

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## NOTAS SOBRE TRABAJO DE PLATAFORMA

**Antonio Baylos**

**Publicados en el blogspot del autor, 2019**

### **I.EL CASO DELIVBEROO: LA SENTENCIA**

**Julio 2019**

Ya habíamos advertido en este blog que seguiríamos con mucha atención las peripecias que el caso Deliveroo iba a tener. La cobertura del mismo por nuestra corresponsal Livina Fernández Nieto ya trasladó a la distinguida audiencia de esta bitácora los elementos centrales de discusión en el mismo, como puede recordarse en el siguiente enlace [El macro juicio de los trabajadores de Deliveroo](#). Ahora llega el turno a la sentencia, que sin duda constituye un texto sobre el que se efectuarán decenas de comentarios y que servirá para argumentar en otros procesos acerca de la laboralidad de los trabajadores de plataformas.

Frente al supuesto de la “uberización”, los trabajadores de plataformas que transportan mercancías y alimentos con una bicicleta del restaurante al consumidor han planteado como un elemento central del conflicto su condición de trabajadores asalariados, llevando a cabo esta pretensión ante la jurisdicción social en una variada gama de casos. Ha tenido además la oportunidad de ser reconocido y publicitado por los medios de comunicación más atentos, en especial los digitales, reconociendo por consiguiente el debate sobre su laboralidad como un componente de lucha ideológica que compromete el diseño organizativo sobre el que se basa el modelo de negocio de la economía de plataformas. Eso explica el despliegue informativo que se ha intentado por parte empresarial para modular su primera posición que consideraba simplemente como autónomos sujetos a una relación mercantil a los repartidores y que se evidencia en el informe-propuesta de Adigital, la patronal que agrupa a las empresas dedicadas a estos menesteres y al que se ha referido el secretario confederal de CCOO de Juventud y Nuevas Realidades en este artículo [Plataformas 4.0 la huida de la laboralidad](#) en donde se concentra la petición de una nueva normativa que considere expresamente a esta categorías de trabajadores como TRADEs, confiando más en la acción legislativa que puedan influir a través del poderoso *lobby* que constituyen que en el resultado de la litigiosidad judicial.

Y los hechos les han confirmado en sus impresiones, es decir que el sistema normativo actual no ampara sus pretensiones de deslaboralizar a estos trabajadores y que por tanto deben

esperar a una intervención normativa que ya han anticipado por cierto algunos grupos políticos como Ciudadanos (C's) que ya a finales de junio presentó en el Congreso una proposición no de ley en este sentido ([Ciudadanos argumenta por una legislación plataformas digitales](#)) y es previsible que esta orientación sea compartida por el Partido Popular llegado el momento. Sin embargo, esta tesis ha sido eficazmente combatida no sólo por los propios trabajadores y los sindicatos, sino que ha contado también con la participación posiblemente decisiva de la Inspección de Trabajo y de la Tesorería General de Seguridad Social en el macro juicio de Deliveroo comentado en el que, a instancia de la Tesorería de la Seguridad Social, se demandaba a la empresa el pago de las cotizaciones debidas por los trabajadores a su servicio durante el período establecido en el acta de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo, de octubre del 2015 a junio del 2017. Los trabajadores estaban representados en su mayoría por Bernardo García y Rosario Romero junto con otras letradas que defendían a un menor número de trabajadores, como Esther Comas, Virginia Castillo y Encarnación Martín, y estaban presentes los sindicatos CCOO con Enrique Lillo y UGT por Félix Pinilla.

Los juristas del trabajo estamos habituados a leer sentencias y creemos con razón que es una de las partes más tediosas de nuestra profesión. No sólo porque la jerga procesal a muchos espanta, sino también porque la prosa de los documentos judiciales suele ser farragosa y circular y acumula párrafos copiados de otras decisiones igualmente oscuras e ininteligibles. Sin embargo en el caso de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, redactada por el magistrado Antonio Cervera Peláez -

Campomanes, la lectura atenta de los hechos probados permite darse cuenta con enorme claridad de la complejidad técnica de la forma de prestación del trabajo de los repartidores o *riders* con la mediación de las plataformas digitales, pero asimismo de las condiciones penosas de explotación en las que se realiza.

