que se resuelve si el **vínculo** que une a empresas y profesionales es de carácter **laboral** (se trata de trabajadores por cuenta ajena) o **mercantil** (son trabajadores autónomos que prestan sus servicios a estas organizaciones).

El análisis se realizará de manera cronológica empezando por la resolución más antigua para terminar con la más reciente. Se examinarán siete fallos distintos, como ya se dijo, de los cuales uno corresponde a *Just eat easy*, otro a *Deliveroo* y cuatro a *Glovo*. En todos los supuestos se hará referencia expresa a la sentencia para que pueda ser buscada y leída en su totalidad.

Considero importante revisar todas estas resoluciones ya que en cada una se resuelve atendiendo a una amplia diversidad de criterios y realizando una interpretación distinta de los mismos. Conocerlos todos nos permitirá tener mayor precisión a la hora de determinar la laboralidad de las relaciones entre empresa y trabajadores en cada caso concreto.

Comenzaré con el supuesto de *Take eat easy*⁵¹. Debido a la especial situación de la empresa (declarada en concurso y sin comparecer en juicio) así como a los peculiares

⁵¹ Juzgado de lo Social de Barcelona (nº 11) de 29 de mayo de 2018 (JUR 2018, 178383) (rec. 652/2016).

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

detalles que caracterizan a la plataforma y la diferencian de las otras dos, como ya se ha explicado, es el caso menos relevante y no me extenderé mucho en comentarlo.

El fallo determina que **existe** una evidente **relación** de naturaleza **laboral** entre los repartidores y la compañía ya que entiende que los primeros se insertan en un **modelo organizativo** controlado por la plataforma (encargada de pagar su retribución, planificar sus jornadas, poner a su disposición los medios necesarios para prestar el servicio...) así como su elevado grado de **dependencia** con la empresa que demuestra que no pueden ser considerados trabajadores autónomos.

* * * * *

El siguiente litigio es el que afecta a *Deliveroo*⁵². Se resuelve en idénticos términos al supuesto anterior apreciando el juez claros **indicios** de **laboralidad** en la relación entre trabajador y empresa.

Primero, afirma que la posibilidad que concede la organización a los repartidores de subcontratar a terceros para que presten los servicios en su nombre no impide que exista **exclusividad** en su trabajo ya que se trata de una disposición completamente residual, su uso es muy escaso y el requisito de obtener autorización previa de la empresa demuestran que las tareas tienen un carácter personal.

Segundo, se observan numerosas muestras de **ajenidad** en el modelo de trabajo tanto a nivel organizativo como en la responsabilidad o en el sector. Comenzando por el programa informático, la **aplicación**, instrumento imprescindible para la prestación del servicio, cuya titularidad corresponde al empresario, y demuestra así la puesta a disposición de los medios para la realización de los encargos (a pesar de que la bicicleta y el dispositivo móvil sean propiedad del trabajador ya que son herramientas accesorias).

Además, la **retribución** se paga en función de los pedidos efectuados de una manera preestablecida, en ningún caso el profesional cobra por los beneficios que genera a la empresa. Y, por último, la **contratación** se lleva a cabo entre el cliente y la

⁵² Juzgado de los Social de Valencia (nº 6) de 1 de junio de 2018 (JUR 2018, 152297) (rec. 633/2017).

organización, que es la cara visible en el mercado y la encargada de fijar las condiciones tanto de restaurantes como de usuarios.

Finalmente, la sentencia afirma que existe una clara **dependencia** del trabajador con la empresa ya que es ésta la encargada de administrar y gestionar sus horarios y zonas de trabajo así como las formas de realización de los servicios contratados. La organización propietaria de la plataforma tiene la facultad de dar todo este tipo de ordenes sobre los profesionales dados de alta en el sistema de manera unilateral, sin ofrecer libertad en las decisiones laborales. Aunque la compañía podría rebatir este argumento afirmando que existe un margen discrecional a la hora de aceptar o rechazar pedidos y para elegir la jornada laboral comprobamos que en caso de no cumplir con unos niveles mínimos de servicio la empresa puede llegar a expulsar al repartidor. Por tanto, cualquier atisbo de autonomía es completamente falso.

