
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Arroyo Palau, Anna; Gutiérrez Colominas, David, dir. Las relaciones laborales en el marco de la "Uber economy". 2021. 67 pag. (949 Grau en Dret)

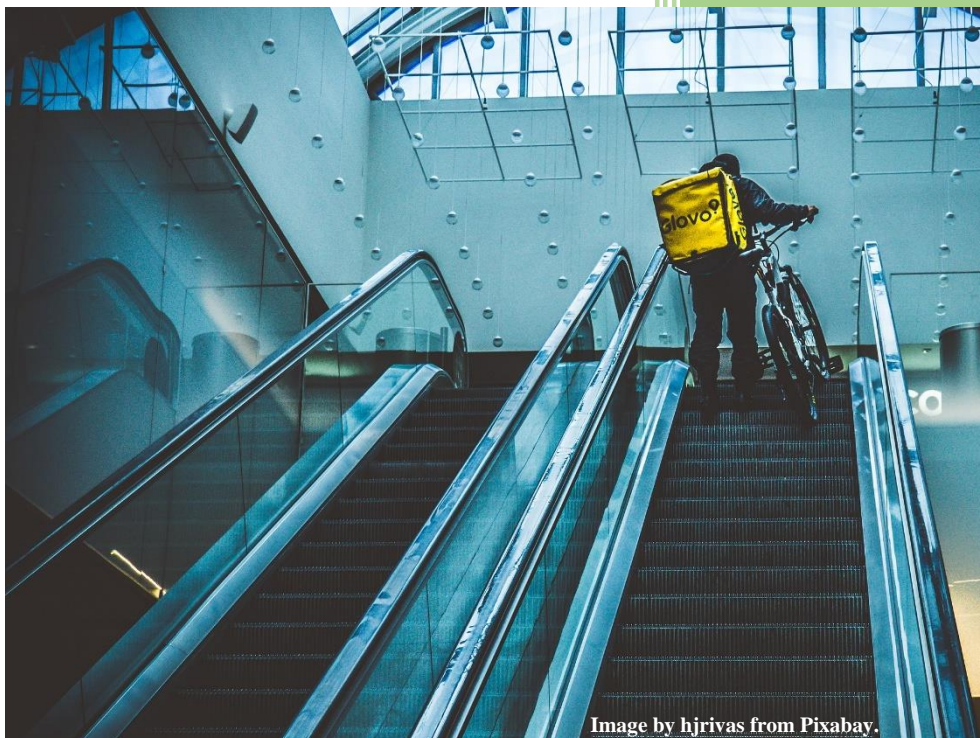
This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/247464>

under the terms of the  license



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.



Alumna: Anna Arroyo Palau.

Trabajo de Final de Grado.

Grado de Derecho.

Curso: 2020 – 2021.

**Tutor: Doctor David Gutiérrez
Colominas.**

Fecha de entrega: 12 de mayo de 2021.

Índice:

1. Abreviaturas.....	1
2. Resumen	2
3. Introducción.....	3
3.1. El impacto de la tecnología en el derecho del trabajo	4
3.2. Concepto de economía de plataformas	6
3.3. La “ <i>Uber economy</i> ” o “ <i>crowdwork offline específico</i> ”: el denominado “trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles” como nueva forma de prestación de servicios en el marco de la economía de plataformas	9
4. La calificación jurídica de los colaboradores de las empresas pertenecientes a la <i>Uber economy</i> por la doctrina judicial.....	14
4.1. Concepto de ajenidad y los indicios comunes que contribuyen a su identificación	15
4.2. Concepto de dependencia y/o subordinación y los indicios comunes que contribuyen a su identificación	18
5. Los elementos esenciales de la relación laboral en el marco de las relaciones entre las empresas de la <i>Uber economy</i> y los denominados <i>colaboradores de las plataformas digitales</i>	19
5.1. Análisis de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, <i>Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.</i> , C-434/15.....	20
5.2. El estado de la cuestión en España antes de la STS de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo), desde un punto de vista judicial	23
5.3. Análisis de la sentencia STS de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo)	37
6. Los nuevos indicios de laboralidad en el marco de la economía de plataformas	48
6.1. La intervención legislativa en España: Comentario sobre el futuro Real Decreto-Ley para la Garantía de los Derechos Laborales de las Personas dedicadas al Reparto en el Ámbito de Plataformas Digitales (Ley Rider).....	51
6.2. Posibles formas de protección en aras de la aparición de un nuevo tipo de trabajador	55
7. Conclusiones.....	59
8. Bibliografía.....	64
9. Fuentes electrónicas.....	65
10. Imágenes	65

1. Abreviaturas

- App: Aplicación digital. Plataforma digital.
- Art.: Artículo.
- BOE: Boletín Oficial del Estado.
- Etc.: Etcétera.
- GPS: Sistema de geolocalización que tiene el nombre técnico de Sistema de Posicionamiento Global.
- LETA: Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- N°: Número.
- Núm.: Número.
- Pág.: Página.
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
- TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.
- TRLET: 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
- TS: Tribunal Supremo.

2. Resumen

Los avances tecnológicos han permitido la aparición de nuevos modelos de negocio basados en el uso de plataformas digitales y con ellos, la denominada “economía de plataformas”. Este estudio pretende dar una noción básica de que se entiende por economía de plataformas y dentro de la misma, analizar, a la luz de los pronunciamientos judiciales, la doctrina y la normativa, la denominada *Uber economy*. Este fenómeno está redefiniendo la relación empresario-trabajador y por ello, es necesario analizar el encaje de los denominados “colaboradores de las plataformas digitales” en los conceptos de trabajador por cuenta ajena y de contrato de trabajo. En definitiva, con estas páginas, se pretende plasmar la situación actual de las relaciones laborales en el marco de la *Uber economy* desde un punto de vista crítico, a la vez que se proponen mejoras para conseguir una mayor protección de las personas que prestan servicios para este tipo de empresas.

Palabras clave: avances tecnológicos, economía de plataformas, *Uber economy*, colaboradores de las plataformas digitales, relaciones laborales, protección.

Abstract

Technological advances have allowed the emergence of new business models based on the use of digital platforms and with them, the so-called “platform economy”. This study aims to give a basic notion of what it is understood as platform economy and within it, analyze through some relevant judicial pronouncements, doctrine and regulations the so-called Uber economy. This phenomenon is redefining the employer-employee relationship and therefore, it is necessary to analyze the fit of the so-called “collaborators of digital platforms” in the concepts of employed person and employment contract. In short, with these pages, it is intended to capture the current situation of labor relations within the framework of the Uber economy from a critical point of view, while proposing legal improvements to achieve a greater protection to this kind of employees.

Keywords: technological advances, platform economy, Uber economy, collaborators of digital platforms, labor relations, protection.

3. Introducción

El uso extensivo de internet, la generalización del uso de los *smartphones*, la aparición de nuevas plataformas digitales, la puesta en entredicho del modelo económico actual debido a la crisis económica global, y el gran desempleo que ha generado la misma, han sido el caldo de cultivo perfecto para la aparición de un nuevo modelo de negocio; la economía de plataformas. En el ámbito laboral, este fenómeno ha dado lugar a una nueva forma de organización del trabajo. El uso de las nuevas tecnologías, está dando lugar a una peligrosa y progresiva sustitución de lo que P. FLICHY denomina trabajo cerrado (la relación laboral tradicional) por el trabajo abierto¹.

El término trabajo abierto, hace referencia a las nuevas relaciones de trabajo surgidas a raíz del uso de las nuevas tecnologías y que desdibujan las relaciones de trabajo tal y como han sido entendidas hasta el momento.

Esto es así, dado que los presupuestos de laboralidad previstos en el art. 1.1 TRLET, sobre todo por lo que respecta a los elementos esenciales de la relación laboral (la ajenidad y la dependencia y subordinación), se diluyen a causa de que la tecnología está permitiendo la prestación de trabajo a distancia, la elección por parte del prestador del servicio de cuándo va a trabajar, que tareas quiere y no quiere realizar, la aportación por parte del prestador del servicio de medios sin los cuales no es posible realizar dicha prestación (vehículo, teléfono móvil, etc.), entre otras. Por lo tanto, este fenómeno está redefiniendo la relación empresario-trabajador y poniendo en jaque a las categorías e instituciones clásicas del Derecho del Trabajo².

Este estudio, pretende:

- hacer una aproximación al concepto de economía de plataformas, prestando especial atención a la denominada *Uber economy*,
- analizar a la luz de los pronunciamientos judiciales, la doctrina y la normativa, el encaje de los denominados “colaboradores de las plataformas digitales” en la definición de trabajador por cuenta ajena y de contrato de trabajo, centrándonos en el análisis de los presupuestos esenciales de laboralidad,
- valorar la intervención legislativa española en este ámbito y finalmente,

¹ SUÁREZ CORUJO, Borja., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 141, (2008), pág. 39.

² *Idem*.

- exponer los posibles sistemas de protección, planteados doctrinalmente, para ofrecer una adecuada protección a estas personas.

En definitiva, plasmar la situación actual de las relaciones laborales en el marco de la *Uber economy* y realizar propuestas para mejorar la situación de estas personas.

3.1. El impacto de la tecnología en el derecho del trabajo

Tal y como apunta TODOLÍ, A.³, no es la primera vez que los cambios tecnológicos ocasionan nuevos modelos de negocio y de prestación de servicios.

El nacimiento del Derecho del trabajo se produjo a consecuencia de la Revolución Industrial (S. XIX). La industrialización supuso un cambio en la organización del trabajo y dio lugar a un modelo de producción; la cadena de montaje *fordista* y el *taylorismo*. Este modelo reforzó la posición del empresario frente al trabajador dado que, eran los dueños de los medios de producción y los trabajadores solo podían ofrecer su fuerza de trabajo. En este contexto, el empresario abusaba del poder que le confería el hecho de ser el dueño de los medios de producción, y sometía a los trabajadores a jornadas muy largas, a malas condiciones higiénicas, bajos salarios, etc., cosa que dio lugar a los primeros conflictos sociales.

El Derecho del trabajo surgió para dar solución a estos conflictos, con la intención de buscar un equilibrio en las relaciones entre trabajadores y empresario. Por eso, como muy acertadamente señala TODOLÍ, A., tanto el concepto de trabajador como su régimen jurídico, son herederos de la industrialización y están pensados para un modelo de organización empresarial/industrial.

Otro gran cambio debido a la tecnología, tuvo lugar en los años 70. En esta década, surgió una nueva forma de organizar el trabajo basada en la descentralización productiva y “desverticalización” de las empresas⁴.

A través de este sistema, las empresas mantienen exclusivamente el núcleo del negocio y descentralizan y subcontratan a otras empresas el resto de actividades necesarias para la realización de su actividad. Este modelo de organización ha dado lugar a una “empresa-red”, que es mucho más dinámica y adaptable a las necesidades del mercado en cada momento; permite a las empresas adaptar su estructura de costes con mucha facilidad.

³ TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, N° 41, (2019), págs. 18 y 19.

⁴ *Ibid.*, pág. 20.

Esto ha sido posible, gracias a que las nuevas tecnologías han permitido que sea más económico descentralizar y subcontratar a otras empresas para la realización de algunas tareas, que mantener grandes estructuras organizativas que les permiten la realización de su actividad por sus propios medios⁵.

El Derecho del trabajo ha podido ir adaptándose a este modelo sin sufrir excesivas modificaciones, dado que, en definitiva, la descentralización productiva ha supuesto un cambio en la organización de las empresas⁶, pero no ha supuesto un cambio en cómo se organiza el trabajo. Sin embargo, en la actualidad, nos encontramos ante un escenario diferente.

Las tecnologías de la información, a través de la digitalización de la economía, han dado lugar al modelo de negocio de la economía de plataformas.

La especial relevancia que tiene este nuevo modelo es que, además de suponer un cambio en la organización de las empresas (heredero de la descentralización productiva), también ha supuesto un cambio en la forma en cómo se organiza el trabajo.

En este sentido, las empresas están dejando de contratar a trabajadores (sólo contratan a los imprescindibles) y basan su modelo de negocio en poner en contacto al demandante del servicio con el proveedor del mismo, con la novedad de que el proveedor es la persona individual que prestará el servicio⁷.

Por lo tanto, este nuevo fenómeno permite:

1. Una aceleración de un fenómeno que ya se estaba dando; se están sustituyendo los trabajadores por cuenta ajena por trabajadores autónomos.
2. Un cambio en la forma en cómo se organiza el trabajo; está redefiniendo las relaciones laborales.

Este modelo de negocio es muy atractivo para las empresas dado que, el cambio en el modelo de contratación (la sustitución de los trabajadores por cuenta ajena por trabajadores autónomos) da a las empresas una gran flexibilidad en relación al uso de la mano de obra, produce una transferencia del riesgo desde la empresa hacia el prestador de servicios y permite una gran

⁵ TODOLÍ SIGNES, OP. CIT., pág. 18.

⁶ TODOLÍ SIGNES, “Plataformas digitales y concepto de trabajador...”, cit. pág. 23.

⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa. La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, pág. 19.

reducción de costes, a causa de que la legislación relativa a la figura de los autónomos es menos protectora que la normativa laboral⁸.

Teniendo en cuenta lo anterior, no es de extrañar que las empresas del sector defiendan que sus “colaboradores” son trabajadores autónomos ya que, en definitiva, la clave de sus negocios reside en lucrarse a costa de negar sus derechos a los trabajadores, haciendo un uso fraudulento de una legislación mucho menos protectora.

3.2. Concepto de economía de plataformas

No existe una definición de consenso en relación a la definición del término “*economía de plataformas*”. Esto es debido a que se trata de un fenómeno reciente y que hace referencia a un conjunto heterogéneo de actividades que están en constante evolución⁹.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe destacar que tanto BELTRAN, I.¹⁰, como SÁNCHEZ-URÁN, M^a. Y.¹¹, coinciden en que los elementos centrales de la economía de las plataformas son:

1. La intervención de la plataforma hace que no haya un contacto directo entre el ofertante y el usuario; hay una “desmaterialización del ofertante del bien o del servicio”.
2. Las plataformas son un mecanismo que permite poner en contacto con inmediatez al demandante de un bien o servicio y un colectivo potencial de ofertantes. En este sentido, TODOLÍ, A.¹², destaca que precisamente la clave del éxito de este modelo no ha sido el ofrecimiento de nuevos servicios (se trata de servicios que ya existían), sino en la sencillez con la que se puede acceder a los mismos por parte de los demandantes y la sencillez con la que se pueden ofrecer por parte de profesionales o particulares, a cambio de una remuneración.
3. Las plataformas son algoritmos que son capaces de realizar razonamientos programados en base al rendimiento y la calidad de servicio, que les permiten tomar decisiones y

⁸ *Ibid.*, pág. 20.

⁹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. “Economía de las plataformas (‘platform economy’) y contrato de trabajo: Una mirada crítica a las relaciones laborales” (Ponencia), *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social, del 8 al 9 de març de 2018*, (2018), pág. 6

¹⁰ *Ibid.*, pág.7.

¹¹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M^a Yolanda, “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.”, *Revista La Ley, Unión Europea*, (2018), pág. 4.

¹² TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa...*, cit., pág. 11.

ejecutarlas, aminorando los riesgos y los costes de las transacciones y cobrando un precio por ello. Por lo tanto, se produce una delegación de decisiones empresariales a programas informáticos que llevan aparejadas consecuencias contractuales para la plataforma, el prestador y el receptor.

Por lo tanto, podemos afirmar que la expresión “*economía de plataformas*” es un término general que hace referencia a todos los modelos de negocio que se fundamentan en el uso de las plataformas digitales para conectar a prestadores de servicios, con usuarios y con intermediadores para facilitar las transacciones entre ellos.

Expuesto lo anterior, creo importante hacer una precisión terminológica en relación al uso del término “*economía colaborativa*” como sinónimo de “*economía de plataformas*”¹³, para hacer referencia al conjunto de actividades que se basan en el uso de plataformas digitales.

Las primeras plataformas digitales surgieron en el marco de la crisis económica global como intermediadoras entre particulares, con la finalidad de permitir utilizar, compartir o intercambiar recursos o bienes infrautilizados, pudiendo haber o no una contraprestación dineraria. La creación de las mismas ha hecho posible que, por un lado, sujetos que tienen recursos infrautilizados puedan sacar un provecho de los mismos y por otro, que sujetos que no disponen de esos recursos, puedan acceder a ellos a un precio mucho menor. Por eso este modelo se denomina “*economía social o colaborativa*”.

Fue en este contexto en el que la Comisión Europea dio una definición de este fenómeno¹⁴: “*Se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares [...]*” y en las que “[...] *por lo general, no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro*”¹⁵.

Además, la Comisión entiende que en estas relaciones intervienen tres tipos de actores:

- 1) Los prestadores de servicios: se trata de los sujetos que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias. Estos pueden ser:

¹³ Término utilizado para referirse a este fenómeno en el Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. A mayor abundamiento, véase el texto íntegro en http://www.oit.org/global/topics/future-of-work/WCMS_591504/lang--es/index.htm.

¹⁴ Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, pág. 3.

¹⁵ En esta definición se hace uso del término “*economía colaborativa*” como sinónimo de “*economía de plataformas*”.

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

- a. “*Pares*”: particulares que ofrecen servicios de manera ocasional.
 - b. “*Prestadores de servicios profesionales*”: prestadores de servicios que actúen a título profesional.
- 2) Los usuarios de dichos servicios.
 - 3) Los intermediarios (la plataforma digital): a través de una plataforma en línea (“*plataformas colaborativas*”) conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos.