La sentencia contiene una primera parte con consideraciones muy interesantes sobre la posición de las partes en el procedimiento de oficio en relación a la aportación de la prueba, y sobre la presunción de certeza de los hechos de la que están dotadas las actas de la Inspección de Trabajo. Es éste cuerpo del Estado el que ha hecho un trabajo excepcional en la delimitación rigurosa, exhaustiva y detallada de los elementos que conforman la materialidad del trabajo prestado, y desde luego su actuación documentando estos hechos y su corroboración en el acto del juicio, han resultado muy relevantes para sostener el fallo en esta sentencia. El Magistrado lo reconoce en el texto de la misma, a la vez que defiende la probidad de la Inspección de Trabajo y la inexistencia de presiones políticas – del Ministerio de Fátima Báñez – para conformar su actuación, como de manera desatinada había alegado la defensa de la empresa. En cualquier caso, la fundamentación sosegada y extraordinariamente razonada de la sentencia sobre las pruebas aportadas y el método mediante el cual se llega a la conclusión de que se trata de una relación laboral típica, hace muy difícil un cuestionamiento basado en el error en la apreciación del material probatorio.

A partir del cuarto fundamento jurídico, la sentencia procede a ir analizando las características sustanciales de la relación laboral por cuenta ajena, contraponiendo el art. 1.1 ET con el precepto correlativo de la LETA, esto es, la existencia de una prestación personal y voluntaria de servicios, su carácter retribuido, la ajenidad y la dependencia del empresario. Lo problemático reside en las dos últimas características, puesto que el trabajo autónomo comparte el resto de elementos constitutivos. Añadiendo a lo anterior la advertencia sobre el hecho de que “la existencia o no de la laboralidad no depende sin más del nombre que las partes hayan dado a su contrato, ya que lo esencial es el contenido real de las obligaciones que las partes asumen en el mismo”. La defensa de la empresa hizo hincapié en negar el carácter personalísimo de la relación al alegar que en los modelos de contratos – que se cambiaron tres veces para introducir en los mismos elementos que justificaran su consideración extralaboral – permitían la sustitución del trabajador por otro a petición del mismo. Una sustitución o “subcontratación” que tenía que ser aprobada por la empresa y que en ningún caso se produjo en el período temporal analizado.

En cuanto a la exigencia de ajenidad, la sentencia comentada encuentra similitudes muy fuertes entre este supuesto de los repartidores / *riders* y el de los “mensajeros” que disponían de una motocicleta para realizar diversos transportes y a los que el Tribunal Supremo declaró trabajadores por cuenta ajena en una serie de sentencias muy conocidas en el año 1986. Por eso la conclusión a la que llega la sentencia del juzgado de lo social nº 19 de Madrid es que “los repartidores son completamente ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y los clientes finales, al extremo de

que desconocían incluso el lugar del destino final antes de ir al restaurante a recoger el pedido. Ninguno de esos sujetos contrató con los repartidores, que eran frente a ellos perfectamente intercambiables (si uno rechaza el pedido, simplemente pasa al siguiente hasta que uno lo acepte), sin que el repartidor pueda sufrir los riesgos derivados de tales relaciones, ya que simplemente es remunerado por su trabajo, como podría serlo cualquier otro trabajador por cuenta ajena”.

Establecida la concurrencia de la ajenidad del trabajo, también procede entender que en este caso nos hallamos ante un trabajo dependiente, entendiendo por tal “la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa”, teniendo en cuenta que con los medios tecnológicos de los que se dispone en la actualidad, es posible la sujeción a dependencia del trabajador en condiciones más flexibles pero igualmente efectivas. La conclusión es que “de los datos que constan resulta que los repartidores prestaban sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles. De entrada, se ha acreditado la existencia de instrucciones a los repartidores que más allá de la encomienda en sí del servicio establecen con toda precisión las condiciones en las que el mismo debe prestarse, condiciones que la empresa comprobaba y evaluaba”. Para a continuación añadir que era evidente que “la empresa no se ha limitado a contratar un servicio de transporte de comida en el que lo esencial sea la entrega en sí sin entrar en el detalle de cómo se ha de realizar, sino que ha establecido con toda precisión la forma en la que se ha de prestar ese servicio, homogeneizándola