Adicionalmente, la plataforma posee **medios de control** (valoración de los clientes, geolocalización permanente durante la jornada...) para comprobar y verificar la actuación de cada uno de ellos, demostrando de nuevo el control ejercido.

Como se puede observar, en esta resolución se demuestra que la puesta a disposición de algunos **medios** propios por los repartidores para la efectiva ejecución del trabajo o la cierta **flexibilidad** otorgada para elegir **horarios** y días de trabajo no son suficientes para considerar el trabajo como autónomo ya que la aplicación resulta fundamental en la captación de la demanda y organización del servicio y su titularidad corresponde a la empresa arriba mencionada (*Deliveroo*).

* * * * *

Y para cerrar esta sección explicaré brevemente los motivos expuestos por los tribunales españoles en cuatro de las siete sentencias que resolvían la dependencia o autonomía de la plataforma *Glovo* y sus trabajadores. Cabe decir que mientras cinco de ellas determinaban que existía una relación laboral, dos se pronunciaban en sentido contrario. En todas ellas se utilizó el **método indiciario**, la diferencia radica en que las últimas se limitaron a observar las pruebas o evidencias tradicionales y las primeras introdujeron nuevos indicativos propios de este tipo de modelo de negocio, las plataformas digitales.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Comenzaré exponiendo los dos fallos que niegan la existencia de laboralidad. El primero de ellos⁵³ motiva su decisión en dos evidencias determinantes: el **contrato** de trabajo autónomo suscrito por las partes y las pruebas de dependencia y ajenidad que ahora explicaré.

La naturaleza del contrato no es la correspondiente al nombre que los intervinientes den a éste sino la que se desprende de las estipulaciones contenidas en el mismo⁵⁴. En este supuesto el tribunal consideró que las cláusulas del contrato celebrado entre la empresa propietaria de la aplicación informática y el repartidor eran incompatibles con cualquier tipo de vínculo laboral. Por tanto, solo podemos admitir que se trata de un **autónomo** que presta servicios para la citada organización.

Respecto a los indicios de **dependencia** encontramos, en primer lugar, que el profesional no se encuentra sujeto a una determinada **jornada laboral** establecida por el empresario, sino que el mismo tiene libertad para indicar su disponibilidad. Además, el trabajador tiene total **libertad** para aceptar o rechazar pedidos, incluso cuando estos han sido previamente admitidos, sin acarrear sanción alguna la ejecución de estas acciones. Existe también completa autonomía para elegir la ruta entre el establecimiento y el destino final.

En cuanto al **control** ejercido a través de la geolocalización y la puntuación otorgada por los clientes cabe decir que se utilizan únicamente con el fin de conocer la distancia a efectos de determinar la remuneración y ordenar a todos los trabajadores en el acceso a los pedidos respectivamente.

Por otro lado, también deben ser examinadas las faltas disciplinarias. Si bien es cierto que la organización mercantil puede sancionar el incumplimiento de la jornada laboral previamente determinada por el profesional, el juez considera que no es suficiente para considerar que existe un verdadero control empresarial.

⁵³ Juzgado de lo Social de Madrid (nº 39) de 3 de septiembre de 2018 (JUR 2018, 248326) (rec. 1353/2017).

⁵⁴ CRUZ VILLALÓN, K.: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, Revista de Derecho Social, núm. 83 (2018), pág. 20.

La determinación por parte de la plataforma del coste del servicio prestado, la organización temporal y territorial de los repartidores y la propiedad del sistema no demuestran por sí mismas la incompatibilidad con el trabajo en la modalidad de autónomo.