Las empresas no tardaron en darse cuenta de que podían hacer uso de las plataformas digitales como intermediadoras entre la oferta y la demanda, dando lugar a nuevos modelos de negocio muy heterogéneos que no tienen esa finalidad social.

Así pues, como muy acertadamente apunta SUÁREZ, B.¹⁶, dado que inicialmente las plataformas digitales únicamente se utilizaban con una finalidad social, usar el término “*economía colaborativa*” para hacer referencia al conjunto de actividades que se basaban en el uso de plataformas digitales (finalidad de la definición dada por la Comisión Europea), era correcto. Sin embargo, dado que en la actualidad este fenómeno ha pasado a integrar una gran variedad de realidades, la expresión “*economía colaborativa*” es insuficiente para hacer referencia a todas ellas y por ello, se debe apostar por el uso de terminología más general como la denominación “*economía de plataformas*”¹⁷.

Por lo tanto, tal y como indica GINÈS FABRELLAS, A.¹⁸, dentro de la “*economía de plataformas*” se engloban dos fenómenos distintos:

1. La “*economía colaborativa*”: plataformas digitales que favorecen el contacto entre privados para el intercambio de bienes y servicios infrautilizados. Detrás de las mismas no hay una actividad económica. Como ejemplos de este modelo de negocio encontramos Blablacar, Airbnb o Wallapop.

¹⁶ SUÁREZ CORUJO, “La gran transición...”, cit. Págs. 37 y 38.

¹⁷ Opinión que también comparte BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, en “Economía de las plataformas...”, cit., pág. 7.

¹⁸ GINÈS FABRELLAS, Anna; GÁLVEZ DURAN, Sergi, “*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*. Nº1, (2016), págs. 4 y 5.

2. La “gig economy” o “economía bajo demanda”: plataformas digitales utilizadas por empresas para hacer de intermediarias entre la oferta y la demanda (para ofrecer un servicio). Detrás de las mismas sí hay una actividad económica. Como ejemplos de este modelo de negocio encontramos Uber, Just Eat o Glovo.

Para finalizar, me gustaría apuntar la definición de “gig economy” o “economía bajo demanda” que da TODOLÍ, A., ya que me parece bastante acertada. Este autor define este término como un “modelo de negocio donde las tecnologías de internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicios, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio”¹⁹.

3.3. La “*crowdwork offline específico*” como nueva forma de prestación de servicios en el marco de la economía de plataformas

Dentro del conjunto heterogéneo de negocios que se engloban en la “economía bajo demanda”, este estudio se va a centrar en el análisis, desde un punto de vista laboral, de las plataformas digitales comerciales (*for profit*) de prestación de servicios; el denominado “trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles”²⁰, también conocido como “Uber economy”, integrado en el modelo de “*crowdwork offline específico*”.

El “*crowdwork offline específico*” se basa en escoger la prestación de un servicio concreto, con ejecución local y física y que tradicionalmente ha sido prestado por trabajadores por cuenta ajena, y descentralizarlo hacia un número indefinido pero suficiente de personas (prestadores del servicio) que permita atender a toda la demanda. Dicha descentralización se realiza en forma de “llamamiento o convocatoria” a través de una plataforma digital (página web, apps, etc.)²¹. Las empresas que se basan en este modelo, dedican su negocio a la creación de una plataforma digital, a través de la que los clientes (“solicitantes”) realizan la petición de prestación del servicio concreto que se oferta a través de la misma (mensajería, comida a domicilio, taxi, etc.). Por lo tanto, en principio, el objeto social de estas empresas se limita a poner en contacto directo a clientes y prestadores de servicios (trabajadores por cuenta propia). De este modo, el servicio

¹⁹ TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa...*, cit., págs. 20 a 22.

²⁰ Terminología usada tanto por BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “Economía de las plataformas...”, cit., pág. 7, como por el profesor TODOLÍ SIGNES, OP. CIT., pág. 21.

²¹ TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa...*, cit., pág. 47.

solicitado por el cliente (“servicio subyacente”) no lo prestan estas empresas, sino que lo prestan los trabajadores por cuenta propia que colaboran con las mismas (el “colaborador”).

De ello se deduce que, en principio, las empresas de plataformas simplemente están en posesión de una mera base de datos donde clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse, y que, a cambio de ello, cobran un precio. La realidad es que esto no siempre es así.

Tal y como apunta BELTRAN, I²². y como se deriva de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, *Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.*, ECLI:EU:C:2017:981, hay que distinguir entre las plataformas que realmente operan como meras intermediarias (no prestan el servicio subyacente) de las que sí lo hacen (estas últimas son las que serán objeto de análisis en este estudio).

Un ejemplo de empresa que realmente opera como mera intermediaria (no presta el servicio subyacente) es “Just Eat”. Just Eat es una empresa que ha creado una aplicación que permite a sus clientes/usuarios pedir comida a domicilio. La mecánica es sencilla, tanto el usuario como el restaurante, deben registrarse y darse de alta en la aplicación de Just Eat, creando sus respectivos perfiles.

Hecho esto, los clientes, a la hora de solicitar la prestación del servicio, solo deben introducir su dirección o código postal en el buscador de la plataforma y con un clic, obtiene la lista de restaurantes de su ciudad dados de alta en la misma. Una vez elegido el restaurante, con un clic se abre una ventana con todos los platos, bebidas, postres, etc., siempre acompañados de su precio e indicando el importe mínimo que debe tener el pedido. El usuario solo debe añadir a la cesta los productos que desee y confirmar el pedido. Por su parte, los restaurantes (“colaboradores”), disponen de un terminal denominado “Just Connect” a través del que reciben los pedidos²³. Una vez el restaurante recibe el pedido, este lo debe confirmar e indicar un tiempo estimado de entrega; cosa que sucede en segundos. Se debe tener claro que son los restaurantes los que hacen las entregas a domicilio a los clientes con sus propios repartidores. Por lo tanto, esta empresa, realmente sí se ha dedicado a crear una plataforma que permite poner en contacto a la oferta y la demanda, sin intervenir en la prestación del “servicio subyacente” (la elaboración y la entrega de comida a domicilio), cobrando por ello entre un 10 y un 13 % de comisión a los restaurantes.

²² BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, “Economía de las plataformas...”, cit., pág. 3.

²³ A mayor abundamiento, véase <https://restaurantes.just-eat.es/>

La otra cara de la moneda de este fenómeno, son las empresas que se engloban en la denominada “*Uber economy*”. Se trata de empresas que siguen el modelo de negocio que ha popularizado la empresa *Uber* y que, a pesar de que se enmarcan dentro del “*crowdwork offline específico*”, estas empresas sí prestan el “servicio subyacente”²⁴.

Un claro ejemplo de empresa que tiene este modelo de negocio es “*Glovo*”.

Glovo es propietaria de una plataforma digital a través de la que los usuarios pueden obtener servicios de recadería exprés. Este servicio puede incluir la compra de productos, su transporte y su entrega a domicilio o el mero transporte de los mismos de un lugar a otro.

La mecánica también es muy sencilla. Para el uso del servicio es necesario que tanto el usuario como el comercio deben estar registrados en la aplicación de *Glovo*, creando sus respectivos perfiles. De este modo, a través de esta aplicación los comercios locales pueden ofertar sus productos y los usuarios de la plataforma solicitan la compra, el transporte y entrega de los mismos por parte de un “*Glover*” (prestador del servicio). Por lo tanto, hasta el momento no difiere mucho de lo que se ha expuesto en relación a la empresa *Just Eat*.

Lo interesante desde un punto de vista laboral y lo que diferencia este tipo de empresas de las anteriores, es que:

1. En las empresas de la *Uber economy* la empresa propietaria de la plataforma digital se relaciona con sus colaboradores a través de un contrato de prestación de servicios profesionales.
2. En las empresas de la *Uber economy* es la empresa propietaria de la plataforma digital la que fija:
 - a. El sistema de retribución en relación a los prestadores de servicio/ “colaboradores”.
 - b. El precio del servicio.
 - c. Adoptan decisiones económicas y comerciales.
 - d. Ejerce un control sobre los prestadores de servicio a través de procesos de selección para mantener una determinada calidad del servicio, sistemas de *feedback* por parte de los clientes, etc., con la finalidad de garantizar, por un lado, un nivel de calidad determinado y por otro, la cobertura de la demanda en todo momento²⁵.

²⁴ GINÈS FABRELLAS; GÁLVEZ DURAN, “*Sharing economy vs. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo...”, cit. pág. 5.

²⁵ *Ibid.*, pág. 6.

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

- e. Impone a los colaboradores la obligación de aportar ciertas herramientas que son necesarias para poder realizar la prestación, exigiendo que cumplan con unas especificaciones determinadas, así como la obligación de hacerse cargo de los gastos de su mantenimiento.
- f. Impone a los colaboradores la obligación de responder por los perjuicios causados por su negligencia.

En vista de lo expuesto, tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como el Tribunal Supremo, entienden que estas empresas actúan como un empresario tradicional y, por lo tanto, que se debe entender que son ellas las que realmente prestan el servicio subyacente²⁶.

Por lo tanto, estas empresas se caracterizan por prestar un servicio prescindiendo de disponer de trabajadores por cuenta ajena, prescindiendo de la infraestructura productiva necesaria para la prestación del servicio, por dividir el trabajo en “microtarefas” (cada petición de servicio es una tarea), por disponer de un gran número de prestadores de servicios/“colaboradores” (trabajadores autónomos), por llevar a cabo su contratación en el mismo momento en el que se produce la demanda o solicitud de servicio (“*on-demand*”) mediante llamamiento o convocatoria a través de la plataforma y por dirigir y organizar la prestación del servicio.

En definitiva, la relevancia desde un punto de vista laboral del modelo de negocio de la *Uber economy*, reside en que las empresas propietarias de las plataformas digitales adoptan el modelo de negocio porque a través de las medidas expuestas, se garantizan, en primer lugar, poder disponer en cualquier momento de una oferta de prestadores de servicios suficiente para poder cubrir la demanda, en segundo lugar, de minimizar los costes de producción y de personal y, en tercer lugar, maximizar sus beneficios.

Esto evidencia que la principal razón por la que las empresas del sector se empeñan en defender que sus “colaboradores” son trabajadores autónomos, a pesar de que hay determinados aspectos que configuran este tipo de relaciones que hacen dudar de la no laboralidad de estas relaciones, es que el uso de la figura del trabajador autónomo, al estar sometido a una legislación mucho menos protectora, es la clave del éxito de su negocio. Esto es así dado que, la sustitución de los trabajadores por cuenta ajena por trabajadores autónomos es lo que permite a estas empresas tener una gran flexibilidad en relación al uso de la mano de obra, realizar una transferencia del

²⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, Asunto *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981 y Sentencia del Tribunal Supremo de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo), (RJ 2020\5169), ECLI:ES:TS:2020:2924.

riesgo desde la empresa hacia el prestador de servicios y tener una gran reducción de costes de personal (evitando pagar el salario mínimo interprofesional y las cuotas de Seguridad Social). Teniendo en cuenta que la mayoría de empresas que prestan servicios pueden adoptar este modelo de negocio y que la situación sanitaria actual, debida al Coronavirus SARS-CoV-2 (más conocido como COVID-19), está empujando a muchas empresas tener que adoptar este modelo para seguir adelante, todo parece indicar que, en un futuro no muy lejano, gran parte de la fuerza de trabajo la conformarán los denominados “colaboradores de las plataformas”.

Es por ello, a lo mejor hoy más que nunca, que analizar este fenómeno desde una perspectiva laboral y calificar jurídicamente la relación entre las empresas propietarias de las plataformas digitales y los prestadores de servicios a través de plataformas digitales, como laborales o no, es de vital importancia para la garantía de un trabajo digno y saludable, y en definitiva para el futuro de las relaciones laborales.

Una vez expuesto lo anterior, en los siguientes apartados de este estudio, se procede a analizar la relación que existe entre los denominados “colaboradores” y las empresas propietarias de las plataformas, destacando los indicios que han llevado a los tribunales a calificar estas relaciones como laborales y como no laborales. En concreto, se analiza las notas de ajenidad y dependencia y/o subordinación, notas exigidas por el art. 1.1 TRLET para determinar la existencia de laboralidad. Ello es importante, dado que las consecuencias derivadas de su calificación como laboral o no, son distintas. Así, existirían dos posiciones:

1. Naturaleza no laboral de la relación y, por lo tanto, es perfectamente lícita la celebración de contratos de prestación de servicio profesionales para contratar a sus “colaboradores”.
2. Naturaleza laboral de la relación y, por lo tanto, estas empresas, al optar por celebrar contratos de prestación de servicio profesionales en lugar de recurrir a la contratación laboral incurren en lo que la doctrina califica como “la huida del derecho del trabajo”²⁷, siendo los “colaboradores” falsos autónomos.

En definitiva, con ello, lo relevante es determinar si realmente estas empresas se están aprovechando de la situación de incertidumbre jurídica y falta de legislación específica en este ámbito, para reducir los costes de contratación a costa de privar a sus colaboradores del disfrute de derechos que les son inherentes como trabajadores o no.

²⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, Revista *IUSLabor*, N° 1, (2015), pág. 3.

4. La calificación jurídica de los colaboradores de las empresas pertenecientes a la *Uber economy* por la doctrina judicial

Como se ha puesto de manifiesto, las empresas propietarias de las plataformas digitales califican a sus colaboradores como trabajadores autónomos (en su mayoría TRADE²⁸).

Sin embargo, dado que hay ciertos aspectos de dicha relación que sugieren que detrás de la misma se esconde una relación de naturaleza laboral, esta cuestión ha sido objeto de análisis por parte de los tribunales (nacionales e internacionales) dando lugar a pronunciamientos dispares.

Por lo tanto, la doctrina judicial ha avalado la calificación de los “colaboradores” unas veces, como TRADE y otras veces, como trabajadores asalariados.

Esta contradicción se debe a la intervención de la tecnología en estas relaciones, dado que ha diluido/desdibujado los presupuestos que judicialmente se entienden como esenciales en una relación laboral (ajenidad y dependencia y/o subordinación²⁹), planteando dudas sobre la naturaleza de estas relaciones.

A pesar de ello, la doctrina judicial más reciente ha analizado este tipo de relaciones y ha ido dando las pautas para definir qué se debe entender por ajenidad y dependencia y/o subordinación en este tipo de relaciones, decantándose por calificarlas como laborales.

Es importante destacar que de los arts. 1.1 y 8.1 del TRLET se deduce que las principales notas del contrato de trabajo son la ajenidad y la dependencia y/o subordinación. Esta es la base legal en la que se sustenta la doctrina judicial del TS³⁰.

Por su generalidad y alto nivel de abstracción, suele ser necesario el apoyo de los tribunales para su comprensión y para su proyección sobre el caso en concreto, dado que pueden manifestarse de distinta manera según el tipo de actividad, la clase de trabajo o la manera de organizar y realizar el trabajo.

Lo anterior explica que la jurisprudencia haya ido estableciendo un “*conjunto de hechos indiciarios o pruebas de una y otra, que son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o*

²⁸ Definido en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

²⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 9 julio de 2012 (RJ 2012\10268), ECLI:ES:TS:2012:5918; FJ 2.2 o la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 enero de 2021 (RJ\2021\48), ECLI:ES:TS:2021:24; FJ 3.2, entre otras.

³⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 16 febrero de 1990 (RJ 1990\1099), FJ 5.

profesionales, que permiten identificar la concurrencia o no de estas notas características del contrato de trabajo”³¹.

Dicho esto, en los siguientes apartados se analizará qué entiende en términos generales la jurisprudencia por ajenidad y dependencia y/o subordinación, para posteriormente poder apreciar cómo se incardinan estos rasgos en las relaciones objeto de estudio.

4.1. Concepto de ajenidad y los indicios comunes que contribuyen a su identificación

Según MERCADER UGUINA, J.R., *“la ajenidad que singulariza el contrato de trabajo se refiere a una cesión anticipada del resultado del trabajo, que es adquirido originariamente por el empresario”³²*. Por lo tanto, la nota de ajenidad implica trabajar en el negocio de otro; no simplemente trabajar para otro³³.

De acuerdo a la doctrina del Tribunal Supremo, esta cualidad del trabajo asalariado tiene varios significados y todos ellos se complementan entre sí³⁴. En este sentido, dada la abstracción de esta nota, la doctrina jurisprudencial establece una serie de indicios de la nota de ajenidad y que la doctrina ha clasificado en:

1. Ajenidad en los medios de producción: implica que es el empresario y no el trabajador *“el que prepara o aporta los útiles, materiales o medios de trabajo”³⁵*.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que el esta no se trata de una afirmación absoluta. El TS entiende que concurre la nota de ajenidad en los medios de producción, *“a pesar de que los trabajadores aporten útiles, materiales o medios de trabajo, siempre que estos tengan poca entidad, poco valor o sean insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio”³⁶*.

³¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 noviembre de 2012 (RJ 2013\1076), FJ 2.

³² MERCADER UGUINA, Jesús R., *Lecciones de derecho del trabajo, 11ª Edición*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2018, pág. 140.

³³ Sentencia del Tribunal Supremo de 9 febrero 1990, (RJ 1990\886), FJ 4.

³⁴ MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del trabajo, 28ª Edición*, Madrid: Ed. Tecnos, 2019, pág. 180.

³⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 enero de 1990 (RJ 1990\212), FJ 2 y Sentencia del Tribunal Supremo de 11 febrero de 2015 (RJ 2015\787), ECLI:ES:TS:2015:850, FJ 2, entre otras.

³⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 junio de 1986 (RJ 1986\3741), FJ 3 y 4 y Sentencia del Tribunal Supremo de 27 enero de 1994 (RJ 1994\383), FJ 3, entre otras.

2. Ajenidad en los frutos: implica que se produce una *“apropiación directa o aprovechamiento inmediato por parte del empresario del producto del trabajo del trabajador, ya sea para su difusión, explotación o venta en el mercado”*³⁷.

Según MERCADER UGUINA, J.R, se trata de *“la atribución originaria a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo propio desde el mismo momento en que se producen. El trabajador por cuenta ajena no se apropia del fruto de su trabajo ni siquiera en un primer momento; este pasa, directa e inmediatamente, al patrimonio empresarial. Los bienes producidos por el trabajador no le reportan un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que a su vez compensa al trabajador con una parte de esa utilidad (con el salario)”*³⁸.

3. Ajenidad en los riesgos: implica que los riesgos económicos de la explotación empresarial o de la actividad económica corren a cuenta y riesgo del empresario³⁹. Según MERCADER UGUINA, J.R, *“Sólo a aquél (al empresario) se le pueden imputar las posibles pérdidas que genere la actividad”*⁴⁰. Se consideran indicios de ajenidad en los riesgos:

- a. El hecho de que las posibles pérdidas que genera la actividad y los gastos originados por el trabajo sean asumidas por el empresario⁴¹.
- b. El TS entiende que el hecho de que el trabajador (en ciertas prestaciones de servicios) deba responder por los perjuicios causados por su negligencia (no de los riesgos derivados del contrato celebrado entre el empresario y el cliente como la solvencia de este último), no es sinónimo de que los trabajadores asuman los riesgos de la actividad. El tribunal entiende que esta responsabilidad *“no es más que una consecuencia del cumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores”*⁴², que deriva de las normas generales del derecho de obligaciones, art. 1101 del Código Civil⁴³. Por lo tanto, en estos casos se aprecia ajenidad en los riesgos.

³⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 31 marzo de 1997 (RJ 1997\3578), FJ 4 y 5 y Sentencia del Tribunal Supremo de 18 octubre de 2006 (RJ 2006\8986), FJ 2, entre otras.

³⁸ MERCADER UGUINA, *Lecciones ...*, cit., pág. 140.

³⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 24 enero de 2018 (RJ 2018\816), ECLI:ES:TS:2018:588, FJ 1, entre otras.

⁴⁰ *Ibid.*, pág. 141.

⁴¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 julio de 2002 (RJ 2002\9518), FJ 2.

⁴² Al deber de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de forma diligente y en atención al principio de buena fe.

⁴³ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 febrero de 1986 (RJ 1986\834), FJ 2.

- c. El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo⁴⁴.
 - d. El TS entiende que el hecho de que parte de la retribución recibida por el trabajador sea variable en función del resultado del negocio, siempre que se respete el salario mínimo interprofesional, no es sinónimo de que el trabajador asuma parte de los riesgos del negocio⁴⁵. Por lo tanto, en estos casos se aprecia ajenidad en los riesgos.
 - e. El hecho de que el empresario pague un salario al trabajador independientemente de los resultados del negocio⁴⁶.
 - f. Es el empresario el que fija el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones⁴⁷.
4. Ajenidad en el mercado: implica que es el empresario el que ofrece los servicios en el mercado. De acuerdo a MERCADER UGUINA, J.R, *“se trabaja por cuenta ajena cuando es un tercero el que ofrece en el mercado los frutos del trabajo, de forma que entre quien consume los productos (o contrata los servicios) y quién los elabora se interpone la figura del empresario, que es quien se beneficia directamente del trabajo desempeñado por otro”* ⁴⁸. En este sentido se consideran indicios de ajenidad en el mercado⁴⁹:
- a. La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado.
 - b. Es el empresario el que toma las decisiones concernientes a las relaciones con el público. Así pues, es el empresario el que busca clientes.
 - c. Es el empresario el que fija los precios de los productos y tarifas del servicio.
 - d. El hecho de que los clientes se dirijan a la empresa a la hora de contratar la prestación de un servicio y no al propio prestador del mismo⁵⁰.

⁴⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 julio de 2018 (RJ 2018\5019), ECLI:ES:TS:2018:3320, FJ 5.

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014 (RJ 2014\2075), ECLI:ES:TS:2014:1404, FJ 2.5.

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014 (RJ 2014\2075), ECLI:ES:TS:2014:1404, FJ 2.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 julio de 2010 (RJ 2010\7275), ECLI:ES:TS:2010:4450, FJ 2.3.

⁴⁸ MERCADER UGUINA, *Lecciones ...*, cit., pág. 141.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 18 julio de 2018 (RJ 2018\5019), ECLI:ES:TS:2018:3320, FJ 4.3.

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 julio de 1988 (RJ 1988\6147), FJ 1.

- e. Los trabajadores lleven en su ropa o en los vehículos distintivos de la empresa⁵¹.

4.2. Concepto de dependencia y/o subordinación y los indicios comunes que contribuyen a su identificación

De acuerdo a la doctrina del Tribunal Supremo, esta cualidad del trabajo asalariado tiene un “*carácter vertebral*”, perfilándose como la más decisiva en la relación laboral⁵².

Según MERCADER UGUINA, J.R., el término dependencia implica “*la incorporación del trabajador a una organización ajena y, como consecuencia, que la prestación de servicios se desarrolla dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona*”⁵³.

En este sentido, la jurisprudencia del TS señala como indicios más habituales de dependencia y/o subordinación:

1. Asistencia del trabajador al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste⁵⁴.
2. El sometimiento del trabajador a un horario fijado por el empresario⁵⁵.
3. El desempeño personal del trabajo⁵⁶, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones⁵⁷.
4. La programación de la actividad por parte del empresario⁵⁸.
5. La prestación de servicios en exclusiva⁵⁹.

A pesar de ello, el TS actualmente entiende la nota de dependencia y/o subordinación como “*la inserción/inclusión del trabajador en el círculo rector y organizativo del empresario*”⁶⁰. Por lo tanto, tal y como indica MARTÍN VALVERDE, A.⁶¹, debe entenderse la concurrencia de esta nota, siempre que una persona trabaje dentro de una actividad organizada o programada por otra persona (cuando el trabajo se realice conforme a las órdenes e instrucciones del empresario

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 24 enero de 2018 (RJ 2018\816), ECLI:ES:TS:2018:588, FJ 4.

⁵² Sentencia del Tribunal Supremo de 14 mayo de 1990 (RJ 1990\4314), FJ2.

⁵³ MERCADER UGUINA, *Lecciones ...*, cit., pág. 140.

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2013 (RJ 2013\4757), ECLI:ES:TS:2013:2389, FJ 3.

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2013 (RJ 2013\4757), ECLI:ES:TS:2013:2389, FJ 2.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 octubre de 1989 (RJ 1989\7310), FJ 2.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 septiembre de 1995 (RJ 1995\6784), FJ 3.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 8 octubre de 1992 (RJ 1992\7622), FJ 4.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 7 noviembre de 2017 (RJ 2017\5692), ECLI:ES:TS:2017:4087, FJ 2.d).

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 1992 (RJ 1992\3678); FJ 5.

⁶¹ MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, *Derecho del ...*, cit., pág. 182.

o persona en quién este delegue y con la consecuente obediencia a este), a pesar de que goce de cierto margen para la ejecución de su trabajo.

De este modo, tal y como indica el mismo autor, la subordinación o dependencia se configura como “*un concepto graduable, que puede mostrar distinta fuerza o intensidad en función del sistema de producción, sistema de organización del trabajo, por los medios técnicos utilizados por la empresa, las características del trabajo, del ámbito en el que se presta el trabajo (el sector de actividad), etc.*”⁶².

Por lo tanto, debemos tener presente que los indicios antes enunciados son circunstancias que no forman parte de la esencia del trabajo asalariado y, por lo tanto, deben ser ponderados según el caso concreto, permitiendo considerar como trabajadores asalariados (siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona):

1. Los trabajadores con un alto grado de independencia técnica (profesiones liberales)⁶³.
2. Personas que trabajan con libertad de horario⁶⁴.
3. Personas que prestan servicios previo aviso o encargo de clientes⁶⁵.

Así lo confirma la doctrina del TS cuando dispone “*dependencia entendida dentro de la amplia fórmula que ha establecido la doctrina científica y la jurisprudencia, no como una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador a su patrono, sino que basta con que aquél se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario de éste, sin que para ello sea preciso que el trabajador esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea [...]*”⁶⁶.

5. Los elementos esenciales de la relación laboral en el marco de las relaciones entre las empresas de la *Uber economy* y los denominados *colaboradores de las plataformas digitales*

Como ya se ha avanzado, los parámetros interpretativos expuestos en los apartados anteriores permiten tener una referencia conceptual aproximada de en qué circunstancias se puede apreciar la concurrencia de dichas notas. Sin embargo, no podemos olvidar que esta es una materia compleja y en la que es imprescindible realizar un riguroso examen de las circunstancias

⁶² *Idem.*

⁶³ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 julio de 2002 (RJ 2002\9518), FJ 4.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 enero de 2000 (RJ 2000\1312), FJ 2.

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 28 mayo de 1987 (RJ 1987\3905), FJ 4.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 6 mayo de 1986 (RJ 1986\2491), FJ 2, entre otras.

concurrentes en el supuesto concreto, dado que cualquier matiz fáctico diferenciador puede permitir realizar una interpretación a favor o en contra de la existencia de laboralidad.

En el caso de las relaciones objeto de este estudio, esta tarea ha estado llevada a cabo, principalmente, por la STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, y la STS de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo), ECLI:ES:TS:2020:2924.

5.1. Análisis de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.*, C-434/15

Se debe tener presente que la cuestión principal de esta litis, no es determinar la naturaleza del vínculo contractual entre la empresa Uber Systems Spain, S.L. (propietaria de la aplicación denominada *Uber*) y sus colaboradores, sino determinar si la actividad desarrollada por esta empresa debe ser considerada como de “servicio de la sociedad de información”, o, por el contrario, debe ser considerada como un “servicio en el ámbito de los transportes”. En definitiva, esta sentencia busca determinar qué tipo de actuación puede desempeñar Uber o cualquier otra empresa propietaria de una plataforma digital con características similares. Concretamente, la cuestión central consiste en determinar si actúan como meras intermediarias, limitándose a conectar usuarios con proveedores de un servicio local, se dedican simplemente a prestar un servicio concreto, o su actividad es una combinación de ambos tipos de servicios⁶⁷. La importancia de esta sentencia radica en que para poder determinar lo anterior, de forma colateral, se tratan varios aspectos que son muy relevantes a la hora de apreciar la laboralidad o no en las empresas de la *Uber economy*.

A grandes rasgos, en este asunto se parte de que la actividad que llevan a cabo este tipo de empresas es la de conectar/encontrar, a través del algoritmo contenido en una aplicación para *smartphone* de su propiedad, a prestadores de servicios no profesionales (a los que exige que dispongan de ciertas herramientas con unas características determinadas para poder realizar la prestación). A su vez, dicha aplicación digital conecta a los prestadores del servicio con personas que, a través de la misma, han manifestado su deseo de obtener el servicio que se oferta.

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 15.

Analizando en profundidad el caso concreto, el Tribunal de Luxemburgo acaba dando solución al asunto determinando que:

1. Este tipo de empresas no se limitan a prestar un servicio de intermediación consistente en conectar, mediante una aplicación para *smartphone*, a un prestador de servicios no profesional con una persona que desea que se le preste un servicio concreto. Entiende que estas empresas prestan un servicio mixto/compuesto⁶⁸; un servicio conformado por un servicio de intermediación (*on line*) y por un servicio específico (*off line*) (el denominado servicio subyacente), que están intrínsecamente vinculados y no pueden ser prestados por separado. Por lo tanto, que estas empresas prestan el servicio subyacente.
2. El servicio que da sentido económico a la actividad (es la actividad principal), es la prestación del servicio específico (*off line*), pero teniendo en cuenta que la prestación del servicio de intermediación (*on line*) forma parte integrante del primero⁶⁹.

Para llegar a estas conclusiones, el tribunal tiene en cuenta una serie de elementos que se concretan en:

1. Son estas empresas las que crean la oferta de prestación de un servicio determinado a través de su aplicación⁷⁰.
2. Sin dicha aplicación no existiría dicha actividad dado que, por un lado, los prestadores del servicio no estarían en condiciones de prestar el mismo y, por otro, las personas que desean recibir al servicio en concreto no podrían acceder al mismo⁷¹.
3. Estas empresas tienen una influencia decisiva sobre las condiciones de la prestación del servicio específico (*off line*) ofertado por la aplicación. Esto es así dado que es la empresa la que⁷²:
 1. Selecciona a los prestadores del servicio.
 2. Proporciona, tanto a los prestadores del servicio como a los potenciales clientes, la aplicación digital que da sentido a la actividad empresarial.

⁶⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, “Economía de plataformas digitales ...”, cit., pág. 15.

⁶⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 40. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 38.

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en sus puntos 37, 38 y 39.

⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 38.

3. Organiza el funcionamiento del servicio a través del algoritmo que contiene la aplicación.
4. Fija el precio del servicio.
5. Cobra directamente del cliente por la prestación del servicio.
6. Abona un precio, determinado por ella misma, al prestador del servicio no profesional por la realización del servicio.
7. Ejerce cierto control sobre la calidad de la prestación del servicio, la idoneidad y el comportamiento de los prestadores, pudiendo llegar a prescindir de sus servicios, a través de la valoración que realizan los clientes a través de la aplicación⁷³.

En palabras del propio TJUE, los indicios anteriores denotan la *“influencia decisiva que tiene la empresa propietaria de la aplicación sobre las condiciones de la prestación del servicio efectuada por sus colaboradores”*⁷⁴.

Por lo tanto, desde un punto de vista laboral, podemos concluir que estas empresas ejercen un poder de organización y dirección empresarial sobre la actividad subyacente (actividad *off line*) y que, por lo tanto, actúan como un empresario tradicional.

En este sentido, la doctrina ha calificado a este control realizado a través de medios digitales como de “control indirecto” o *“soft control”*⁷⁵. Esta denominación se fundamenta en que la vigilancia, el control y las órdenes individualizadas a los colaboradores no las realiza directamente el empresario, sino que este poder es “transmitido” a un *software*, y es este el que toma las decisiones y ejercer un control directo sobre los prestadores del servicio. Es por este motivo que parte de la doctrina tiene dudas en relación a si una plataforma digital puede asumir el rol de empresario desde una perspectiva laboral⁷⁶.

En relación al denominado “control indirecto” o *“soft control”* debo decir que, a pesar de que sea la aplicación la que ejerce el poder de vigilancia, de control y da órdenes individualizadas a los prestadores de servicios, no debemos olvidar que dicha herramienta digital está

⁷³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 39. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en su punto 39.

⁷⁵ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, “Economía de plataformas digitales ...”, cit., pág. 18.

⁷⁶ *Idem*.

configurada a gusto del empresario. Los programas informáticos no piensan por sí mismos, se limitan a verificar ciertos parámetros indicados por el programador y en vista a ellos, ejecuta las órdenes que se le ha indicado que debe dar. En definitiva, a mi entender es el empresario el que da las órdenes a sus colaboradores valiéndose de una herramienta informática dado que, a causa de la gran cantidad de prestadores de servicios que necesita para llevar a cabo su actividad, hacerlo de otra manera sería imposible. Para mí, decir que la plataforma digital es un empresario, es lo mismo que decir que el director o gerente de una planta de producción es empresario. Por lo tanto, en mi opinión, en ambos casos, hay una delegación del ejercicio de poderes empresariales igual de válida. Además, entiendo que el hecho de que el ejercicio de los poderes organización, dirección, vigilancia y control empresariales se haga a través de herramientas digitales, los hace ser incluso ejercidos de una forma más directa que a través de la figura de un mando intermedio, dado que este último, sí puede tomar decisiones diferentes de las que tomaría el empresario.

Expuesto lo anterior, me gustaría apuntar que, desde un punto de vista laboral, la gran relevancia de esta sentencia reside en el hecho de que el TJUE haya determinado que estas empresas prestan el servicio subyacente y que ejercen una gran influencia en la prestación del mismo. Esto es así, dado que es precisamente esta afirmación la que permite que se pueda considerar a la empresa propietaria de la plataforma digital como empresario y, a pesar de que ello no convierte automáticamente a sus colaboradores en trabajadores asalariados, abre la puerta a la posibilidad de que las relaciones entre estas empresas y sus colaboradores tengan carácter laboral, cosa que, de lo contrario, no habría sido posible.

5.2. El estado de la cuestión en España antes de la STS de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo), desde un punto de vista judicial

Antes de entrar a analizar la STS 25 de septiembre de 2020 (caso Glovo), creo imprescindible exponer el estado de la cuestión en España, desde un punto de vista judicial, para que se pueda apreciar la gran relevancia que ha tenido el sentido de este pronunciamiento.

Como se ha indicado en la reflexión final del apartado anterior, el hecho que la sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*, C-434/15, haya determinado que estas empresas prestan el servicio subyacente y que ejercen una gran influencia en la prestación del mismo, permite considerar a la empresa propietaria de la plataforma digital como empresario, sin perder de vista que ello no convierte

automáticamente a sus colaboradores en trabajadores asalariados, pero sí abre la puerta a la posibilidad de que las relaciones entre estas empresas y sus colaboradores puedan tener carácter laboral.