para todos los repartidores, a quienes se anima a presentarse como parte de Deliveroo y a quienes se les entregaron medios de trabajo con esa marca. Ello es perfectamente comprensible atendiendo a que cabe apreciar conforme a toda lógica que lo que se ofrece a los restaurantes y a los clientes no es una mera labor de intermediación entre ellos, sino un servicio asociado a la marca Deliveroo y a su aplicación informática, que es lo que en realidad cabe entender que conocen y contratan esas personas, servicio que parece oponerse a la posibilidad de que los repartidores realicen el reparto en la forma que tengan por conveniente”.

El margen real de autonomía de los repartidores se limita a tan solo a tres aspectos, la elección del medio de transporte – que no es relevante y la propia empresa puede facilitar el alquiler del mismo a precios reducidos -, la ruta concreta que deben seguir – normalmente la más corta para poder hacer más servicios - y la posibilidad de rechazar el pedido. Ninguna de ellas tiene relevancia suficiente para enervar la nota calificatoria de la dependencia. Hay que tener en cuenta que rechazar el pedido podía tener consecuencias negativas para quien lo efectuara, ya que se tenía en cuenta por la empresa a la hora de elaborar unas métricas del servicio que podían implicar la no asignación de los turnos apetecidos y, por tanto, quedarse sin trabajar, además de valorarse también para la realización de un control de calidad que podía repercutir sobre el trabajador. “Lo esencial es que una vez aceptado el pedido, el mismo había de atenderse de acuerdo con la detalladas instrucciones determinadas por la empresa, sin margen apreciable de autonomía del trabajador. En caso de existir un verdadero régimen de autonomía sería esperable encontrar ciertas diferencias más o menos

sustanciales entre unos repartidores y otros, no exactamente en cuanto a la cantidad de horas de trabajo sino en cuanto a la forma de desarrollarlo. En cambio, la prestación de servicios de los repartidores se ha desarrollado de una forma homogénea y evidentemente establecida por la empresa, al punto de que esa organización común logra hacer, en cierto modo, intercambiables a los trabajadores, de forma que si uno rechaza el pedido, simplemente pasará al siguiente, que habrá de atenderlo siempre en la forma establecida con detalle por la empresa y estrechamente controlada por la misma”.

Por todo ello, “los repartidores esencialmente han ejecutado un trabajo personal en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca Deliveroo, su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella”, y la sentencia declara que existe una relación laboral entre éstos y la empresa, que debe por tanto pagar las cotizaciones debidas en el período de tiempo referido en el acta de liquidación de la Inspección de Trabajo. El objetivo perseguido de reducir costes laborales derivados de la inserción de estos trabajadores en el Régimen General de la Seguridad social, ha sido impedido.

Hay que tener en cuenta que la deslaboralización intentada por la empresa buscaba alcanzar otros objetivos no menos importantes. Se trataba de que en estos sectores emergentes de la digitalización de la economía se procediera, con carácter general, a la reconstrucción de la bilateralidad de la relación de trabajo exclusivamente entre individuos formalmente libres e iguales, sin posibilidad de trascender en



un interés colectivo que se materializara en un sujeto que organiza el trabajo y lo regula de manera general a nivel de empresa o de sector mediante la negociación colectiva o el conflicto. Es decir, se pretendía establecer una suerte de ecuación entre nuevos trabajos desarrollados en el marco de la introducción de la digitalización en los servicios y erradicación del sindicato como agente colectivo susceptible de representar a estos “nuevos sujetos activos” en el proceso de producción de bienes y de servicios.

Este es el campo en el que se mueve ahora el conflicto, y esa es su importancia estratégica. La sentencia sobre Deliveroo permite abrir un nuevo espacio de acción colectiva que se tendrá que irse desplegando en momentos sucesivos. Seguiremos atentos a éstos.