Pero también es importante observar las pruebas de **ajenidad**. El tribunal admite la asunción del **riesgo** por el profesional al deber responder éste de los posibles daños. El **salario** varía en función del número de encargos realizados. Y los **útiles** necesarios para el desempeño de las tareas (dispositivo electrónico y medio de transporte) son puestos a disposición por el propio trabajador.

Es en este último punto donde encontramos una importante discrepancia con respecto al caso *Deliveroo* arriba explicado. Para un tribunal la herramienta imprescindible es la aplicación informática mientras que para otro son el medio de transporte y el dispositivo móvil utilizados para el reparto.

De nuevo las evidencias ponen de manifiesto que la existencia de una relación de carácter laboral no debe ser considerada obligatoria para estos casos.

Y, para terminar con esta primera sentencia del grupo *Glovo*, destacar que todas estas características hacen patente que la plataforma se limita a actuar como un **mero intermediario** siendo el profesional en cuestión el que presta directamente el servicio al usuario y asume los riesgos de toda la operación.

Es fundamental entender correctamente la diferencia entre las plataformas digitales que funcionan como intermediarios y las que realizan la prestación efectiva del servicio. Las primeras en ningún caso requerirán la contratación de los repartidores por parte de la empresa mientras que en las segundas deberá estudiarse el caso concreto para determinarlo.

En idénticos términos se pronuncia la segunda sentencia de este grupo⁵⁵. La libre elección del horario y jornada laboral, el uso de su propio medio de transporte, el riesgo soportado por el repartidor, la determinación de cada ruta, la retribución variable, la

⁵⁵ Juzgado de lo Social de Madrid (nº 17) de 11 de enero de 2019 (AS 2019, 990) (rec. 418/2018).

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

posibilidad de aceptar/rechazar pedidos, la opción de ser sustituido por un tercero o la inexistencia de un control empresarial son los principales indicios considerados por el juez para aceptar la contratación de trabajadores autónomos para la ejecución de estas tareas.

* * * * *

En el extremo opuesto encontramos estas dos otras sentencias que incluyen nuevas evidencias a tener en cuenta en estos particulares supuestos, las plataformas digitales, que se adaptan mejor a su modelo de negocio y les permite concluir aceptando la existencia de una **relación laboral** entre los repartidores y las empresas propietarias de estos sistemas.

La primera resolución⁵⁶ fundamenta su fallo en una **nueva interpretación** de los términos de **lugar de trabajo** y **jornada laboral**. Estima que todo punto que pueda ser localizado a través de la aplicación debe ser tratado como espacio laboral y los periodos de disponibilidad para recibir encargos como tiempo de trabajo.

Además, la **retribución** y **vigilancia** son otras evidencias que se deben examinar. A pesar de no encontrarse el empresario físicamente con los profesionales, éste ejerce un control sobre ellos a través de la plataforma digital. Respecto al salario cabe decir que es variable y depende del número de encargos realizados.

Pero la sentencia también analiza los **indicios tradicionales** que se han venido utilizando en modelos clásicos de organización empresarial. Se observa que **confluyen** evidencias que demuestran la **dependencia** del trabajador con la empresa propietaria de la plataforma (la posición de poder en la que se encuentra la empresa a la hora de determinar las condiciones contractuales, las directrices de actuación facilitadas a los repartidores o la asignación digital de pedidos a través del sistema) con otras que ponen de manifiesto su **autonomía** (la libertad de elección del calendario y jornada laboral, la posibilidad de rechazar encargos o la propia organización del trabajo por el trabajador son algunos de los más destacados).

⁵⁶ Juzgado de lo Social de Madrid (nº 33) de 11 de febrero de 2019 (AS 2019, 718) (rec. 1214/2018).

Ante este particular escenario, parece que lo más lógico para poder resolver el problema debería ser ponderar unas y otras. Sin embargo, el tribunal consideró que todas estas pruebas se pueden considerar integradas dentro de las nuevas y concretas manifestaciones de laboralidad, por lo que resulta innecesario entrar a valorar la importancia global de cada una de ellas.