Para determinar si la relación existente entre los sujetos anteriores tiene naturaleza laboral o no, los tribunales españoles, a la luz de la configuración de la actividad de este tipo de empresas, han analizado si concurren los elementos esenciales que caracterizan las relaciones laborales, llegando a respuestas contradictorias. Mientras para unos estas relaciones pueden calificarse de laborales, para otros, los colaboradores son claramente trabajadores por cuenta propia, eso sí, económicamente dependientes de dichas empresas.

Un ejemplo de sentencia que defiende la naturaleza laboral de este tipo de relaciones, es la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de 1 junio de 2018⁷⁷. Esta sentencia es señalada como relevante por la doctrina, dado que se trata de la primera sentencia en España en la que se debate la laboralidad de los prestadores de servicios en el marco de las empresas de plataformas. Además, a mi parecer, expone de forma muy clara los indicios que llevan a la jueza a determinar que entre estos sujetos hay una relación de carácter laboral.

En esta litis, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia, debe examinar si la relación entre la empresa ROODFOODS SPAIN S.L. (propietaria de la aplicación *Deliveroo*) y sus colaboradores tiene naturaleza laboral o no.

La sentencia, reproduce de forma literal gran parte de las cláusulas del contrato de prestación de servicios profesionales celebrado entre las partes, dado que permiten conocer al detalle la organización de la actividad y la forma como se presta el servicio ofrecido por la citada empresa⁷⁸.

La fundamentación de derecho de la sentencia arranca con un detallado repaso de la doctrina jurisprudencial del TS en relación a las características del contrato de trabajo (voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia y/o subordinación) a la vez que destaca la relevancia del “principio de realidad” sentado por la doctrina del TS⁷⁹. Este principio establece que los

⁷⁷ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de 1 junio de 2018 (JUR 2018\152297), ECLI:ES:JSO:2018:1482.

⁷⁸ A mayor abundamiento, véase el apartado de “*Hechos que se declaran probados*” de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de 1 junio de 2018 (JUR 2018\152297), ECLI:ES:JSO:2018:1482.

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 11 junio de 1990 (RJ 1990\5048), FJ 5, entre otras.

contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes. Por lo tanto, para determinar su auténtica naturaleza debe tenerse en cuenta la realidad de su contenido, manifestado por los actos realizados en su ejecución, independientemente del “*nomen iuris*” empleado por los contratantes. De ello se deduce que la determinación del carácter laboral o no de la relación que une a las partes, no es algo que quede a la libre disposición de estas, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual.

Dicho esto, y de acuerdo a las circunstancias concurrentes en el caso objeto de análisis, el juzgado acaba determinando que concurren las notas de voluntariedad, ajenidad y dependencia. Dado que el objeto de este estudio es analizar las notas de ajenidad y dependencia y/o subordinación en este tipo de relaciones, solo me voy a centrar en analizar los indicios que el juzgado considera interesantes para determinar la concurrencia de dichas notas, dejando de lado la nota de voluntariedad.

Aclarado lo anterior, el pronunciamiento judicial aprecia la concurrencia de la nota de ajenidad en atención a los indicios que se exponen a continuación y que he clasificado en atención a lo establecido en el apartado 7.1 “Concepto de ajenidad y los indicios comunes que contribuyen a su identificación” de este estudio:

1. Ajenidad en los frutos: en este sentido, el juzgado destaca:
 - a. Los colaboradores no participan en modo alguno de los beneficios obtenidos por la sociedad propietaria de la plataforma digital.
 - b. Es la empresa propietaria de la plataforma digital la que cobra directamente del cliente el precio por la prestación del servicio a través de la aplicación.
2. Ajenidad en los riesgos: los indicios concurrentes son:
 - a. El precio a percibir por cada servicio por parte del colaborador lo fija la empresa propietaria de la plataforma digital.
 - b. La empresa propietaria de la plataforma digital abona a sus colaboradores un precio por servicio independientemente del resultado del negocio.
 - c. Es la empresa propietaria de la plataforma digital la que elabora la factura que es abonada en concepto de pago por sus servicios a los colaboradores.
 - d. El hecho de que los colaboradores recibían una retribución fija por servicio realizado.

3. Ajenidad en el mercado: los indicios destacados son:
 - a. Es la empresa propietaria de la plataforma digital la que establece las condiciones que deben cumplir los restaurantes adheridos a la misma.
 - b. Es la empresa propietaria de la plataforma digital la que establece las condiciones mínimas que debe cumplir el pedido realizado por los clientes para que pueda ser llevado a cabo.
 - c. Los colaboradores no conocen en cada momento cuáles son los restaurantes adheridos a la plataforma ni tampoco conocen la identidad de los clientes que solicitan los servicios de la misma.
 - d. Los clientes solicitan la prestación del servicio a la empresa propietaria de la plataforma digital y no a los colaboradores.
 - e. Es la empresa propietaria de la plataforma la que fija el precio que pagan los clientes para que sea prestado el servicio.
 - f. De acuerdo a la empresa, los colaboradores *“son la imagen de la compañía de cara al cliente”*.

En mi opinión, se podrían haber aportado más indicios que denotan la concurrencia de la nota de ajenidad en esta relación contractual. En este sentido, echo en falta que:

1. La sentencia invoque la concurrencia de indicios de ajenidad en los medios de producción a razón de que para desplazarse deben aportar un vehículo (motocicleta, bicicleta o patinete) de su propiedad, además de aportar un teléfono inteligente que tenga conexión a internet.

En este sentido, la sentencia hace referencia la STS de 5 de noviembre de 1993⁸⁰, además de otras en el mismo sentido, reproduciendo que *“aquellos trabajadores que prestan servicios de transportes a una empresa, a cargo y bajo la dependencia de la misma, aunque el vehículo con el que lleven a cabo tal labor sea de la propiedad de los mismos, la relación existente entre tales partes es de naturaleza laboral; estando sometida al Derecho del Trabajo”*, pero no incluye este hecho como indicio de ajenidad.

Por otro lado, tampoco alude a reiterada doctrina del TS⁸¹, que establece que *“a pesar de que los trabajadores aporten útiles, materiales o medios de trabajo, siempre que estos*

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 5 noviembre de 1993 (RJ 1993\8547), FJ 2.

⁸¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 junio de 1986 (RJ 1986\3741), FJ 3 y 4.

tengan poca entidad, poco valor o sean insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio”. En atención a ella, se puede considerar que a pesar de que los colaboradores de la plataforma aporten el vehículo con el que se desplazar y aporten el teléfono móvil con conexión a internet, herramientas absolutamente necesarias para llevar a cabo la prestación, estos tienen poca entidad y son insuficientes por sí solos para poner en marcha un negocio. Esto es así dado que como indica la STJUE de 20 de diciembre de 2017, ECLI:EU:C:2017:981, “sin dicha aplicación no existiría dicha actividad dado que, por un lado, los prestadores del servicio no estarían en condiciones de prestar el mismo y, por otro, las personas que desean recibir al servicio en concreto no podrían acceder al mismo”⁸².

2. En relación ajenidad en los riesgos se podría haber añadido el carácter periódico de la retribución que reciben los colaboradores dado que la empresa establece, tal y como se plasma en la 2ª cláusula del contrato reproducido en la sentencia, que “(Los importes a pagar a los colaboradores) *serán abonados por la Empresa en dos pagos cada mes. El primero se realizará no más tarde del día 15 de cada mes y el segundo se realizará no más tarde del último día de cada mes*”.
3. En relación a la ajenidad en el mercado, tampoco se hace mención al hecho de que los repartidores llevan ropa y distintivos de la empresa.

Respecto a la dependencia y/o subordinación, el juzgado entiende que los colaboradores se ven incluidos en el círculo rector y organizativo del empresario, dado que prestan el servicio siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma, tal y como se desprende de los indicios siguientes:

1. Por orden de la empresa, los colaboradores debían descargarse una aplicación móvil (App Deliveroo). Esta es una aplicación desarrollada y gestionada por la empresa dueña de la misma (ROODFOODS SPAIN S.L.) a través de la que reciben los encargos.
2. Dicha empresa era la que decidía en que barrio/zona de la ciudad/pueblo el colaborador debía prestar sus servicios.
3. En relación a la supuesta libertad para escoger el horario de trabajo, hay que decir que a pesar de que el colaborador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería

⁸² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL* C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981, en sus puntos 37, 38 y 39.

trabajar, dichas franjas estaban previamente determinadas por la empresa propietaria de la plataforma. Así se desprende del contrato celebrado entre las partes, y reproducido en la sentencia, cuando indica *“El horario general de la prestación de servicios, los diferentes turnos y las franjas horarias dentro de los mismos, que fija unilateralmente la empresa son, de lunes a domingo: comidas de 12:30h a 16:30h, meriendas de 16:30h a 20:00h y cenas de 20:00h a 00:00 horas”*.

Además, era la empresa la que finalmente decidía en que horario iba a prestar servicios el colaborador. Por lo tanto, dicha libertad era simplemente aparente.

4. La empresa propietaria de la aplicación digital era la que daba instrucciones concretas a los repartidores en relación a como debían ser realizadas las entregas. En este sentido, les indicaba el tiempo del que disponían para realizar las entregas y normas en relación a la atención que debían brindar a los clientes.
5. Al inicio de cada turno y a la finalización de cada entrega, los colaboradores debían acudir al lugar fijado por la empresa para que se les asignara una nueva tarea a través de la plataforma.
6. Los colaboradores están en todo momento geolocalizados llevando un control de los tiempos de cada reparto y pudiendo pedir explicaciones en cualquier momento sobre posibles incidencias en la prestación del servicio.
7. Es la empresa a través de la aplicación la que decidía sobre los repartos a realizar y la asignación de los mismos. El juzgado así lo sostiene dado que, el rechazo de pedidos reiterado podía dar lugar a la extinción de la relación contractual entre las partes. Así pues, el colaborador realmente carecía de libertad para rechazar los pedidos.
8. Una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador para que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder realizar dicho cambio.

En definitiva, queda patente que los colaboradores carecen de ningún tipo de organización empresarial, dado que es la empresa titular de la plataforma la que organiza la actividad empresarial a través de una herramienta digital (la aplicación Deliveroo).

A pesar de que se trata de una sentencia en primera instancia, el análisis de la misma nos permite ver, de una forma embrionaria, que los tribunales aprecian una nueva forma de control sobre los colaboradores a través de herramientas digitales. Este control, los lleva a apreciar la concurrencia de la nota de dependencia, dado que entienden que los colaboradores se ven

incluidos en el círculo rector y organizativo del empresario. Ello, sumado a la apreciación de la nota de ajenidad, lleva a parte de los tribunales a apreciar la naturaleza laboral de dichas relaciones.

Dicho esto, y a pesar de que como he expresado anteriormente la sentencia podría haber hecho uso de otros indicios para sustentar su resolución, creo que la misma da una muy buena argumentación en relación a la laboralidad de estas relaciones. En mi opinión, sienta unas primeras bases sólidas que pueden ser usadas por parte de los tribunales superiores para asentar una doctrina consistente al respecto.

A pesar de lo expuesto, tal y como se ha anunciado anteriormente, no todos los tribunales ante unas condiciones similares, apreciaron la naturaleza laboral de la misma. Este es el caso de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018⁸³. Esta sentencia es interesante, no solo por tener una resolución contraria a la anterior, sino porque es la sentencia que en primera instancia trató el asunto que da lugar a la STS de 25 septiembre de 2020 (Caso Glovo).

En este caso, el Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid debe examinar si la relación entre la empresa GLOVO APP 23, S.L. (propietaria de la aplicación *Glovo*) y sus colaboradores, tiene naturaleza laboral o no. La sentencia acaba determinando que no concurren las notas de dependencia y ajenidad (que la relación entre Glovo y sus colaboradores no es de naturaleza laboral) y que los colaboradores deben ser calificados como TRADE.

Para ello, a la luz de las características de la relación que se da entre las partes definida en la sentencia⁸⁴, procede a analizar si concurren las notas características de una relación laboral.

En este caso, los fundamentos de derecho arrancan con un repaso de la doctrina jurisprudencial en relación a las características del contrato de trabajo (voluntariedad, remuneración, ajenidad y dependencia y/o subordinación), haciendo especial mención a que las características esenciales del mismo, son las notas de ajenidad y dependencia y/o subordinación y destacando la relevancia del “principio de realidad” sentado por la doctrina del TS (al que se ha hecho mención en motivo de la sentencia de contraste anterior).

⁸³ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 septiembre de 2018 (JUR 2018\248326), ECLI:ES:JSO:2018:3042.

⁸⁴ A mayor abundamiento, véase el apartado de “Hechos probados” de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 septiembre de 2018 (JUR 2018\248326), ECLI:ES:JSO:2018:3042.

Además de lo anterior, el juzgado resalta las diferencias entre el contrato laboral y el contrato de arrendamiento de servicios exponiendo que, en palabras del propio TS, *“en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios. En el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Así, pues, cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo, nos encontramos ante un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral”*⁸⁵.

De forma resumida, los argumentos en contra de la naturaleza laboral de la relación expuesta por parte del juzgado indicado son:

1. El tribunal entiende que los colaboradores tenían el dominio completo de su actividad dado que gozaban de libertad en relación a:
 - a. Elegir la franja horaria en la que deseaban trabajar.
 - b. Elegir la hora de inicio y finalización de la jornada.
 - c. Elegir los pedidos a realizar.
 - d. Rechazar pedidos, sin sufrir penalizaciones por ello.
 - e. Determinar el número de pedidos a realizar.
 - f. Elegir la ruta a seguir para llegar a su destino.

En relación a ello, debo decir que, tal y como indica la doctrina⁸⁶, estos indicios de dependencia son circunstancias que no forman parte de la esencia del trabajo asalariado y, por lo tanto, deben ser ponderados según el caso concreto, permitiendo, a pesar de que concurren los mismos, apreciar el carácter laboral de una relación. Esto es así, dado que la nota de dependencia es *“un concepto graduable, que puede mostrar distinta fuerza o intensidad en función del sistema de producción, sistema de organización del trabajo, por los medios técnicos utilizados por la empresa, las características del trabajo, del ámbito en el que se presta el trabajo (el sector de actividad), etc.”*⁸⁷.

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 9 diciembre de 2004 (RJ 2005\875), FJ 3.

⁸⁶ MARTÍN VALVERDE; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ; GARCÍA MURCIA, *Derecho del ...*, cit., pág. 182.

⁸⁷ *Idem*.

Reforzando esta cuestión, reiterada jurisprudencia del TS⁸⁸ establece que la nota de dependencia “(Debe ser entendida) *no como una subordinación rigurosa y absoluta del trabajador a su patrono, sino que basta con que aquél se halle comprendido en el círculo rector y disciplinario de éste, sin que para ello sea preciso que el trabajador esté sometido a jornada laboral predeterminada, ni a horario fijo, ni a exclusividad en su tarea [...]*”.

Por lo tanto, el hecho de que se den estos indicios, no desvirtúa la existencia de dependencia, siempre que los colaboradores se vean insertos en el círculo rector y disciplinario del empresario.

2. Al hilo de lo anterior, a mi entender, la concurrencia de la nota de dependencia y la inserción de los colaboradores en el círculo rector y disciplinario del empresario, se justifica por la existencia de un sistema de puntuación de los colaboradores por parte de la empresa propietaria de la plataforma.

Por el contrario, la sentencia (con bastante ingenuidad) entiende que “*El sistema de puntuación (de los colaboradores) no es un instrumento de control ni de sanción, ya que sirve para regular la preferencia de acceso a pedidos. El repartidor con más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja, pero esto no equivale a sancionar al menos puntuado, ya que premiar a unos trabajadores por la superior calidad o cantidad de trabajo no equivale a castigar a los demás, siempre que se le sigan entrando pedido y pueda seguir trabajando con normalidad, como así sucedía. El hecho de que se acumulen más puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda (horas diamante) no es una sanción sino un incentivo, no debiéndose confundir un concepto con otro*”.

A mi parecer, este sistema de puntos es un régimen impuesto unilateralmente por el empresario para ejercer un poder de control y sanción sobre los colaboradores. El empresario enmascara el ejercicio de un poder de dirección y organización de la actividad, que se traduce en la desaparición de parte de la amplia libertad que sostiene que tienen los repartidores, con un mero sistema de repartimiento de tareas. En realidad, a través de este sistema de puntos (no dejan de ser un conjunto de sanciones e incentivos), se asegura de que las horas con mayor demanda se vean cubiertas (se condicionan las horas de

⁸⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 6 mayo de 1986 (RJ 1986\2491), FJ 2, entre otras.

trabajo), se exige que los repartidores lleven a cabo cierto número de pedidos (restringiendo la libertad de elección y rechazo de pedidos), se consigue que sigan unas normas de conducta determinadas (por miedo a las sanciones), se consigue que entreguen los pedidos en un tiempo determinado, etc. Por lo tanto, los colaboradores no tienen el dominio completo de su actividad.

3. El juzgado defiende que la empresa propietaria de la plataforma digital no ejerce un poder disciplinario sobre los colaboradores, a excepción del desistimiento del contrato en caso de que no se presten los servicios, alegando que es la consecuencia habitual en los contratos bilaterales, y de lo que la sentencia denomina una “pequeña penalización”. Esta “pequeña penalización” se concreta en la rebaja de 0,3 puntos en el caso de que un repartidor no esté operativo dentro de la franja horaria previamente reservada por el mismo (siempre que ello no sea debido a enfermedad u otras causas justificadas). En opinión del órgano judicial, estos elementos no tienen suficiente entidad para entender que se está ante la potestad sancionadora característica de una relación laboral.