## **II. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y RELACIONES LABORALES: UN DEBATE ABIERTO**

**Noviembre 2019**

La Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo aprobada en la 108ª reunión del 2019 coloca en primer lugar los cambios tecnológicos como eje de las mutaciones que puedan producirse en el futuro sobre el trabajo: “el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el

lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto”.

Esta nueva gran transformación ha generado un discurso muy extendido según el cual el trabajo desaparecería en su concepción actual, en la medida en que las nuevas formas de trabajo que se expresan en nuevas formas de negocio no serían susceptibles de regulación tal como hoy la conocemos, perdiendo cada vez más intensidad y presencia la regulación externa y colectiva del mercado de trabajo, a la vez que se desarrollaría la protección a cargo del Estado del mínimo vital desconectado del hecho de la actividad productiva. No es una opinión excéntrica o poco extendida. Por el contrario, está en la base de una narrativa distópica que se difunde en los medios de comunicación y en otros productos culturales de amplio impacto en la opinión pública.

En un reciente y muy comentado artículo publicado en *La Vanguardia* y que puede leerse en este enlace [El final del trabajo](#), el filósofo político Daniel Innerarity alertaba sobre el hecho de que el capitalismo de las plataformas agitaba el fantasma de la automatización para disciplinar y desvalorizar la fuerza de trabajo, recordando a sus lectores que la distopía de la sustitución de trabajo humano por trabajo realizado por las máquinas no tendrá lugar. No se trata de sustituir el trabajo sino de alterarlo sustancialmente de manera que “tanto el microtrabajo mal remunerado como el empleo de los datos que los consumidores proporcionan sin remuneración alguna implican una radical transformación del capitalismo que puede ahora prescindir de la figura del salariado y sus inconvenientes”. Condiciones laborales del siglo XIX en un

entorno tecnológico del siglo XXI, y una nueva división internacional del trabajo digital en cadenas globales de deslocalización en el que se sustituye trabajo humano retribuido según estándares legales y colectivos por fuerza de trabajo oculta, precaria y mal pagada. Por otra parte, y como destaca Innerarity, las tecnologías digitales necesitan el trabajo de los usuarios, en la medida que, de alguna manera, “toda persona abonada a una red social es un trabajador”. Los consumidores suministran un trabajo – no pagado – que interactúa con los dispositivos y los mejoran: “quienes intervienen en una red social ejercen una gran influencia sobre los algoritmos, los conductores corrigen las rutas que les sugiere el GPS, los usuarios enmiendan las imprecisiones de la transcripción automática...”.

Frente a esta revolución tecnológica disruptiva, en donde la economía digital transforma la organización del trabajo e impacta en las relaciones laborales, se ha propuesto por la OIT la idea de una “transición justa”, que supone “aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos”, un objetivo que en todo caso tiene que pasar por “promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes”, lo que exige “asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas

nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido”. La opción de la organización internacional no contempla la disolución de las instituciones que regulan la relación laboral, sino su fortalecimiento, preservando en todo caso elementos esenciales de esta regulación. En efecto, para la Declaración del Centenario, el futuro del trabajo debe pasar por “el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta i) el respeto de sus derechos fundamentales; ii) un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado; iii) límites máximos al tiempo de trabajo, y iv) la seguridad y salud en el trabajo”.

La “continua pertinencia” de la condición de trabajo por cuenta ajena y dependiente como condición de ejercicio de derechos laborales, que integra a su vez la figura de la ciudadanía social es por tanto un elemento central en la configuración del tipo de regulación laboral que se debe mantener en el futuro. Otras propuestas más concretas respecto de los trabajadores de plataformas se han ido materializando a lo largo de este debate, en la idea además de construir un sistema de gobernanza internacional que

asegure derechos y prestaciones mínimas para estos trabajadores, al estilo del Convenio del trabajo Marítimo del 2006, proponiendo un nuevo convenio internacional para estos trabajadores, como ha recogido en alguna de sus intervenciones Joaquín Nieto, el director de la oficina de la OIT en España, o la propuesta de una Garantía Laboral Universal para todo este personal.