La nueva **evidencia principal** que prueba la dependencia del profesional con la organización empresarial es la necesaria adhesión del primero a la **aplicación** para poder llevar a cabo su actividad. El sistema resulta un medio fundamental para su trabajo ya que sin su existencia el repartidor no podría realizar sus tareas. Resultaría prácticamente imposible que éste actuase como verdadero autónomo en la ejecución de estas obligaciones ya que la captación de clientes y organización de los repartos a través de las nuevas tecnologías requieren un importante desarrollo informático que en ningún caso podría ser asumido por el propio repartidor.

La libertad de elección del horario de trabajo y aceptación de pedidos y la puesta a disposición del medio de transporte y dispositivo electrónico por el repartidor pueden considerarse irrelevantes ante esta nueva muestra de dependencia ya que, en primer lugar, la gran cantidad de profesionales vinculados a la plataforma hace que la ausencia de cualquiera de ellos o el rechazo de un concreto encargo pueda ser suplido por otro repartidor sin mayor problema y, segundo, todos estos medios carecen de importancia comparados con la aplicación móvil.

Pero no sólo se pone de manifiesto la dependencia. El juez adicionalmente aprecia la existencia de **ajenidad** en este caso concreto. La empresa propietaria del sistema informático se adjudica el **trabajo** efectivamente realizado por sus profesionales y asume los **riesgos** inherentes a la actividad. Además, se presenta como un **intermediario necesario** en la prestación de sus servicios (reparto de comida a domicilio) entre el consumidor final y el profesional que ejecuta el encargo. Y, finalmente, es la encargada de facturar por los repartos contratados.

Resumiendo, se aprecia una clara concurrencia de nuevos indicios que demuestran la dependencia y ajenidad de los repartidores de esta plataforma digital y, en conclusión, la laboralidad de sus actividades. Los más destacados son la adhesión a un sistema

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

informático propiedad de la correspondiente empresa así como la utilización y aprovechamiento de su marca para la ejecución de tareas y captación de clientes.

Ante estas pruebas parece evidente que la figura del trabajador autónomo no tiene cabida dentro de estas particulares organizaciones empresariales. Por ello, puede afirmarse que no se trata de auténticos profesionales autónomos sino de **trabajadores por cuenta ajena** de la empresa titular del sistema informático.

* * * * *

La segunda sentencia⁵⁷ que introduce nuevos factores a examinar para la determinación de la naturaleza de estas relaciones profesionales se fundamenta en dos importantes aspectos.

El primero punto intenta demostrar la **dependencia** del trabajador con la empresa. Aunque en el **contrato** suscrito entre las partes se intente evitar cualquier expresión que pueda ser interpretada como indicio de subordinación, observamos que la empresa impone un conjunto de reglas a sus repartidores sobre la manera de desempeñar sus obligaciones y establece las condiciones de trabajo.

Además, lo que podría parecer una evidencia de autonomía como es la **libertad** que se concede a los profesionales para definir su jornada laboral y aceptar o rechazar pedidos discrecionalmente, no es más que un método para conseguir aumentar la competencia entre ellos (los que disfrutan de una mejor valoración son los primeros en elegir su horario).

También debe ser tenido en cuenta el **control** ejercido por la organización empresarial a través de la geolocalización de los repartidores que se utiliza para determinar su salario y distribuir los encargos entre ellos.

Las cláusulas de extinción del contrato recogidas en el mismo son otra muestra de la dependencia existente entre empresa y profesional. Se trata de un **régimen disciplinario** similar al que se encuentra sometido cualquier trabajador en el que se

⁵⁷ Juzgado de lo Social de Gijón (nº 1) de 20 de febrero de 2019 (JUR 2019, 76690) (rec. 724/2018).

formulan los motivos de expulsión de la organización por conductas calificadas como graves.