El juez, reafirma su postura indicando que la empresa propietaria de la plataforma no ejerce un poder disciplinario sobre los colaboradores, dado que no impone sanciones por la falta de aceptación de pedidos, ni por la forma de realización de los mismos, ni por el rechazo desde un primer momento o una vez aceptado.

En mi opinión, estas sanciones sí son una manifestación del poder de control y sanción del empresario, que deben sumarse al sistema de puntuación de los colaboradores. Además, si bien es cierto que los colaboradores gozan de cierta libertad para realizar los servicios, ello no es incompatible con la existencia de un poder sancionador y disciplinario, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto anterior.

4. Otra manifestación del poder de control que ejerce la empresa propietaria de la plataforma sobre sus colaboradores es la implantación de un sistema de geolocalizador GPS. Sin embargo, el juez entiende que se trata de una simple herramienta para contabilizar el kilometraje que hacen los colaboradores para su posterior abono en la factura siguiente, dado que no se ha demostrado que se utilice para controlar la ruta elegida por los colaboradores al realizar los servicios. En mi opinión, el argumento de que no se ha demostrado que se utilice para controlar la ruta elegida por los colaboradores al realizar los servicios, no impide ni demuestra que este sistema no permitía tener control de ciertos aspectos relacionados con la prestación del servicio. Por lo tanto, esta circunstancia

debería haberse tenido en cuenta, por lo menos, como indicio “potencial” de control empresarial.

5. El juzgado afirma que los colaboradores asumen el riesgo y ventura de cada servicio y que además son los que responden ante el cliente.

Esta afirmación se fundamenta en el punto 9 de los hechos probados de esta sentencia que indica que, *“El demandante asumía la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo sólo si lo terminaba a satisfacción del cliente), y asumía frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. Si tenía que comprar productos para el usuario, utilizaba una tarjeta de crédito facilitada por GLOVO”*.

A mi juicio, de lo anterior no se puede entender que el colaborador asuma el riesgo y ventura de cada servicio. En el supuesto objeto de análisis por esta sentencia, lo que se exige al colaborador es que responda por su negligencia en la ejecución de la prestación del servicio, pero en ningún caso responde por los riesgos de la actividad (por el impago por parte del cliente). Esto se ajusta con la doctrina del TS que establece que la exigencia de responsabilidad por la negligencia en la ejecución de la prestación del servicio *“no es más que una consecuencia del cumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores⁸⁹, que deriva de las normas generales del derecho de obligaciones, art. 1101 del Código Civil”⁹⁰*. Por lo tanto, el establecimiento de esta responsabilidad no es sinónimo de que los trabajadores asuman los riesgos de la actividad (se aprecia ajenidad en los riesgos).

Otro elemento que a mi parecer es un claro indicio de ajenidad en los riesgos, es el hecho de que el colaborador, en caso de tener que comprar productos, lo hace con una tarjeta de crédito de la que es titular la empresa. El hecho de que no haga uso de dinero del colaborador para adquirir los productos, sumado al hecho de que, en caso de impago por parte del cliente, el colaborador cobraría igualmente por la realización del servicio (dado que el único motivo que justifica su impago es insatisfacción por parte del cliente), sostiene a todas luces, la concurrencia de la nota de ajenidad en los riesgos.

6. El juzgado afirma que los colaboradores no se ven sometidos a una estructura organizativa interna de la empresa propietaria de la plataforma digital. Sostiene que la empresa *“sólo*

⁸⁹ Hace referencia al deber de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de forma diligente y en atención al principio de buena fe.

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 febrero de 1986 (RJ 1986\834), FJ 2.

decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los 'recados' (APP) siguiendo un programa informático que busca minimizar la suma de costes, notas que son compatibles con la prestación de trabajo en régimen de autónomo TRADE [...]”.

En mi opinión, estos elementos en vez de respaldar la tesis de no laboralidad de la relación, la desvirtúan:

1. En relación al hecho de que es la empresa propietaria de la plataforma digital la que fija las tarifas que se abonan a los colaboradores por la prestación de cada servicio, hay que decir que conforme a abundante jurisprudencia del TS⁹¹, es un indicio claro de laboralidad (ajenidad en los riesgos).
2. El hecho de que sea la empresa propietaria de la plataforma digital la que determine el lugar en el que deben ser prestados los servicios y la imposición del uso de la aplicación digital (aplicación desarrollada y gestionada por la empresa y única vía a través de la que reciben los encargos) son indicios del ejercicio de un poder de dirección y organización empresarial. Esto es así, dado que los colaboradores prestan el servicio siguiendo las instrucciones fijadas unilateralmente por la empresa.
7. El juzgado sostiene que las principales herramientas de trabajo para la prestación del servicio de reparto son la moto y el teléfono móvil propiedad del trabajador.

Este argumento no es muy acertado y es fácilmente rebatible.

De acuerdo a la STJUE de 20 de diciembre de 2017, la herramienta principal para llevar a cabo dicha prestación es la aplicación digital propiedad de la empresa. Esto es así dado que *“Sin dicha aplicación no existiría dicha actividad dado que, por un lado, los prestadores del servicio no estarían en condiciones de prestar el mismo y, por otro, las personas que desean recibir al servicio en concreto no podrían acceder al mismo”*⁹². Además, el propio TS ha dictaminado que concurre la nota de ajenidad en los medios de producción, *“a pesar de que los trabajadores aporten útiles, materiales o medios de trabajo, siempre que estos tengan poca entidad, poco valor o sean insuficientes por sí*

⁹¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 noviembre de 2012 (RJ 2013\1076), FJ 2.

⁹² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017, *Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, SL C-434/15, ECLI:EU:C:2017:981*, en sus puntos 37, 38 y 39.

solos para poner en marcha una explotación o negocio”⁹³. Por lo tanto, dado que sin la aplicación digital los colaboradores no pueden prestar el servicio, a pesar de que aporten herramientas importantes para la realización del mismo, este hecho no desvirtúa la concurrencia de la nota de ajenidad en los medios de producción.

8. La sentencia destaca como indicio contrario a la laboralidad el hecho de que la retribución de los colaboradores es distinta de un mes a otro, dado que la misma depende del número de servicios, kilómetros y tiempos de espera realizados.

Respecto a ello, hay que decir que abundante jurisprudencia del TS establece que por un lado que *“el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras*⁹⁴” y por otro, *“La jurisprudencia no exige que la retribución sea fija y periódica, aunque ello refuerce la laboralidad de la relación, pero también se admite dentro del concepto de salario la retribución por resultado”*.

Por lo tanto, el mero hecho de que la retribución sea variable, no desvirtúa el carácter laboral de la relación.

9. El juzgado da relevancia que al hecho de que *“El precio abonado por el cliente va destinado al repartidor casi en su integridad (el cliente paga 2,75 euros por servicio y el repartidor percibe 2,50 euros), reteniendo la parte restante (0,25 euros; 9.01% de los 2.75 euros) la Empresa en concepto de comisión por la intermediación realizada entre ambos utilizando su aplicación. La Empresa se nutre financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con establecimientos, tiendas y comercios, no de lo que le pagan los usuarios por los recados”*⁹⁵.

Para rebatir este argumento, se debe tener en cuenta que:

1. La sentencia pasa por alto que el precio de los servicios lo establece la empresa propietaria de la plataforma unilateralmente. En este sentido la jurisprudencia establece que *“siendo la característica del (contrato de) arrendamiento de servicios el abono de honorarios o tarifas que son fijadas por el arrendatario de los mismos, mientras que aquí la cantidad pactada se determina por la empresa, lo que también*

⁹³ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 junio de 1986 (RJ 1986\3741), FJ 3 y 4 y Sentencia del Tribunal Supremo de 27 enero de 1994 (RJ 1994\383), FJ 3, entre otras.

⁹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2013 (RJ 2013\4757), ECLI:ES:TS:2013:2389, FJ 3.

⁹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014 (RJ 2014\2075), ECLI:ES:TS:2014:1404, FJ 2.

apunta a la calificación laboral. En este orden de cosas, cabe añadir que es asimismo importante la naturaleza de los servicios -o el contenido de la prestación- de forma que, aunque no es un dato decisivo, debe acercarse a la calificación del arrendamiento de servicios aquellos que son propios de profesionales liberales y por contra las labores no cualificadas se acercan a la calificación de laboral ⁹⁶.

2. Como se ha indicado anteriormente, es la empresa propietaria de la plataforma la que abona el precio por los servicios a los colaboradores. En este sentido, la jurisprudencia establece que *“son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de iguales o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes”*⁹⁷. A pesar de que los colaboradores cobran por servicio prestado, este hecho en contraposición de todos los argumentos a favor de la laboralidad expuestos hasta el momento, no desvirtúa el carácter laboral de la prestación.
3. La afirmación de que la empresa no se nutre financieramente del precio que pagan los clientes, es bastante discutible. A pesar de que la comisión por la intermediación prestada sea de 0,25 euros, y que a simple vista pueda parecer insignificante o simbólica, no debemos perder de vista que representa una aminoración del 9,1% (respecto de los 2,75 euros) del precio que cobran los colaboradores por cada servicio. Teniendo en cuenta que esto se cobra por cada uno de los servicios prestados, por cada uno de los colaboradores, no es una cantidad insignificante. Así pues, la empresa se nutre del precio pagado por los clientes.

Por lo tanto, sólo me queda exponer mi desacuerdo con el sentido de esta resolución y decir que, en mi opinión, la argumentación jurídica de esta sentencia es débil y no tiene en cuenta la doctrina del TS a la que se ha hecho referencia.

Habiendo mostrado algunos ejemplos de los posicionamientos judiciales con resoluciones y argumentaciones en sentido contrario, es hora de analizar cuáles han sido los argumentos que han llevado al Alto Tribunal a fijar una doctrina en relación al tema objeto de estudio.

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 23 diciembre de 1999 (AS 1999\4005), FJ único.

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 16 noviembre de 2017 (RJ 2017\5543), ECLI:ES:TS:2017:4552, FJ 3.

5.3. Análisis de la sentencia STS de 25 septiembre de 2020, (Caso Glovo)

Esta sentencia, se dicta a razón de la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha de 19 de septiembre de 2019, que negó la existencia de relación laboral entre la empresa GLOVO y sus colaboradores, en recurso de suplicación nº 195/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 3 de septiembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid (sentencia analizada en el apartado anterior) que se pronunció en el mismo sentido.

El Alto Tribunal, acaba determinando que sí existe relación laboral entre esta empresa (o cualquier otra empresa propietaria de una plataforma digital con características similares) y sus colaboradores, zanjando, al menos por el momento, un debate abierto que había dado lugar a resoluciones judiciales contradictorias e inseguridad jurídica.

En este sentido, en línea con lo que resolvió el TJUE en el Asunto *Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL* (Sentencia 20 de diciembre 2017, asunto C-434/15), el Tribunal Supremo concluye que la empresa GLOVO no realiza una actividad de mera intermediación, no se limita a poner en relación a los repartidores (colaboradores) con los usuarios (clientes finales) a través de una aplicación informática, sino que va más allá. A través de varios indicios, que serán analizados a continuación, se percibe que GLOVO ejerce una *“influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por los repartidores”*⁹⁸, y que ejerce *“cierto control sobre la calidad del servicio, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los repartidores”*⁹⁹. Por lo tanto, esta empresa realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo, que implica que el citado servicio de intermediación, forma parte integrante de un servicio global, cuyo elemento principal es la prestación de servicios de recadería y mensajería. En definitiva, la empresa GLOVO lleva a cabo la actividad subyacente de prestación de servicios de recadería y mensajería, actividad que organiza y dirige en su propio beneficio.

En primer lugar, y antes de entrar propiamente en el análisis de los diferentes argumentos dados por el TS a favor de la laboralidad de estas relaciones, me gustaría destacar que el TS emite su veredicto partiendo de una premisa que se ha ido señalando a lo largo del desarrollo del presente estudio; que las innovaciones tecnológicas han hecho posible la aparición de nuevos sistemas

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 septiembre de 2020 (RJ 2020\5169), ECLI:ES:TS:2020:2924, (Caso Glovo), FJ 8.2.

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 septiembre de 2020 (RJ 2020\5169), ECLI:ES:TS:2020:2924, (Caso Glovo), FJ 8.2.

de control digitalizados de la prestación de los servicios, propiciando el nacimiento de una nueva realidad productiva¹⁰⁰.

Es por ello que el Alto Tribunal indica, de forma expresa, que las notas de dependencia y ajenidad deben adaptarse a la realidad social del tiempo en el que deben ser aplicadas las normas. Además, destaca que, en la práctica, en estos casos, es muy difícil apreciar la concurrencia de estas notas, es necesario recurrir a la técnica indiciaria y tener en cuenta el margen de autonomía del que goza el prestador del servicio¹⁰¹. Por lo tanto, el tribunal ya nos advierte desde un inicio de que, en este tipo de relaciones, las notas de ajenidad y dependencia y/o subordinación, se ven flexibilizadas en atención a las particularidades de estas relaciones, dando lugar a nuevos indicios de laboralidad.

Sentado lo anterior, nos adentraremos en el análisis los argumentos y nuevos indicios de laboralidad que conducen al TS a declarar el carácter laboral de dichas relaciones.

Una vez expuesto de forma detallada el modelo de organización de la empresa GLOVO¹⁰², el tribunal procede a exponer los indicios que lo llevan a afirmar que la relación entre los colaboradores y dicha empresa es de naturaleza laboral. A continuación, se van a exponer los más relevantes:

1. El TS afirma que no concurren las condiciones exigidas por el art. 11.2 de la LETA para que los colaboradores puedan tener la calificación de TRADE. De acuerdo a la legislación vigente, para que los colaboradores puedan ser considerados TRADE deben:
 - a. *“Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”*. La empresa GLOVO sostiene que esta premisa se cumple dado que:
 - i. Los repartidores tienen libertad para aceptar o rechazar los pedidos de desean o no realizar. A ojos de GLOVO, esta circunstancia es un claro indicio de no laboralidad, que denota una ausencia de poder de dirección y organización empresarial. Sin embargo, el TS no opina lo mismo. En base a la doctrina sentada por el TJCE en el asunto *Allonby*¹⁰³, sostiene que el hecho de que una

¹⁰⁰ Idea que se desprende del Fundamento de Derecho 7.2 de la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 enero de 2015 (RJ 2015\456), ECLI:ES:TS:2015:637.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 enero de 2015 (RJ 2015\456), ECLI:ES:TS:2015:637, FJ 2.2.

¹⁰² A mayor abundamiento, véase el fundamento de derecho 16º de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 septiembre de 2020 (RJ 2020\5169), ECLI:ES:TS:2020:2924, (Caso Glovo).

¹⁰³ Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 13 de enero de 2004, C-256/01, (Asunto *Allonby*), ECLI:EU:C:2004:18.

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

persona no esté obligada a aceptar una prestación de servicios específica, no implica que esta persona no tenga la consideración de trabajador, siempre que se encuentre inserto en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa.

- ii. Los colaboradores eligen libremente el día y la hora en la que desean prestar servicios. Sin embargo, el Alto Tribunal sostiene que “*la existencia de libertad de horario no excluye la existencia de un contrato de trabajo*”¹⁰⁴. Esto es así, dado que el hecho de que se dé esta circunstancia no significa que haya una ausencia de sometimiento a la voluntad del empresario a la hora de ejecutar el trabajo.

Por lo tanto, podemos afirmar que en el nuevo escenario en el que nos encontramos, el hecho de que una persona no esté obligada a aceptar una prestación de servicios determinada y el hecho de que elija los días y las horas en las que desea trabajar, no son aisladamente indicios de no laboralidad. Lo que realmente es relevante en estos casos de acuerdo al TS, es ver si el trabajador está inserto en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa o no. En definitiva, si el trabajador tiene capacidad real para organizar su prestación de trabajo o no.

- b. “*Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando endicha actividad sean relevantes económicamente*”. La empresa GLOVO sostiene que esta premisa se cumple dado que, son los colaboradores los que aportan los instrumentos esenciales para llevar a cabo la prestación del servicio; una motocicleta (vehículo) y un teléfono inteligente con conexión a internet para poder disponer de la aplicación digital propiedad de GLOVO, a través de la que reciben los encargos. En este sentido, el TS afirma que los medios que aporta el colaborador son meros medios accesorios o complementarios. El TS identifica de forma clara que la infraestructura esencial para el ejercicio de la actividad, es la aplicación de la que es propietaria GLOVO. En línea con la doctrina de la STJUE de 20 de diciembre 2017 (Asunto *Elite Taxi v. Uber Systems Spain, SL*), esto es así, dado que sin dicha

¹⁰⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 25 enero de 2000 (RJ 2000\1312), FJ 2.

aplicación los colaboradores no disponen de una infraestructura propia que les permita operar por su cuenta.

El TS recalca que sin dicha aplicación no puede existir la prestación del servicio dado que, por un lado, los prestadores del servicio no estarían en condiciones de prestar el mismo y, por otro, las personas que desean recibir al servicio en concreto no podrían acceder al mismo. En palabras del TJUE en el asunto *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.* (C-434/15), GLOVO tiene una influencia decisiva sobre las condiciones de la prestación del servicio específico (*off line*) ofertado por la aplicación y realizado por sus colaboradores.