¿Cómo se ha recibido este debate en España? No ha habido una intervención legislativa sobre estos problemas, y ha sido el campo de la doctrina científica el que ha anticipado el debate sobre el tema, posteriormente enriquecido con los sucesivos fallos judiciales al respecto. La percepción de la utilización de la economía digital como vía para la degradación de las condiciones laborales se ha ido materializando en una ya larga discusión doctrinal sesgada a partir de la clasificación jurídica de la relación de trabajo que se desprende del trabajo en plataformas, comenzando con lo que se denominó *uberización* de las relaciones laborales, un tema al que la *Revista de Derecho Social* ha dedicado una amplia atención, y que se despliega en un contexto en el que cobra un empuje formidable la idea-fuerza de la economía colaborativa, a la que se le asigna la capacidad de revertir los desmanes económicos, sociales y políticos del modelo empresarial responsable de la crisis económica basada en la financiarización global de las relaciones económicas. Las Comunicaciones de la Comisión Europea realizadas al Parlamento Europeo, al Consejo al Comité Europeo Económico y Social y al Comité de las Regiones , así como las conclusiones del Foro Mundial Económico de Davos , entronizaban a los modelos de negocio basados en plataformas digitales como *the only one way* para la

recuperación económica, en el que se concentraban la oportunidad de trascender una situación en crisis y la inevitabilidad de recorrer este camino ante la progresiva digitalización y automatización del mundo económico. Este impulso político-institucional buscó su aceptación y legitimación social equiparando aquellos modelos de negocio a experiencias colaborativas de producción y consumo surgidas a partir de la etapa más agresiva de la crisis económica ante la imposibilidad de importantes estratos sociales de población de acceder al consumo acudiendo a los mercados tradicionales.

A partir de la reflexión académica sobre la *uberización* – no solo europea, sino prácticamente global – otro tipo de empresas han entrado en el foco de atención doctrinal, aunque sigue ejercitando una fuerte *vis atractiva* el problema de la calificación laboral de estos trabajadores al servicio de plataformas, que en nuestro país se ha centrado en los casos muy conocidos de *Deliveroo* o de *Glovo*, a través de la intervención de la Inspección de Trabajo tanto en su actividad sancionatoria como en el impulso del procedimiento de oficio para la declaración de la laboralidad de la relación de los llamados *riders*. Es un debate en curso, puesto que las diferentes soluciones judiciales que se han ido dando a los casos planteados, permite aventurar que el tema llegará a la unificación de doctrina del Tribunal Supremo, constituyendo por tanto un terreno de lucha de intereses extraordinariamente tensionado, puesto que las presiones contra una solución que considere a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena son muy potentes y confían en una composición de la sala cuarta en la que las posiciones

conservadoras allí dominantes den la razón a la pretensión empresarial.

A través de este prisma, el de la laboralidad de quienes prestan su actividad en el marco de una economía de plataformas, se han ido poniendo de relieve consideraciones muy críticas sobre el modelo de gobernanza de estas empresas, focalizado en el área de la colaboración empresarial y de las relaciones de trabajo autónomo, donde lo colectivo se diluye en una consideración del trabajo que prestan las personas a través de la plataforma digital como individuos que trabajan por cuenta propia o, últimamente, como trabajadores autónomos económicamente dependientes, siempre por tanto alejados de la posibilidad de institucionalizar una dimensión colectiva para estos trabajadores que construya un interés de grupo articulado a través de la representación legal o de la condición voluntaria de agregación de intereses, que se pretenden siempre alejados y diferenciados de los que organizan a los trabajadores en general. El sujeto colectivo de representación de los intereses y derechos de trabajadoras y trabajadores se ve sometido a un sensible cuestionamiento de la utilidad y vigencia de su función económico-social y político-democrática.