El segundo pilar en el que se fundamente el fallo es el papel principal que juega la **aplicación informática** en este tipo de modelos empresariales. Se trata, a diferencia de lo que han considerado otros tribunales respecto al dispositivo electrónico y el vehículo utilizado, del instrumento fundamental para la realización del trabajo. Sin su existencia sería imposible desarrollar una actividad de estas características, lo que denota un importante rasgo de **ajenidad**.

Y de igual forma sucede con otras dos características principales de este sistema: la **contratación** cliente-empresa y la fijación de la **remuneración** de los repartidores. Ambos aspectos manifiestan una destacada nota de ajenidad.

Para concluir, observamos que tanto en la sentencia anterior como en esta última los jueces coinciden en considerar la aplicación móvil como el instrumento fundamental para desempeñar la actividad, relegando así a un segundo plano el dispositivo electrónico y el medio de transporte utilizado.

Además de añadir esta nueva prueba, las dos resoluciones realizan un completo análisis de los aspectos tradicionales de laboralidad, lo que les permite concluir afirmando la existencia de una auténtica relación laboral.

3. CRITERIOS GENERALES EXTRAIDOS DE LA JURISPRUDENCIA EXISTENTE

Tras la exposición de las sentencias más relevantes a nivel nacional relativas al estudio de la naturaleza de la relación laboral de los profesionales que operan en plataformas digitales, considero interesante enumerar a modo de resumen los **criterios** utilizados por los distintos tribunales para determinar la **laboralidad** de este tipo de actividades.

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Todos los fallos se basan en la interpretación de indicios que demuestren o no la **ajenidad** y **dependencia** de este tipo de relaciones laborales, pero no todos los jueces siguen el mismo camino en este laborioso trabajo.

Mientras que algunos tribunales consideran necesario la introducción de **nuevas pruebas** y evidencias en este estudio adaptadas a las particularidades de estos modelos de negocio (plataformas digitales), como puede ser considerar la aplicación informática como medio principal para desarrollar la actividad o la utilización de la marca de la empresa para la captación de clientes, otros se limitan a realizar un examen de los **indicios tradicionales** de laboralidad efectuando pequeñas **adaptaciones** a estos concretos casos.

Todas las resoluciones del **primer grupo** de jueces llegan a la misma conclusión: existe una clara y evidente **relación laboral** entre los repartidores y las empresas propietarias de las plataformas digitales.

Sin embargo, los del **segundo conjunto no** obtienen una solución **unánime**. En función de la valoración e importancia que se otorgue a cada uno de los aspectos principales, el caso podrá resolverse aceptando o rechazando la compatibilidad del trabajo autónomo con el desarrollo de este tipo de actividades.

Y todo esto que resumido podría parecer una tarea sencilla entraña una gran cantidad de complejidades inherentes a la interpretación de las pruebas expuestas. Han podido ser por todos comprobadas las limitaciones del método indiciario, sistema utilizado por los tribunales españoles en la determinación de la naturaleza de un vínculo laboral-profesional. Por ello, es necesario buscar **medios adicionales** que permitan elaborar un examen más completo de los casos.

La utilización de los principios establecidos en los art. 42 y 43 del **Estatuto de los Trabajadores** podría ser la primera ayuda en este análisis ya que permiten distinguir la prestación de servicios profesionales de la contratación.

Pero también encontramos una gran aportación a la clarificación de estos criterios en la **Sentencia** del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017 (RJ 2017, 5543) (rec. 2806-72015), donde se determina la laboralidad de la relación entre un traductor y la empresa para la que prestaba sus servicios.

Para entender mejor la resolución del caso considero necesario realizar un breve comentario sobre funcionamiento de este negocio. Se trataba de una empresa que ponía en contacto traductores con clientes que reclamaban sus servicios, funcionando de manera muy similar a las plataformas de reparto de comida a domicilio tratadas en este ensayo. La principal diferencia radica en que la comunicación se efectuaba telefónicamente en vez de a través de una aplicación móvil. Los medios eran puestos a disposición por el propio profesional, la manera de realización del encargo la decidía el mismo y existía también la posibilidad de ser expulsado si los clientes reclamaban por un mal servicio.