2. Como se ha apuntado anteriormente, en este tipo de relaciones, lo más relevante es ver si el colaborador, tal y como defiende GLOVO, tiene verdadera capacidad para organizar su prestación de servicio o si, por el contrario, está sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Por lo tanto, el tribunal, en base al caso concreto, busca indicios que denoten la concurrencia o no de la nota de dependencia y/o subordinación. En este sentido el Alto Tribunal hace las consideraciones siguientes:

- a. A pesar de que es cierto que en la relación entre los colaboradores y la empresa GLOVO concurren elementos, que, en principio, parecen contrarios a la existencia de un contrato de trabajo (como la capacidad de rechazo de servicios y la libre elección de franja horaria de trabajo), esta libertad de elección, a ojos del tribunal, está claramente condicionada y, por lo tanto, es meramente aparente.

El Alto Tribunal, entiende que el hecho de que la empresa GLOVO haya implantado un sistema de puntuación de cada repartidor condiciona la citada libertad para escoger horario y rechazo de pedidos. El tribunal defiende que el hecho de que el algoritmo informático asigne los servicios en función de la valoración que tenga cada repartidor y el hecho de que, exista una inseguridad económica, derivada de la retribución a comisión sin garantía de encargos mínimos, hace los prestadores de servicio compitan entre sí para poder acceder a las horas con más demanda. Por lo tanto, los colaboradores intentan estar disponibles el mayor período de tiempo posible, para poder acceder a más encargos y tener así una mayor retribución. En vista de ello, el tribunal, muy acertadamente, indica que, en realidad, los repartidores tienen muy limitada la posibilidad de escoger el horario en el que desean trabajar y los pedidos que pueden rechazar. Por lo tanto, la alegada

organización empresarial propia y autónoma de los colaboradores alegada por GLOVO, en realidad no es tal.

En mi opinión, este sistema es un claro indicio de dirección y organización empresarial, especialmente diseñado para conseguir tener repartidores disponibles a cualquier hora del día. En este sentido, echo en falta que el tribunal diga de forma clara que este sometimiento de los colaboradores a unas directrices impuestas de forma unilateral por parte de GLOVO, son una clara manifestación de la inserción de los mismos dentro del círculo rector, organizativo, disciplinario, e incluso sancionador, de la empresa.

- b. En relación al establecimiento por parte de GLOVO de un sistema de geolocalización vía GPS de los colaboradores mientras realizan la prestación, y que se encuentra inserto en la aplicación digital, el tribunal opina que se trata de un indicio relevante de la concurrencia de la nota de dependencia. Esto es así, dado que los prestadores de servicios están constantemente sujetos a un sistema de control mientras realizan la prestación. Se trata de un control a tiempo real, y que el repartidor no puede evitar, dado que este control se realiza desde la aplicación digital; aplicación sin la que no es posible prestar el servicio.

En definitiva, el tribunal, a diferencia de las sentencias de instancias inferiores, entiende que con ello y con la implantación del sistema de valoraciones, GLOVO, a través de su plataforma digital, ha establecido un medio de control que opera no solo sobre la actividad, sino que, además, opera sobre el resultado.

Debo decir que me alegra ver que el TS aporta sensatez ante estos aspectos y reafirma su doctrina al respecto, ya que, ante los mismos hechos, las instancias inferiores hicieron una lectura diametralmente opuesta.

- c. El Alto Tribunal aprecia que GLOVO no se limita a encomendar al colaborador la realización de un determinado servicio, sino que además, da instrucciones a los repartidores en relación a cómo debe prestarse el servicio (indicando el tiempo en el que debe ser realizada la prestación, como deben dirigirse los repartidores al usuario final, etc.) y que además, GLOVO controla el cumplimiento de dichas instrucciones, a través de la aplicación, gracias a la valoración de los usuarios y el sistema de geolocalización.

Por lo tanto, a mi entender, el tribunal pone de manifiesto, sin decirlo de forma expresa, que los repartidores prestan sus servicios claramente insertos en la organización de trabajo del empresario; sometidos a la dirección y organización de la plataforma digital.

- d. El hecho de que la empresa GLOVO es la única que dispone de la información necesaria para el funcionamiento del negocio. Sólo la empresa sabe que comercios están adheridos, gestiona los pedidos, dispone de los datos de los clientes, etc. Por lo tanto, en línea con lo que se ha dicho anteriormente, sin la APP. de GLOVO es imposible que los colaboradores puedan prestar el servicio por su cuenta.
3. Una vez el TS ha confirmado la concurrencia de la nota de dependencia y/o subordinación, llega el turno de analizar la concurrencia de la nota de ajenidad. En este sentido, el Alto Tribunal avala su concurrencia en atención a varios indicios:
- a. Concurrencia de ajenidad en los medios de producción: En este sentido, el tribunal entiende que:
 - i. En consonancia con lo expuesto anteriormente, quien realmente aporta los útiles, materiales o medios de trabajo es GLOVO y no los colaboradores. El TS indica que, de acuerdo a la importancia económica, los medios de producción esenciales para realizar la actividad no son la motocicleta (vehículo) ni el teléfono inteligente aportados por los repartidores, sino la plataforma digital propiedad de GLOVO. En línea con la STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L.*, C-434/15, el TS afirma que dicha aplicación es el eje central del negocio. Por lo tanto, la plataforma digital es considerada por el Tribunal como un medio de producción; medio que es propiedad de la empresa. Por lo tanto, en este sentido, hay ajenidad en los medios a pesar de que los colaboradores aporten útiles para poder prestar el servicio. Este argumento respeta la doctrina sentada por el TS que determina que *“a pesar de que los trabajadores aporten útiles, materiales o medios de trabajo, siempre que estos tengan poca entidad, poco valor o sean insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio”*¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 junio de 1986 (RJ 1986\3741), FJ 3 y 4 y Sentencia del Tribunal Supremo de 27 enero de 1994 (RJ 1994\383), FJ 3, entre otras.

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

- ii. El TS destaca que los colaboradores prestan servicios bajo una marca ajena. El TS no da más explicación en relación a este indicio. En mi opinión, está haciendo referencia al hecho de que los colaboradores están sujetos a un conjunto de directrices e instrucciones marcadas por la empresa (tiempo de entrega de los productos, como se deben dirigir al usuario final, etc.) en aras de que la marca GLOVO tenga una buena imagen. Por lo tanto, en definitiva, los colaboradores no actúan en nombre propio en el mercado, sino que actúan en nombre de otro (no trabajan con GLOVO, trabajan para GLOVO).
- b. Concurrencia de ajenidad en los frutos: el TS destaca varios aspectos que denotan la concurrencia de ajenidad en los frutos:
 - i. GLOVO se apropia de forma directa del resultado de la prestación del trabajo realizada por los repartidores. Al respecto, el TS se está refiriendo al hecho de que es GLOVO quién cobra directamente del cliente, quien obtiene prestigio y buen nombre a costa de la prestación diligente de los colaboradores, etc.
 - ii. El hecho de que la empresa reciba sus beneficios gracias a la prestación de servicios por parte de los colaboradores. En este sentido, a pesar de que el TS no lo exponga, entiendo que hace una interpretación similar a la que hice en el comentario de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018, en relación a de donde provienen los beneficios de GLOVO.

Por lo tanto, la empresa se nutre financieramente, no solo de las comisiones que cobra de los establecimientos adheridos por el uso de su plataforma, sino que, además, se nutre de la comisión en concepto de intermediación entre el cliente final y el repartidor por cada servicio prestado.
 - iii. El hecho de que es GLOVO quién retribuye a los colaboradores. Por lo tanto, los repartidores no cobran directamente de los clientes finales, sino que es la empresa la que los retribuye.

Por lo tanto, al contrario de lo que se afirmaba en las sentencias de instancias inferiores, el Alto Tribunal entiende que se produce la atribución originaria a GLOVO del resultado del trabajo de los colaboradores, desde el mismo momento en que se producen. Los colaboradores no se apropian del fruto de

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

su trabajo, ni siquiera en un primer momento, sino que este, pasa directa e inmediatamente al patrimonio empresarial de GLOVO. En definitiva, los servicios realizados por los colaboradores no les reportan un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario, que, a su vez, los compensa con una parte de esa utilidad (con una retribución).

Respecto a ello, me gustaría destacar que el tribunal reconoce que ha quedado demostrado que, pese a que formalmente eran los colaboradores los que confeccionaban las facturas y las giraban a la empresa para ser abonadas, en realidad era GLOVO quién las confeccionaba, de acuerdo a las tarifas fijadas unilateralmente por ella. Los colaboradores, en realidad reciben la factura confeccionada por la empresa y si están conformes, la giran a la empresa para cobrarla.

Dicho esto, en mi opinión, esta forma de hacer denota mala fe por parte del empresario. GLOVO, detrás de esta apariencia de facturación por parte de los colaboradores, trata de dar apariencia de que se está ante una relación mercantil/civil, para así evitar que le sea de aplicación la legislación laboral. Por ello, y en atención a todo lo expuesto hasta el momento, considero que este hecho se debería tener en cuenta como un indicio que denota la laboralidad de la relación.

- c. Concurrencia de ajenidad en los riesgos: en este sentido, el Alto Tribunal entiende que los riesgos económicos de la explotación empresarial corren a cuenta y riesgo del empresario (GLOVO). Los indicios que llevan al tribunal a hacer esta afirmación son:
 - i. El TS entiende que el hecho de no cobrar por el servicio, si este no se llega a realizar, es una consecuencia normal del modo de retribución por unidad de obra. En este sentido, en atención a jurisprudencia anterior¹⁰⁶, esto no implica que el colaborador responda del buen fin del servicio asumiendo su riesgo y ventura.
 - ii. En el fundamento de derecho decimosexto de la sentencia se recoge que “[...] se considera acreditado que el repartidor asumía frente al cliente final los

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 octubre de 2001 (RJ 2002\1503), FJ 2.

Las relaciones laborales en el marco de la “Uber economy”.

daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte [...]”.

El Tribunal entiende que este es un indicio contrario a la existencia de una relación laboral. Lo cree así dado que, normalmente, los trabajadores no suelen responder frente al cliente en estos casos, sin perjuicio de que el empresario pueda imponer alguna sanción disciplinaria. A pesar de ello, el tribunal indica que en atención al resto de indicios ya comentados *“no puede decirse que concurriera en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”.*

En mi opinión, el tribunal no ha estado muy acertado con su argumentación. Tal y como se ha expuesto en el comentario de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018, a mi parecer, de lo anterior no se puede entender que el colaborador asuma el riesgo y ventura de cada servicio. Entiendo que lo que se exige al colaborador es que responda por su negligencia en la ejecución de la prestación del servicio, pero en ningún caso responde por los riesgos de la actividad (por el impago por parte del cliente). Esto se ajusta con doctrina de este mismo tribunal que establece que la exigencia de responsabilidad por la negligencia en la ejecución de la prestación del servicio *“no es más que una consecuencia del cumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores, que deriva de las normas generales del derecho de obligaciones, art. 1101 del Código Civil”*¹⁰⁷. Por lo tanto, a mi entender el tribunal entra en contradicción con doctrina anterior, dado que el establecimiento de esta responsabilidad no es sinónimo de que los trabajadores asuman los riesgos de la actividad.

- iii. El Alto Tribunal también entiende que el hecho de que los colaboradores asuman el riesgo y los costes derivados de la utilización de su vehículo y su teléfono móvil, es un indicio contrario a la existencia de una relación laboral. En mi opinión, el tribunal, atendiendo a las circunstancias del caso, dado que como se ha dicho anteriormente estos medios no son esenciales, podría haber

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 febrero de 1986 (RJ 1986\834), FJ 2.

aprovechado la ocasión para indicar que la exigencia de aportación de estos medios a los colaboradores no es más que una estrategia utilizada por la empresa para dar cobertura a una relación civil o mercantil fraudulenta y que tiene como única finalidad, eludir la aplicación de la legislación laboral. Por lo tanto, no creo que esta circunstancia se deba considerar como un indicio de no laboralidad.

- iv. Para finalizar, me gustaría destacar que he echado en falta que el tribunal destaque como indicios de ajenidad en los riesgos el hecho de que:
 1. Los colaboradores, en caso de tener que comprar productos para los clientes finales, no lo hacen con su propio dinero, sino que lo hacen con una tarjeta de crédito de la que es titular la empresa. En mi opinión, el hecho de que el colaborador no haga uso de su propio dinero para adquirir los productos, sumado al hecho de que, en caso de impago por parte del cliente, el colaborador cobraría igualmente por la realización del servicio (dado que el único motivo que justifica su impago es insatisfacción por parte del cliente o la no realización del servicio), a mi juicio, denota la concurrencia de la nota de ajenidad en los riesgos.
 2. La empresa GLOVO abona una compensación económica por el tiempo que tiene que esperar el colaborador en el lugar de recogida del pedido que debe ser entregado al usuario final. En mi opinión, este elemento se podría entender como un indicio de ajenidad en los riesgos. Lo entiendo así, dado que los colaboradores, mientras están esperando que sea preparado un encargo, no están pudiendo atender otros pedidos y, en consecuencia, pierden la oportunidad de conseguir una mayor retribución. Por lo tanto, el hecho de que este tiempo sea compensado económicamente por la empresa, denota que no asumen el riesgo de la actividad.
- d. Concurrencia de ajenidad en el mercado: el TS entiende que es la empresa GLOVO la que ofrece en el mercado los frutos del trabajo de los colaboradores. Por lo tanto, entre el cliente final (quién contrata los servicios de los colaboradores) y quién los presta (los colaboradores) se interpone la figura del empresario (GLOVO, a través de la plataforma digital de su propiedad), que es quien se beneficia directamente

del trabajo desempeñado por los colaboradores. En este sentido, el tribunal destaca como indicios de ajenidad en el mercado:

- i. Es GLOVO quién interviene en los acuerdos comerciales con los establecimientos adheridos y establece las condiciones de adhesión. Los colaboradores no participan en ello en ningún sentido.
- ii. Es GLOVO, a través de la aplicación, la que se dirige al mercado. En este sentido, debemos tener en cuenta que quién oferta el servicio es la empresa a través de su aplicación.
- iii. Es igualmente la citada empresa la que fija el precio del servicio, tanto en relación a los establecimientos adheridos, como en relación a los clientes finales.
- iv. Es GLOVO la que establece unilateralmente la forma de pago y el precio que será abonado al colaborador por la realización de los servicios.
- v. El hecho de que tanto los establecimientos adheridos como los consumidores son clientes de GLOVO y no de los colaboradores.
- vi. En relación con lo anterior, el tribunal podría haber añadido como indicio relevante, que los clientes no se dirigen directamente a los colaboradores a la hora de solicitar el servicio, sino que se dirigen a la empresa (GLOVO) a través de su aplicación.

Por lo tanto, en vista de todo lo expuesto, el Alto Tribunal concluye que la empresa GLOVO ha establecido unos medios de control sobre la actividad de reparto a través de un sistema algorítmico que atribuye los servicios a los repartidores, un sistema de valoración por parte de los clientes del servicio y un sistema de geolocalización. A todo ello, se le debe sumar el hecho de que es la citada empresa la que fija el precio del servicio, las condiciones de pago, el modo en el que debe prestarse el servicio, que es la propietaria de los activos esenciales para la prestación del servicio, que se penaliza a los repartidores en caso de no estar operativos, etc.

Para el tribunal, todos estos hechos denotan el ejercicio de un poder empresarial de organización, control e incluso disciplinario de la empresa GLOVO, en relación con el modo de prestación del servicio y la ejecución del mismo, cosa que evidencia la inequívoca concurrencia del requisito de dependencia, propio de las relaciones laborales.

En mi opinión, a pesar de que en algunas cuestiones no acabo de compartir la opinión del tribunal, debo decir que considero que se ha hecho un gran trabajo identificando los indicios de laboralidad en estas nuevas relaciones. El TS ha sido capaz de determinar la laboralidad en estas relaciones basándose en su propia doctrina y la del TJUE en esta cuestión, haciendo un razonamiento que intenta dar solución a este asunto y a asuntos venideros. Por lo tanto, considero que sentencia ha logrado, al menos por el momento, establecer unos indicios de laboralidad que pueden ser utilizados para determinar si la relación entre cualquier empresa de plataformas y sus colaboradores tiene naturaleza laboral o no.

Como crítica a esta resolución, me gustaría apuntar que el Alto Tribunal no se pronuncia en relación al denominado “*soft control*” o “control indirecto”. Como se ha expuesto en apartados anteriores, la doctrina ha calificado el control de la actividad empresarial realizado a través de medios digitales como de “control indirecto” o “*soft control*”¹⁰⁸. Considero a este un asunto de especial relevancia dado que, parte de la doctrina duda en relación a si una plataforma digital puede asumir el rol de empresario desde una perspectiva laboral¹⁰⁹. Creo que, a través de esta resolución, habría sido el momento idóneo para zanjar el asunto.