El siguiente terreno de debate viene urgido indirectamente por la reflexión doctrinal en torno a la calificación jurídica de la relación de servicios como laboral, y es la definición y caracterización de las empresas de plataforma como parte de un contrato de trabajo, es decir su condición de empleadora, una discusión que se relaciona necesariamente con la

progresiva complejidad de la figura de empresario más allá de la sencillez (relativa) de su ligamen con la personalidad jurídica y capacidad de obrar, y que ha dado lugar a propuestas explicativas muy interesantes. En el centro de esta discusión se encuentra el problema de la responsabilidad de la empresa y también aquí se enlaza con la imposición de obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social y de capacidad tributaria, problemáticas muy interesantes e intercurrentes. Este abordaje más general sugiere planteamientos más complicados que intenten reflexionar sobre los cambios y las repercusiones que esta economía digital tiene en el ámbito de otras formas de organizar la economía y en la propia configuración de derechos y obligaciones que conforma el sistema de seguridad social.

La economía digital por consiguiente es un área de fuertes turbulencias en la que convergen no solo las iniciativas doctrinales y judiciales que reflejan los intereses encontrados de empresas y trabajadores, sino también formas organizativas que van intentando agregar un diseño representativo estable para este tipo de trabajo en las que el sindicalismo está muy interesado en poner en práctica experiencias organizativas que fructifiquen y permitan desarrollar su presencia en las nuevas identidades precarias que pueblan el trabajo en esta economía digital.

Posiblemente también sería muy importante favorecer una intervención legislativa en esta materia, como forma de zanjar de manera clara lo que hoy por hoy permanece abierto a las distintas resoluciones del momento interpretativo obra de los jueces. Es por otra parte seguro que en un tiempo relativamente breve, se conozcan algunos proyectos



regulativos fruto de la propuesta sindical para la solución de este problema. El debate permanece abierto y seguiremos sus desarrollos. Permanezcan atentos a sucesivas entradas del blog.

### **III.EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID CONSIDERA TRABAJADORES A LOS RIDERS DE GLOVO**

**Noviembre 2019**

El tema de los trabajadores de plataformas en el sector del transporte de mercancías en ciudad está en el centro de los debates jurídicos actuales. La prensa da cuenta hoy de la publicación de una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que se declara que estos trabajadores – los denominados *riders* – lo son realmente, de manera que la forma contractual con la que se les encuadra como autónomos o TRADE, es decir autónomos económicamente dependientes, no se corresponde con la realidad de la relación, que debe calificarse como trabajo por cuenta ajena y dependiente. La sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado **Juan Miguel Torres Andrés**, es muy importante porque se ha emitido desde la Sala General, es decir, por todos los magistrados de la Sala de lo Social del TSJ madrileño, conformando una doctrina unitaria en el futuro respecto de los casos que se planteen ante la misma. En esta entrada se incorporan los párrafos más sobresalientes de la importante sentencia comentada.

Hay que tener en cuenta que el contrato sobre el que se discute su laboralidad había sido calificado por las partes como el propio de un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), cuya prestación en concreto se gestionaba a partir de la *app* de la empresa, realizándose las comunicaciones por correo electrónico. El sistema, tal como resume la sentencia, era el siguiente: los lunes y los jueves por la tarde, el profesional puede abrir la APP a una hora determinada que depende de la puntuación que haya obtenido (los trabajadores de mayor puntuación tienen preferencia) y reservar la franja horaria en la que desea trabajar. Si tiene abierta la aplicación en la franja horaria y en la zona geográfica elegida, le entran los pedidos requeridos para dicha franja y zona geográfica. El repartidor puede aceptar o no el pedido; si lo acepta, puede hacerlo de forma automática o manual. En la primera modalidad (AA), la plataforma asigna un reparto automático de recados que el trabajador puede rechazar de forma manual. En la modalidad manual (MA), la plataforma no asigna el pedido al repartidor, sino que es éste quien tiene que seleccionar qué reparto desea hacer entre los disponibles. Una vez aceptado el pedido el repartidor debe llevarlo a cabo en la forma exigida por el cliente, entrando en contacto con éste de forma directa. Si le surgen dudas sobre la forma de realizar el pedido, tiene que ponerse en contacto con el cliente para solventarlas. La Empresa tiene establecido un sistema de puntuación de los 'glovers', o repartidores clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la Empresa puede decidir bajarle de categoría. la puntuación del repartidor se nutre de tres factores: La valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y

la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la Empresa 'horas diamante'. La puntuación máxima que se puede obtener es de 5 puntos.