Con estos hechos, el Tribunal Supremo fundamentó la mencionada sentencia en tres bases principales: el **carácter personalísimo** de la actividad (la posibilidad de que pudiera ser sustituido por otra persona no es relevante), los indicios observados de **ajenidad** (el salario era determinado por la empresa en función del número de encargos y el medio principal el conocimiento del idioma, siendo irrelevante la propiedad de los elementos materiales utilizados) y las pruebas de **dependencia** (el traductor se encuentra dentro del sistema organizativo de la empresa; la libertad de decisión de la jornada laboral y aceptar o rechazar pedidos carecen de una elevada importancia ya que están sometidos a las necesidades del usuario y situaciones de escasa disponibilidad pueden suponer la expulsión).

Y aunque existen pruebas que rechazan la laboralidad de la relación (libertad de elección de la jornada laboral o posibilidad de aceptar o rechazar encargos discrecionalmente), éstas deben ser interpretadas dentro del contexto en el que se desarrollan y considerarse irrelevantes en todas estas situaciones ya que el profesional se encuentra sometido a las necesidades del cliente.

La **valoración** y **ponderación** de cada uno de los elementos en función de su importancia relativa en el desarrollo de la actividad es la principal conclusión que debemos sacar de esta resolución judicial.

CONCLUSIONES

El **progreso** de la sociedad en general y el desarrollo tecnológico en concreto han puesto en entredicho el alcance y la eficacia de algunos de los más importantes cuerpos legislativos de nuestro ordenamiento jurídico. Pero no se trata de un acontecimiento extraordinario, sino de un paso más de la civilización en su largo recorrer a través de los siglos que exige tanto al legislador como a los tribunales adaptarse a la realidad actual.

Como hemos podido leer a lo largo de todo el trabajo, es posible que algunos de estos nuevos problemas puedan resolver simplemente con una interpretación adecuada de los conceptos disponibles. Sin embargo, la creación de nuevos criterios podría contribuir en el esclarecimiento de todos ellos y ofrecer una mayor seguridad jurídica a todos los trabajadores que se encuentran en una situación cuestionable.

Entrando más en el fondo del asunto principal del ensayo, debemos ser conscientes de que el **método indiciario** es, hasta la fecha, el medio más útil y eficaz para probar la laboralidad de cualquier relación. Pero no es menos cierto que cuenta con algunas limitaciones y existen numerosas discrepancias en su aplicación a las situaciones concretas, tal y como hemos podido observar en el estudio de la jurisprudencia.

Los pilares fundamentales sobre los que descansan todas estas resoluciones para resolver la laboralidad de los vínculos entre empresa y trabajador son fundamentalmente dos, independiente de la decisión final que tome cada uno de los correspondientes tribunales: la **ajenidad** y la **dependencia**. Para determinar su coexistencia se analizan pruebas concretas de cada caso que permitan su apreciación o rechazo.

Algunas de las evidencias más destacadas por los jueces son la importancia que tiene la plataforma en el desarrollo de las actividades profesionales, la organización de los repartidores, la propiedad de los medios utilizadas en el desempeño de sus tareas (medio de transporte, mochila, dispositivo electrónico...), la libertad de elección del horario o fijación de la jornada laboral, la posibilidad de aceptar o rechazar pedidos discrecionalmente, el control ejercido por la empresa sobre los trabajadores a través de sistemas de evaluación o geolocalización, la determinación de la retribución o la utilización de la marca en el proceso de captación de clientes.

Pero la casuística es tan extensa que exige el estudio individualizado de cada uno de los casos para poder obtener una resolución ajustada a Derecho y a la complicada realidad actual, tal y como se ha venido realizando a lo largo de este proyecto.