6. Los nuevos indicios de laboralidad en el marco de la economía de plataformas

De todo lo que se ha ido exponiendo a lo largo de este estudio, se deduce que este tipo de empresas, independientemente del servicio que presten, tienen una serie de características comunes que se encargan de disimular una relación laboral. En este sentido, los rasgos señalados por la jurisprudencia y que caracterizan este tipo de empresas son:

1. Las empresas de plataformas prestan un servicio mixto. Estas empresas no se limitan a prestar un servicio de intermediación consistente en conectar, mediante una aplicación para *smartphone*, a un prestador de servicios no profesional con una persona que desea que se le preste un servicio concreto. Estas empresas prestan un servicio de intermediación (*on line*) y un servicio específico (*off line*), que están intrínsecamente vinculados y no pueden ser prestados por separado. El servicio que da sentido económico a la actividad (es la actividad principal), es la prestación del servicio específico (*off line*), pero teniendo en cuenta que la prestación del servicio de intermediación (*on line*) forma parte integrante del primero. Esto se deduce del hecho que sin la aplicación digital los

¹⁰⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, “Economía de plataformas digitales ...”, cit., pág. 18.

¹⁰⁹ *Idem*.

prestadores del servicio no estarían en condiciones de prestar el mismo y, por otro, las personas que desean recibir el servicio en concreto no podrían acceder al mismo. Por lo tanto, este modelo de negocio no podría existir.

2. Las empresas de plataformas tienen una influencia decisiva sobre las condiciones de prestación del servicio específico (*off line*) ofertado por la aplicación (*on line*). Estas empresas no son meramente una base de datos, sino que realizan una verdadera labor de coordinación y organización del servicio productivo. En este sentido, como se ha analizado, fijan el precio del servicio, las condiciones de pago, como deben dirigirse los prestadores de servicios no profesionales a los clientes finales, etc.
3. La propia plataforma digital es el medio de producción principal. La justicia señala que, de acuerdo a la importancia económica, el medio de producción esencial para realizar estas actividades es la plataforma digital propiedad de la empresa de plataformas. Dichas aplicaciones son el eje vertebrador de estos negocios; son las que lo hacen posible. Los medios aportados por los prestadores de servicios no profesionales son considerados por la justicia como medios accesorios.
4. Existencia de dependencia y nuevos sistemas de control. Los prestadores de servicios no profesionales no disponen de una organización empresarial propia y autónoma. Son las empresas las que fijan el precio del servicio, indican como debe ser realizado el mismo, en cuanto tiempo debe ser realizado, etc.

Estas empresas alegan una gran autonomía de organización del trabajo por parte de los prestadores (elección de horario, días que se desea trabajar, rechazo de pedidos) pero esta libertad es meramente aparente. En este sentido, los tribunales advierten que las nuevas tecnologías permiten implementar nuevos sistemas de vigilancia y control como:

- a. La valoración, a través de la aplicación digital, por parte de los clientes finales, del servicio prestado por los prestadores de servicios no profesionales.
- b. La creación de un algoritmo, inserto dentro de la aplicación, que asigna pedidos a los prestadores de servicios no profesionales de acuerdo a su puntuación.
- c. Sistemas de geolocalización vía GPS que permiten a la empresa tener un control en tiempo real del prestador del servicio.

Todos estos condicionantes, unidos al hecho de que exista una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía de encargos mínimos, hace los

prestadores de servicio compitan entre sí para poder acceder a las horas con más demanda y, por lo tanto, la citada libertad de elección desaparece.

5. Las empresas de plataformas para poder llevar a cabo su actividad empresarial, necesitan disponer de un gran número de personas dispuestas a prestar el servicio en cualquier momento. Al hilo de lo anterior, los sistemas de vigilancia y control indicados y la inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía de encargos mínimos, hace que los prestadores de servicio no profesionales estén disponibles el mayor período de tiempo posible, para poder acceder a más encargos y tener así una mayor retribución. Este mecanismo (a mis ojos de explotación, teniendo en cuenta las bajas retribuciones que perciben), es lo que permite a estas empresas no contratar trabajadores propios. Además, también les hace innecesario tener que asignar un horario y una jornada, dado que siempre hay alguna persona disponible.
6. La gran importancia de la marca. Los prestadores de servicios no profesionales no trabajan con la empresa de plataformas, trabajan para la empresa de plataformas. Esto es así, dado que las empresas, ejercen un control sobre la calidad de la prestación del servicio, la idoneidad y el comportamiento de los prestadores. En este sentido, fijan un conjunto de directrices que deben ser respetadas por parte de los prestadores de servicios no profesionales, pudiendo llegar a prescindir de sus servicios si no lo hacen, en aras de conseguir el buen nombre de la empresa. Esto es así, dado que parte del éxito del negocio se sustenta en la confianza de los clientes, sobre todo, si tenemos en cuenta que, como mucho, existen 2 empresas que presten el mismo servicio. Esto está muy relacionado con el hecho de que los clientes finales, cuando acceden a la plataforma digital, lo hacen por el buen nombre de la misma, no para que les preste el servicio una persona en concreto.
7. Existencia de ajenidad. Los prestadores de servicios no profesionales:
 - a. A pesar de que es cierto que aportan instrumentos necesarios para realizar la prestación (vehículo y *smartphone*) estos instrumentos, dado su bajo valor económico, su poca entidad y que no son suficientes para poner en marcha la explotación del negocio (dado que es imprescindible disponer de la aplicación digital de la que es propietaria la empresa de plataformas), se consideran complementarios. Por lo tanto, a ojos de la justicia, concurre la nota de ajenidad en los medios.

- b. Las empresas de plataformas se apropian de forma directa del resultado de la prestación del trabajo realizada por los prestadores de servicios no profesionales. Estas empresas cobran directamente del cliente y, posteriormente, retribuyen un precio fijado unilateralmente por ellas a los prestadores del servicio. Cabe destacar que se nutren financieramente, no solo de las comisiones que cobran de los establecimientos adheridos por el uso de su plataforma, sino que, además, se nutren de la comisión en concepto de intermediación entre el cliente final y el repartidor por cada servicio prestado. La justicia, en varias ocasiones (caso Deliveroo y Glovo) destaca que, pese a que formalmente son los prestadores de servicio no profesionales los que confeccionan las facturas, en realidad son las propias empresas de plataformas las que las confeccionan, de acuerdo a las tarifas fijadas unilateralmente por ellas. Por lo tanto, detrás de esta apariencia de relación contractual civil o mercantil, se trata de esconder una relación laboral.
- c. Son las empresas propietarias de las plataformas digitales las que ofrecen en el mercado los frutos del trabajo de los prestadores de servicios no profesionales. Por lo tanto, entre el cliente final (quién contrata los servicios) y quién los presta (los prestadores de servicios no profesionales) se interpone la figura del empresario (empresa propietaria de la aplicación digital) que, a través de la misma, es quien se beneficia directamente del trabajo desempeñado por los colaboradores y quién fija los precios, las condiciones de uso del servicio, quién oferta el servicio, etc.

Por lo tanto, siempre que se den estas notas en una relación entre un prestador de servicios no profesional y una empresa de plataformas, deberemos calificar esta relación como laboral.

Por el momento, esta doctrina está dando solución a los problemas actuales, pero, debido a la rápida evolución de la tecnología y, en consecuencia, de este tipo de negocios me asaltan las preguntas siguientes, ¿Es esto suficiente?, ¿Es necesaria una reforma laboral?, ¿Deben regularse estos supuestos como una relación laboral de carácter especial?

6.1. La intervención legislativa en España: Comentario sobre el futuro Real Decreto-Ley para la Garantía de los Derechos Laborales de las Personas dedicadas al Reparto en el Ámbito de Plataformas Digitales (Ley Rider)

A raíz de que la STS de 25 septiembre de 2020 (Caso Glovo), considerara que las personas que trabajan para empresas de la *Uber economy* son trabajadores por cuenta ajena y no trabajadores

por cuenta propia (TRADE), las organizaciones empresariales y los principales sindicatos han llegado a un acuerdo con el Gobierno Español, para regular la situación laboral de estas personas en España.

Esta futura norma está pendiente de ser publicada en el BOE, y de entrar en vigor, lo haría a los 3 meses de su publicación en el citado Boletín. En el momento de escribir estas líneas, dicha normativa aún no ha sido publicada.

Lo que sí se conoce, es el borrador de esta regulación¹¹⁰. Por ese motivo, voy a analizar su contenido y la repercusión que podría tener en caso de llegar a ser la versión definitiva; en caso de que se publicase oficialmente en el BOE.

Dicho esto, en primer lugar, quiero señalar que la regulación contenida en el Real Decreto-Ley para la Garantía de los Derechos Laborales de las Personas dedicadas al Reparto en el Ámbito de Plataformas Digitales (conocida como Ley Rider) es muy breve.

En este sentido, esta regulación contiene un artículo único que prevé modificaciones en relación al 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:

1. Introduce un apartado d) en el artículo 64.4, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, del 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:

“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Por lo tanto, el legislador da un plazo de 3 meses, a partir de que se publique esta normativa en el BOE, para que las empresas de la *Uber economy* informen a la representación legal de los trabajadores (comité de empresa) de las reglas que rigen los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial conforme a los que se distribuye el trabajo en las plataformas, dado que la forma como la aplicación gestiona esta información incide, principalmente, en sus condiciones laborales y mantenimiento del empleo.

¹¹⁰ A mayor abundamiento, véase <https://forelab.com/wp-content/uploads/ley-rider.pdf>

En relación a esta previsión, debo decir que es muy importante que los trabajadores conozcan el funcionamiento de los algoritmos que rigen las aplicaciones, porque realmente tienen incidencia sobre sus condiciones laborales y su estabilidad laboral y económica. Sin embargo, como ya he puesto de manifiesto anteriormente, este modelo de negocio no facilita que los trabajadores tengan una representación. En estas empresas, cada día hay una gran cantidad de personas que pasan a prestar servicios para la compañía y en igual medida, hay personas que dejan de prestar servicios para esa compañía.

En este sentido, TODOLÍ, A. destaca que¹¹¹, en el ámbito de la *Uber economy* los trabajadores prestan servicios de forma individual y aislada y que ello dificulta que se creen redes de confianza entre los trabajadores. Por lo tanto, no suelen existir representaciones legales de trabajadores en el marco de las empresas de la *Uber economy*. En consecuencia, a menos que empiecen a surgir representaciones de los trabajadores, esta medida no va a lograr ningún cambio. Los trabajadores siguen sin tener ningún tipo de fuerza negociadora frente a los empresarios.

2. Se introduce una nueva Disposición Adicional (será la Disposición adicional vigesimotercera) al 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. Esta nueva Disposición Adicional, de forma expresa afirma la aplicación de la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto:

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1 (TRLET), se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

Respecto a esta segunda cuestión, me gustaría dejar claro que:

1. Esta presunción de laboralidad solo es aplicable a los repartidores que prestan sus servicios para las empresas de la *Uber economy*. En consecuencia, no es de aplicación a aquellas personas que trabajan en la *Uber economy* realizando otras actividades. Así pues,

¹¹¹ *Ibid.*, pág. 18.

se trataría de una regulación parcial, que excluye de esta limitada protección a parte de las personas que trabajan para plataformas digitales.

2. Del precepto se desprende que para que opere la citada presunción deben concurrir ciertos requisitos:
 - a. El servicio debe ser prestado por una persona física.
 - b. La prestación de servicios debe consistir en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
 - c. Que el empresario ejerza los poderes de organización, dirección y control de la actividad empresarial de forma directa, indirecta o implícita.
 - d. Debe haber una gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo.
 - e. En dichas relaciones debe intermediar una plataforma digital.

En mi opinión, el legislador, ante la dificultad en el ámbito de la economía de plataformas de determinar si se dan las notas esenciales de la relación laboral, ha optado por establecer una presunción de laboralidad reforzada. Para ello, ha sintetizado los argumentos dados por el TS en la STS de 25 septiembre de 2020 (Caso Glovo), con el ánimo de dejar claro cuando se está ante una relación laboral en el marco de la *Uber economy*.

A pesar de que con esta previsión se dé base legal a los argumentos dados por el TS en la citada sentencia, esta regulación no va a aportar ningún cambio significativo. El hecho de que este precepto se haya configurado como una presunción, unido al contenido de la exposición de motivos de la futura norma, llevan a que siga siendo necesario valorar caso por caso la naturaleza real del vínculo contractual. Por lo tanto, seguiremos como hasta el momento; debiendo analizar caso por caso, si de los hechos concurrentes en el caso concreto, se puede derivar que existe relación laboral o no.

La única diferencia será que, en vez de basarse en la doctrina del TS, los tribunales se basarán a lo previsto en la Disposición Adicional 23 del TRLET.

En conclusión, esta futura reforma del 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, en realidad no contribuye a una mayor protección de los trabajadores de las empresas de la *Uber economy* y dejará la cuestión en el mismo estado que está en la actualidad, con la salvedad, de que estos trabajadores tendrán un reconocimiento legal.

En definitiva, esta nueva regulación no obliga a las empresas de la *Uber economy* a relacionarse con los repartidores a través de un contrato de trabajo, ni va a eliminar la necesidad de recurrir a los tribunales.

6.2. Posibles formas de protección en aras de la aparición de un nuevo tipo de trabajador

Durante la realización de este trabajo, me ha dado la sensación de que ante cada fallo judicial que señalaba indicios favorables a la laboralidad de la relación entre los repartidores y las empresas propietarias de las plataformas, estas empresas buscaban la forma de enmascarar estos indicios para aparentar estar ante una relación civil o mercantil. En definitiva, que han ido estableciendo fórmulas para evitar la aplicación de la normativa laboral. Por este motivo, creo importante regular normativamente esta cuestión para poder dar a las personas que prestan servicios para las empresas propietarias de plataformas la protección que merecen. El *quid* de la cuestión es ¿Cómo debe hacerse esta regulación?

En este sentido, la doctrina está muy dividida y se presentan varias alternativas:

1. La adaptación de la relación laboral común a esta nueva forma de prestar servicios. Un claro defensor de esta postura es BELTRAN, I. En su opinión, en relación a estos supuestos, la creación de una relación laboral especial es un error¹¹². Defiende que, a pesar de los innegables desafíos que conlleva esta nueva realidad, el carácter modular y modulable de los rasgos característicos del trabajo asalariado, no hacen necesario que el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales precise de redefinición¹¹³. Por lo tanto, en su opinión, no es necesario que se configure una nueva categoría conceptual próxima a lo que se conoce como “trabajador independiente” (un “híbrido” entre el trabajo por cuenta ajena, por cuenta propia y el TRADE). Para fundamentar lo anterior, defiende que:
 - a. La Directiva 91/533, sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles, apuesta por la figura del “trabajador”, de acuerdo con una conceptualización de indicios de corte clásico.

¹¹² BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)”, Entrada del Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, de 08 de octubre de 2020.

¹¹³ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, en “Economía de las plataformas...”, cit., pág. 76.

- b. Opina que el establecimiento de un marco normativo que regule una relación laboral especial tendría efectos muy contraproducentes. En este sentido, indica *que “incrementaría sustancialmente las ya de por sí difusas fronteras del trabajo por cuenta ajena, incrementando su inestabilidad e imprecisión”*.
- c. Entiende que, dado que es posible que, en un futuro, el trabajo en plataforma se extienda a las organizaciones empresariales tradicionales, puede darse el caso de que los trabajadores alternen la prestación de servicios en las dos “modalidades”.
- d. Finalmente destaca que, esta nueva legislación, probablemente, daría lugar a un estatuto menos protector que el común. Por lo tanto, este hecho, sumado a un contexto en el que la precariedad y la atipicidad son fenómenos en expansión, esta normativa lo único que haría es promover una nueva vía para la huida del Derecho del Trabajo. Sostiene que esta regulación, devaluaría la noción de trabajo en régimen de subordinación y que supondría un incentivo para los sectores tradicionales en relación a reconvertir su modelo de negocio hacia este nuevo entorno, a fin de obtener una ventaja competitiva.

Por el contrario, TODOLÍ, A., defiende que *“el hecho de que se pueda interpretar el contrato de trabajo de tal forma que quepan en él relaciones cuasi-dependientes, no significa, que la protección otorgada por el legislador deba ser de las mismas características que la tradicional”*¹¹⁴. A su entender, la inclusión de esta nueva forma de prestación de servicios dentro del concepto tradicional de contrato de trabajo, implicaría la aplicación de toda la normativa laboral. Debemos tener en cuenta que no todas las previsiones de la normativa laboral se adaptan completamente a este nuevo modelo de negocio. Por lo tanto, ello supondría la aplicación de varios preceptos que son incompatibles o incluso perjudiciales para estos trabajadores. En este sentido, el autor recoge como ejemplos de esta incompatibilidad:

- a. El hecho de que el trabajador pueda elegir cuando desea trabajar es incompatible con la regulación sobre jornada, horario, descanso y vacaciones.
- b. Dado que este modelo de negocio se basa en la elección del trabajador de las horas que desea trabajar, tampoco es compatible el establecimiento de un salario mínimo.

¹¹⁴ TODOLÍ SIGNES, *El trabajo en la era de la economía colaborativa...*, cit., págs. 66.