En el caso enjuiciado, el repartidor sufrió un accidente de tráfico y envió un correo a la empresa solicitando que le quitaran las horas para que no le bajara la fidelidad, a lo que la empresa le contestó que como había pasado tres meses sin abrir la aplicación, se le rescindía el contrato y se le pedía la devolución del material. En el proceso de instancia, el informe de la Inspección de Trabajo consideró que no se daban en el caso las notas de ajenidad, dependencia y retribución del art. 1.1 ET porque no existía una situación de “dependencia absoluta” del trabajador. La sentencia de instancia absolvió a la empresa de la demanda planteada.

Por el contrario, la sala de lo Social del TSJ de Madrid invierte esta decisión. La sentencia analiza con primor y exhaustividad las alegaciones de recurrentes y recurridos, de una cierta complejidad en cuanto a la falta de congruencia de la sentencia impugnada y la reconstrucción de los elementos básicos del contrato relativos a las condiciones de trabajo del “Glover” a partir del error de hecho en la apreciación de las pruebas. Todo ello conduce a un razonamiento muy potente que se sustancia en la siguiente doctrina: “la aplicación de los tradicionales criterios del Derecho del Trabajo en relación a los elementos que caracterizan una relación laboral común se nos antoja suficiente para darle respuesta adecuada, siempre, claro está, que contextualicemos debidamente los presupuestos fácticos que concurren o, lo que es lo mismo, los analicemos a la luz de la realidad social actual (artículo

3.1 del Código Civil), lo que exige adaptar dichos estándares clásicos a los avances tecnológicos que continuamente se producen y, por tanto, a lo que es una sociedad como la nuestra dominada por las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) merced a la aparición cada vez más frecuente de plataformas digitales o virtuales de diferentes clases, las cuales se erigen en el principal activo empresarial de sus propietarios con el uso de algoritmos, obviamente secretos, que configuran y definen su funcionamiento, a la par que con la especial idiosincrasia de las relaciones contractuales generadas en torno a esta herramienta mediante las aplicaciones informáticas creadas ad hoc”.

En este sentido, el magistrado **Torres Andrés** recuerda que “los contratos son lo que son y no lo que las partes quieren que sean, ni lo que quepa deducir de la denominación que las mismas les otorguen -nomen iuris-, principio que es propio tanto de nuestro ordenamiento jurídico interno, cuanto del Derecho de la Unión Europea. Así, el inciso final del apartado 8 de los antecedentes de la Directiva 2.019/1.152/UE, del Parlamento y el Consejo, de 20 de junio, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, pone de relieve: “(...) La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación”. Es decir, la celebración, primero, de un contrato civil de prestación de servicios el 11 de febrero de 2.016 y, casi inmediatamente después, otro en calidad de TRADE –21 de marzo siguiente-, ninguna influencia puede tener, contrariamente a lo que parece desprenderse de la sentencia de instancia, en la calificación de la naturaleza jurídica del vínculo contractual que desde aquel entonces une

a las partes”. Además de la presunción general de laboralidad del art.8.1 ET, hay que tener en cuenta que “notas tales como la afiliación del recurrente al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos o por cuenta propia (RETA), o el cobro de sus retribuciones por medio de facturas que incluyen el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) o, finalmente, la obligación de suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil nada aportan a la calificación del carácter laboral como trabajador asalariado, o no, de la relación contractual que vinculó a los litigantes”.

Por otra parte, que “las facturas se girasen a nombre del actor, pero fueran confeccionadas materialmente por la mercantil demandada, es dato altamente revelador de la falta de medios materiales e infraestructura de que aquél dispone, al igual que de su escasa capacidad de organizarse con criterios propios, lo que contraría claramente los mandatos contenidos en el artículo 11.2, párrafos c) y d), de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), y se vincula indefectiblemente a la discusión jurídica sobre la nota de ajenidad en los medios que define la relación laboral común”. No es posible cuestionar que “en la prestación de servicios como recadero del demandante para GlovoApp23, S.L. se dan cita los estándares que demuestran su carácter personal y directo, de un lado –intuitu personae-, y retribuido, de otro. La percepción de un precio por cada encargo realizado en atención a las tarifas fijadas de manera unilateral por la empresa es también una forma de salario por unidad de obra de las previstas en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y sin que el hecho de que su cobro dependa, como no podía ser de otro modo, de la materialización final del pedido prive de virtualidad a lo anterior, ni suponga que el

actor respondiese del buen fin del servicio o, más concretamente, asumiera el riesgo y ventura del mismo”.