Y para concluir me gustaría realizar una breve reflexión sobre la creencia extendida entre gran parte de la sociedad, dentro de los que me encontraba antes de efectuar este trabajo, sobre la necesidad de elaborar una nueva legislación laboral que se adapte a los cambios experimentados durante la última década.

Considero que, tras haber analizado profundamente parte de la misma, puedo afirmar que contamos con cuerpos legales capaces de soportar todos estos avances y cambios en los modelos de organización empresarial, sin necesidad de realizar grandes transformaciones. Si bien es cierto que la introducción de pequeños matices podría ayudar a solucionar ciertas confrontaciones, será el propio Tribunal Supremo quien, a medida que resuelva los recursos interpuestos sobre los fallos dictados por las primeras instancias, unifique criterios jurisprudenciales aplicables a estas nuevas situaciones otorgando así una solución global y dotando al sistema de la seguridad jurídica que reclama.

BIBLIOGRAFÍA

- AGOTE, R.: “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, *IusLabor*, núm. 1 (2017).
- AUVERGNON, P.: “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6 (2016).
- BALLESTER PASTOR, I.: “La anulación del régimen del trabajo a llamada nacido vía convencional: una especie de híbrido entre el contrato eventual y fijo discontinuo que no respeta la naturaleza y el objeto de ninguna fórmula de contratación regulada en Derecho, en especial, la del contrato eventual por acumulación de tareas”, *Aranzadi Social* (2201), versión electrónica: BIB 2002/71.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, disponible en <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies>
- CASANI, F.; SANDOVAL HAMÓN, L. A.: “El desafío de los nuevos modelos de negocio de la economía colaborativa en sectores económicos tradicionales”, *Economía Industrial*, núm. 406 (2017).
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 406 (2017).
- CRUZ VILLALÓN, K.: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 83 (2018).
- DAGNINO, E.: “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3 (2015).
- DE STEFANO, V.: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, núm. 27 (2016).

FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.: “Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment”, Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2018.

GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “El caso *Deliveroo*: un ejemplo loable de implicación jurisprudencial a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 6 (2018).

GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “Economía colaborativa y dodecafonismo judicial: el caso *Glovo*”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1 (2019).

GARCÍA RUBIO, M. A.: “La prestación de servicio a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo?”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Coord.): “Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

GINÉS i FABRELLAS, A.; GÁLVEZ DURÁN, S.: “Shraing economy vs. *Uber* economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *Indret: Revista para el análisis del Derecho*, núm. 1 (2016).

GOERLICH PESET, J. M.: “La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso *Uber* y sus repercusiones laborales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 43-44 (2018).

GOERLICH PESET, J. M.; GARCÍA RUBIA, M. A.: “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, núm. 138 (2017).

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

- MARTÍNEZ ESCRIBANO, A.: “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1 (2018).
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A.: “Derecho crítico del Trabajo”, 3ª ed., Atelier, Barcelona, 2014.
- MERCADER UGUINA, J. R.: “El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- MERCADER UGUINA, J. R.: “La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad”, en TODOLÍ SIGNES, A.; HERNÁNDEZ BEJARANO, M (Dir.): “Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado”, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.
- MERCADER UGUINA, J. R.: “Los TRADES en las plataformas digitales”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.
- MIRANDA SERRANO, L. M.: “¿Deslealtad por violación de normas a través de la prestación de servicios facilitados por plataformas digitales?”, *Revista de Estudios europeos*, núm. 70 (2017).
- OTERO GARRUCHAGA, C.: “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para la frontera de la laboralidad”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1 (2018).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan servicios”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.
- SALVADOR CODERCH, P.: “Relaciones de complacencia en el entorno digital”, Academia y Jurisprudencia y Legislación de Cataluña, Barcelona, 2015.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo”, La Ley Unión Europea, núm. 57 (2018).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “El trabajo en plataformas antes los tribunales: un análisis comparado”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): “El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura”, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

SELMA PENALVA, A.: “Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

TODOLÍ SIGNES, A.; HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.): “Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado”, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

TEXTOS LEGALES

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Constitución española.

Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

Ley 25/2007, de 18 de octubre, de conservación de datos relativos a las comunicaciones electrónicas y a las redes públicas de comunicaciones.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2001 (rec. 68/2001).

Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 2009 (RJ 2010, 1163) (REC. 107/2009).

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2015 (RJ 2015, 456) (rec. 587/2014).

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2017 (RJ 2017, 5543) (rec. 2806-72015).

Sentencia del Tribunal Sumpremo de 8 de febrero de 2018 (RJ 2018, 1028) (rec. 3389/2015).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón (nº 1) de 20 de febrero de 2019 (JUR 2019, 76690) (rec. 724/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Barcelona (nº 11) de 29 de mayo de 2018 (JUR 2018, 178383) (rec. 652/2016).

Sentencia Juzgado de los Social de Valencia (nº 6) de 1 de junio de 2018 (JUR 2018, 152297) (rec. 633/2017).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 39) de 3 de septiembre de 2018 (JUR 2018, 248326) (rec. 1353/2017).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 17) de 11 de enero de 2019 (AS 2019, 990) (rec. 418/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 33) de 11 de febrero de 2019 (AS 2019, 718) (rec. 1214/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Gijón (nº 1) de 20 de febrero de 2019 (JUR 2019, 76690) (rec. 724/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 1) de 3 de abril de 2019 (AS 2019, 1184)
(rec. 944/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 1) de 4 de abril de 2019 (AS 2019, 1186)
(rec. 946/2018).

Sentencia Juzgado de lo Social de Madrid (nº 1) de 4 de abril de 2019 (AS 2019, 1185)
(rec. 947/2018).

WEBGRAFÍA

ALMUDENA, V.: “Riesgos legales de la tecnología que las empresas deben evitar”,
2015. Disponible en:
<https://www.expansion.com/2015/01/02/juridico/1420216910.html>

ÁREA DIGITAL ABOGADOS: “¿Cuáles son los principales delitos informáticos?”,
2019. Disponible en: <https://adabogados.net/cuales-son-los-principales-delitos-informaticos/>

BURKE, R.; LAAPER, S.; MUSSOMELI, A.; HARTIGAN, M.; SNIDERMAN, B.:
“The smart factory: Responsive, adaptive, connected, manufacturing”, 2017.
Disponible en: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/industry-4-0/smart-factory-connected-manufacturing.html>

CARAZO ALCALDE, J.: “Economía colaborativa”, 2019. Disponible en:
<https://economipedia.com/definiciones/economia-colaborativa.html>

ECURED: “Derecho informático”, 2018. Disponible en:
https://www.ecured.cu/Derecho_informático

FERRER, M.: “Presente y futuro de las plataformas digitales”, Revista de Estudios de
Juventud, núm. 119 (2018). Disponible en:
http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf

LA RELACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

PÉREZ LUÑO, A.E.: “El derecho ante las nuevas tecnologías”, Notario del s. XXI, nº 41, (2012). Disponible en: <http://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-41/548-el-derecho-ante-las-nuevas-tecnologias-0-8050094412686392>

RAFFINO, M.E.: “Derecho”, Argentina, 2020. Disponible en:

<https://concepto.de/derecho/>

REDACCIÓN EMPRENDEDORES: “Tecnología: Tres problemas legales a los que te puedes enfrentar”, 2015. Disponible en: <https://www.emprendedores.es/noticias-de-empresa/a46423/problemas-legales-de-la-tecnologia/>

REGODÓN, Y.: “La globalización y la tecnología, principales retos para la formación de profesionales del derecho”, 2015. Disponible en:

<https://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-globalizacion-tecnologia-principales-retos-formacion-profesionales-derecho-20151027170133.html>