- c. Dado que en este modelo de negocio los trabajadores no se conocen entre ellos, no tienen un trato directo, ni relaciones de confianza, etc. Se hace prácticamente imposible que tenga lugar la negociación colectiva, tal y como existe actualmente.
2. También se ha planteado realizar una reforma de la normativa laboral. Al respecto, se baraja la posibilidad de realizar una reforma de la legislación laboral, que, en aras a proteger a los trabajadores, tenga en cuenta las particularidades de este nuevo modelo de negocio. Como crítica a esta postura, TODOLÍ, A.¹¹⁵, postula que la realización de una reforma del Estatuto de los Trabajadores, en los términos planteados anteriormente, dificultaría el poder sancionar a las industrias por las actuaciones realizadas con anterioridad a que se produzca dicho cambio legislativo. Por lo tanto, el autor pone de manifiesto que el hecho de que el legislador haga una reforma normativa para incluir a este nuevo tipo de trabajadores, tanto en el contrato de trabajo como en la normativa laboral, implica reconocer tácitamente su anterior exclusión y, por lo tanto, no sería posible imponer sanciones a las empresas por las conductas reprobables ya realizadas.
3. Otra alternativa es la autorregulación. En este sentido, parte de la doctrina propone que no haya ninguna intervención pública al respecto. En definitiva, la propuesta es que la regulación de estas relaciones se deje en manos de la autonomía de las partes. Tal y como están las cosas hoy por hoy, veo muy difícil que se pueda llevar a cabo esta propuesta. Lo creo así, dado que tal y como apunta TODOLÍ, A.¹¹⁶, las dinámicas de estas empresas dificultan la creación de una representación de los trabajadores y, por lo tanto, estos no tienen fuerza negociadora.
Debo añadir que, en todo caso, esta autorregularización ya se ha dado y, que a causa de la desigualdad de fuerza negociadora y del aprovechamiento de la situación de vulnerabilidad económica que está viviendo la clase trabajadora, se ha traducido en una regulación abusiva e impuesta unilateralmente por las empresas propietarias de las plataformas. En definitiva, precisamente esta autorregularización, es la que ha provocado una situación de desprotección de estos trabajadores y la que los ha llevado a ustedes a leer este estudio y a mí, a realizarlo.
4. La creación de una relación laboral especial. Parte de la doctrina defiende que esta es la opción más apropiada. De hecho, no sería una solución pionera en nuestro ordenamiento

¹¹⁵ TODOLÍ SIGNES, “El impacto de la “Uber economy”...”, cit., pág. 19.

¹¹⁶ *Ibid.*, pág. 69.

jurídico dado que, en la actualidad, existen varias relaciones laborales especiales. Tal y como afirma TODOLÍ, A., esta se antoja la vía más adecuada porque, precisamente, permite modificar el régimen jurídico de la relación laboral tradicional, adaptándola a las particularidades de una profesión. Por lo tanto, en palabras de este autor *“De esta forma, sería relativamente sencillo incluir a los trabajadores de la “Uber economy” en el contrato de trabajo, pero modificando aquellos preceptos que son incompatibles con este nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolos a las especialidades de la nueva industria”*¹¹⁷.

En este sentido, hay que destacar que esta normativa sería de aplicación solo a aquellos trabajadores que presten servicios a través de empresas de plataformas digitales, como las que se han descrito a lo largo de este estudio.

En vista de las diferentes opciones que hay sobre la mesa, en mi opinión, la que daría más seguridad jurídica y una protección adecuada a estos nuevos trabajadores, es la de crear una relación laboral especial, coincidiendo así con la posición de TODOLÍ, A. Creo que a través de la misma es posible dotar a estos trabajadores de una protección real, dado que permitiría modificar el régimen jurídico previsto en el TRLET, adaptándolo a las particularidades de esta nueva forma de prestar servicios. Para sustentar mi postura, les expongo mi reflexión.

En mi opinión, el legislador, hasta el momento, ha optado por el mecanismo de la autoregulación. En sí misma, la autoregulación no es una mala opción. El problema es que, por el propio modelo de negocio de la *Uber economy*, los trabajadores no se conocen entre ellos y no pueden establecer relaciones de confianza que los lleven a escoger una representación legal de los trabajadores. Por lo tanto, tal y como están las cosas hoy por hoy, la falta de representación legal de estos nuevos trabajadores y, en consecuencia, de la desigualdad de fuerza negociadora entre las partes, ha hecho posible que las empresas de la *Uber economy* se hayan aprovechado de la situación de vulnerabilidad económica que está viviendo la clase trabajadora, hayan huido del derecho laboral y hayan impuesto unilateralmente una regulación abusiva. En definitiva, en mi opinión, ha sido precisamente esta autorregularización la que ha provocado una situación de desprotección de estos trabajadores.

La situación se está intentando enderezar por vía judicial, a través de la adaptación de la relación laboral común a esta nueva forma de prestar servicios. La doctrina judicial ha hecho un gran

¹¹⁷ *Ibid.*, pág. 21.

trabajo adaptado y modulado las notas esenciales que definen las relaciones laborales para subsumir en ellas este nuevo modelo de negocio. Aun así, como se ha puesto de manifiesto, a pesar de que, por el momento, la jurisprudencia del TS ha logrado dar respuesta y zanjar la cuestión en aplicación de la normativa laboral y de su doctrina, también lo es que estas empresas, ante cada fallo judicial favorable a la laboralidad, buscan la forma de enmascarar estos indicios para aparentar estar ante una relación civil o mercantil. Por lo tanto, en mi opinión, es un remedio provisional, pero en ningún caso zanja la litigiosidad.

Además, no hay que olvidar que la normativa laboral contiene previsiones que son incompatibles con este nuevo modelo de negocio. A mi entender, han sido precisamente estas incompatibilidades, las que han ensombrecido la naturaleza laboral de estas nuevas relaciones y las que han permitido a las empresas huir del Derecho laboral. En este sentido, la solución de hacer una reforma laboral (reformular el TRLET) para incluir a este nuevo tipo de trabajadores, teniendo en cuenta las particularidades de este nuevo modelo de negocio, aparte de implicar el reconocimiento tácito su anterior exclusión y, por lo tanto, la imposibilidad de imponer sanciones a las empresas por las conductas reprobables ya realizadas, creo que sería una tarea titánica y que podría dar lugar a una legislación demasiado compleja e incluso contradictoria. Lo creo así, dado que supondría que, en una misma norma, se regularían relaciones que tienen caracteres muy diferentes y que en algunos aspectos son contradictorias. Creo que se desnaturalizarían las relaciones laborales tradicionales, destruyendo a su vez el modelo de negocio de la *Uber economy*.

7. Conclusiones

En vista de lo expuesto en el presente estudio, a pesar de que los tribunales han declarado la laboralidad de las relaciones entre las empresas de la *Uber economy* y sus trabajadores, y que, por lo tanto, estas nuevas relaciones tienen cierto encaje en la normativa laboral, hay ciertos caracteres de la misma que no son compatibles con este nuevo modelo de negocio. Por lo tanto, el derecho laboral no puede ofrecer una protección suficiente a estos trabajadores; quedando a merced de los abusos de las citadas empresas.

No se puede negar que el modelo de la *Uber economy* resulta muy atractivo para las empresas por diversos motivos, como: la gran flexibilidad que les ofrece en relación al uso de la mano de obra, por permitir una transferencia del riesgo desde la empresa hacia el prestador de servicios y por permitir la sustitución de la contratación de trabajadores por cuenta ajena, por trabajadores

por cuenta propia. Por lo tanto, estas empresas se aprovechan de la existencia de una regulación menos protectora que la normativa laboral (régimen jurídico de la LETA) con el único objetivo de conseguir una gran reducción de costes.

El principal problema, desde un punto de vista económico y social, es que estas empresas reducen sus costes de contratación, a costa de privar a las personas que trabajan para ellas del disfrute de derechos que les son inherentes como trabajadores; de un salario mínimo interprofesional, cuotas de Seguridad Social, descansos, indemnizaciones por despido, permisos retribuidos, etc.

Ante tal abuso, el legislador debería reaccionar y establecer una legislación que persiga un equilibrio entre los intereses de las partes; una regulación que permita la existencia del sector (no debemos obviar que da trabajo), pero estableciendo una protección adecuada para este nuevo tipo de trabajadores.

Como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, el legislador español parece que ha optado por abandonar su posición no intervencionista (autorregulación), para proteger a parte de este nuevo tipo de trabajadores a través de una futura reforma de la legislación laboral; con la reforma del 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.

Sin embargo, a la luz del contenido que ha trascendido de dicha posible reforma, esta se limitará a dar una base legal a los argumentos dados por el TS en relación al carácter laboral de estas relaciones y a dar un reconocimiento legal a parte de este tipo de trabajadores, pero en relación a ofrecer una protección real, no habrá ningún cambio. Continuará siendo necesario que los repartidores acudan a los tribunales y estos, a la luz de las circunstancias concretas del caso, deberán analizar si de los mismos se deriva que existe relación laboral o no. La única diferencia será que, en vez de basarse en la doctrina del TS, los tribunales se basarán a lo previsto en la Disposición Adicional 23 del TRLET.

Todo ello, sin olvidar, que esta protección es una protección parcial. Parcial, en el sentido de que el legislador excluye de la misma a personas que prestan otro tipo de servicios en el marco de la *Uber economy* y que, por lo tanto, no se ven beneficiados de esta tenue protección.

En mi opinión, legislador realizará esta reforma por la gran presión social y la gran relevancia que ha tenido la examinada STS de 25 septiembre de 2020 (Caso Glovo), pero en realidad, volverá a dejar en manos de la autoregulación (en su peor faceta; en manos de los empresarios

propietarios de las empresas de plataformas) la regulación de las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

En mi opinión, ya no es necesaria, sino urgente, la creación de una relación laboral especial que regule la situación laboral de las personas que trabajan para plataformas digitales. Pero, ¿Cuál debería ser el contenido mínimo de esta normativa?

En este sentido, cogiendo como base las propuestas que hace TODOLÍ, A.¹¹⁸, creo que los aspectos básicos que debería fijar dicha normativa son:

1. La autonomía de los trabajadores: la normativa debería fijar que los trabajadores realizan la prestación laboral con cierta autonomía. En este sentido, pueden elegir el vehículo a utilizar, la ruta a seguir para prestar el servicio, posibilidad de rechazar servicios, etc. Por lo tanto, las empresas solo pueden dictar las instrucciones estrictamente necesarias o imprescindibles para la ejecución de la prestación; para el buen funcionamiento de su negocio.
2. Libertad de horarios y de jornada: la normativa debe fijar que los trabajadores son libres a la hora de fijar su horario y su jornada. En este sentido, el autor destaca que se debería establecer un límite máximo de jornada semanal. Además, me parece muy interesante su propuesta de que, en el cómputo del límite máximo de jornada semanal, se deban computar las horas trabajadas en todas las diferentes plataformas para las que preste servicio. De esta forma, se evitaría la sobrecarga de trabajo y se garantizaría un trabajo digno y con descanso.
3. Posibilidad de trabajar en varias plataformas: la normativa debería impedir la imposición de acuerdos de exclusividad. Por lo tanto, los trabajadores pueden trabajar para las empresas de plataformas que quieran. De no ser así, el autor considera que las empresas podrían monopolizar los trabajadores de un sector, para así evitar tener competencia.
4. Establecimiento de un salario mínimo por el tiempo que prestan servicios: se debería establecer un salario mínimo por el tiempo que efectivamente un trabajador esté prestando sus servicios a un cliente. En este sentido, pueden surgir las dudas en relación a los tiempos de espera. Al respecto, se propone que los tiempos de espera mientras se prepara un pedido o mientras se le asigna una tarea a un trabajador, deben ser

¹¹⁸ *Ibid.*, págs. 21 a 24.

considerados tiempo de trabajo improductivo pero retribuido. A mi parecer, esta es la solución adecuada teniendo en cuenta que, de hecho, en la actualidad, las empresas de plataformas ya compensan económicamente a los repartidores por estos tiempos de espera.

5. Compensación de gastos: la normativa debería prever que es posible que empresas de plataformas exijan a los trabajadores la aportación de bienes no consumibles para poder llevar a cabo la prestación (vehículo, *smartphone*, etc.). En este sentido, el autor propone que los bienes consumibles necesarios para la ejecución de la prestación (combustible, ruedas, etc.), deben ser costeados por la empresa. Esta me parece una muy buena iniciativa. Creo que ofrece una protección adecuada a los trabajadores, dado que pretende desincentivar un poco a los sectores tradicionales en relación a reconvertir su modelo de negocio hacia este nuevo entorno.
6. Responsabilidad por daños de los trabajadores: los trabajadores deben responder por las negligencias cometidas durante la prestación del servicio. El autor entiende que dentro de esta responsabilidad se debe incluir el caso en el que el prestador tenga un accidente. En mi opinión esto es excesivo. Como se ha dicho anteriormente, si la regulación de esta relación laboral especial no se hace ofreciendo una protección adecuada (a la altura de la relación laboral tradicional), esta regulación, podría suponer un incentivo para los sectores tradicionales en relación a reconvertir su modelo de negocio hacia este nuevo modelo. Considero que es demasiado gravoso para estas personas tener que asumir este riesgo.
7. Puesta a disposición de los trabajadores de algún medio para favorecer la existencia de representantes de los trabajadores: considero importante que se establezcan sistemas que favorezcan la aparición de representantes de los trabajadores. En este sentido, creo que el único modo viable de conseguirlo es obligando a las empresas de la *Uber economy* a crear las infraestructuras. Esto es así, dado que son las que disponen de los medios y de los datos para hacerlo posible. De este modo, a través de la negociación colectiva, se podrían mejorar mucho las condiciones de trabajo de estas personas.
8. La subsidiariedad del Estatuto de los Trabajadores: Para todo lo que no se contemple en dicha regulación, se debería estar a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Quiero reiterar la importancia de una actuación a nivel normativo con repercusión real, a causa de que estos trabajadores están inmersos en un situación laboral y económica muy precaria.

Soy consciente de que en el establecimiento de esta nueva normativa debe buscar un equilibrio de intereses. Por un lado, como indica BELTRAN, I¹¹⁹, si la normativa resultante da lugar a un estatuto mucho menos protector que el común, en vez de evitar la huida de las empresas de la normativa laboral, se va a conseguir el efecto contrario y por el otro, si se ahoga a este tipo de empresas, el modelo de la *Uber economy* no será viable, y se hará desaparecer un sector económico que da trabajo.

En relación con la urgencia de evitar la huida del Derecho del Trabajo, TODOLÍ, A.¹²⁰, da una razón que me hizo reflexionar. Sobre todo, teniendo en cuenta que la situación sanitaria actual, debida al Coronavirus SARS-CoV-2 (más conocido como COVID-19), está llevando a muchas empresas del sector servicios a adoptar este modelo de negocio para poder subsistir.

Su argumento es que, se está dejando consolidar por parte de estas empresas la “mala costumbre” de relacionarse con sus trabajadores a través de contratos mercantiles o civiles, en vez de un contrato laboral y que, si esta situación se sostiene mucho más en el tiempo, pasará lo mismo que ha pasado con la contratación temporal.

En este sentido, coincido plenamente con él en que *“las “malas costumbres” pueden resultar muy difíciles modificar vía legislativa”* ¹²¹.

Por lo tanto, quiero exponer mi preocupación en relación a que, si el legislador no actúa, y no crea una regulación que modifique y adapte la regulación laboral tradicional, en aquellos aspectos que son incompatibles, con este modelo de negocio mientras esté a tiempo, corre el riesgo de que estas empresas se hagan fuertes (*lobbies* poderosos) y sea muy difícil revertir la situación; establecer una regulación efectiva y realmente protectora de estos trabajadores.

En conclusión, se ha luchado mucho a nivel judicial para conseguir que se reconozca a estas personas su estatus de trabajadores. Ahora, el legislador tiene la pelota en su tejado; debe tomar medidas reales para acabar con la huida del derecho del trabajo y garantizar el trabajo digno y saludable, y, en definitiva, para proteger el futuro de las relaciones laborales.

¹¹⁹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, en “Economía de las plataformas...”, cit., pág. 76.

¹²⁰ TODOLÍ SIGNES, “El impacto de la “Uber economy”...”, cit., pág. 18.

¹²¹ *Idem*.

8. Bibliografía

- GINÈS FABRELLAS, A.; GÁLVEZ DURAN, S., (2016). “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*. (Nº1), págs. 1-44. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5334175>
- MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J. (2019). Capítulo 5.I.1. Los trabajadores asalariados. Notas de la definición legal. Dentro de *Derecho del Trabajo, 28ª edición*, Ed. Tecnos, (págs. 178 a 184).
- MERCADER UGUINA, J.R. (2018). Lección 6 punto 2. Presupuestos de laboralidad. Dentro de *Lecciones de Derecho del Trabajo, 11ª edición*, Ed. Tirant lo Blanch, (págs..137 a 144).
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y., (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L., *Revista La Ley, Unión Europea*, págs. 1-32. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46609/>
- SUÁREZ CORUJO, B., (2008). La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (Nº 141), págs. 37-66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2015). El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo, *Revista IUSLabor*, (Nº 1), pág. 1-25. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538
- TODOLÍ SIGNES, A., (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Ed. Tirant lo Blanch.
- TODOLÍ SIGNES, A., (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista, *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, (Nº 41), págs. 17-41. Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20880/19211.

9. Fuentes electrónicas

- Acuerdo de diálogo social: Proyecto de Real Decreto-Ley para la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Recuperado de <https://forelab.com/wp-content/uploads/ley-rider.pdf>
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., (2018). Economía de las plataformas (‘platform economy’) y contrato de trabajo: Una mirada crítica a las relaciones laborales (Ponencia), *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social del 8 al 9 de marzo de 2018: Economía colaborativa y contrato laboral*, págs. 1-56. Recuperado de <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/> .
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., (2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)”, Entrada del Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, de 08 de octubre de 2020. Recuperado de <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>
- Comisión Europea, (Bruselas, 2 de junio de 2016). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>

10. Imágenes

- Imagen de la portada: Image by hjrivias from Pixabay. Recuperado de <https://pixabay.com/photos/riders-bicycle-cyclist-cast-5908997/>