En el análisis de la condición de ajenidad, el ponente no sólo entiende que se da la ajenidad en los frutos, sino también la ajenidad en los medios, porque “basta con comparar, de un lado, la enorme importancia económica de la plataforma digital propiedad de la demandada que representa su marca como seña de identidad en el mercado y constituye, a su vez, su herramienta esencial de funcionamiento a través de distintas aplicaciones informáticas en relación tanto a los comercios asociados y los clientes finales o usuarios que se conectan a ella, cuanto a los recaderos que como instrumento medial contribuyen con su prestación de servicios al logro de los objetivos productivos de la empresa en el marco de su modelo de negocio y, de otro, los escasos elementos materiales, a su vez de limitado valor, que el demandante aporta, consistentes en un teléfono móvil con el que entrar en la aplicación y una motocicleta, aunque las más de las veces se trate de una bicicleta, motorizada o no. Abunda en la ajenidad que venimos analizando la elaboración por la empresa de las facturas que gira el repartidor a su nombre. Es evidente que sin tan repetida plataforma digital sería ilusoria la prestación de servicios por el actor, quien carece de cualquier control sobre la información facilitada a dicha herramienta, cuya programación mediante algoritmos le es ajena por completo. Tampoco cabe desdeñar que en las bolsas o cajas que el mismo porta para transportar los productos figura siempre el logotipo, nombre y colores de la demandada, lo que contribuye a aumentar su reputación digital. En suma, también este elemento constitutivo de la relación laboral común concurre en el supuesto enjuiciado.

Además, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse a satisfacción del cliente no es sino consecuencia obligada de la tipología de retribución por unidad de obra que las partes pactaron, sin que ello suponga responder de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo”.

También concurre la nota de la dependencia, de manera que es evidente que el trabajador prestó sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa. “No es menester hacer hincapié en que ésta es la titular de la plataforma digital y sus aplicaciones informáticas que entrañan el elemento fundamental que permite el trabajo del actor como recadero, con cuya realización el mismo contribuye a afianzar en el mercado digital la marca de GlovoApp23, S.L., quien de este modo se nutre de los ingresos económicos que obtiene, servicios aquéllos por los que el demandante cobra un precio por cada recado que efectúa en cuya fijación no tiene participación alguna, siendo, en cambio, la parte demandada quien unilateralmente decide su importe, al igual que el precio de los servicios que ofrece a los clientes finales en función de numerosas circunstancias, tales como el día de la semana de que se trate, si es festivo o no, la hora del día en que se haga el pedido, las inclemencias del tiempo, el volumen de la demanda, entre otras, variables que el algoritmo se encarga de procesar en atención a los datos facilitados”. A su vez el trabajador debe atenerse estrictamente a las instrucciones que le imparte la citada mercantil en lo que toca a la forma en que tiene que llevar a cabo su prestación, la cual ha de completar como máximo en 60 minutos. Nótese, además, que la empresa, merced al sistema de geolocalización instalado, ejerce un control

efectivo y continuo sobre la actividad que el mismo desempeña.

En suma, “no es posible hablar de auto-organización, sino de prestación de servicios hetero-organizados y dirigidos por la empresa que los recibe y se beneficia de ellos. No es convincente tampoco alegaciones como la libertad de horario e, incluso, puede rechazar libremente un encargo que le haya sido asignado por la aplicación informática, han de valorarse desde la relatividad que resulta de las condiciones reales que la empresa le impone para su prestación de servicios como repartidor. Es ella quien decide cuándo abre la aplicación en función de la demanda prevista y, por supuesto, según lo que el algoritmo haya establecido, y la alegada libertad de elegir determinada franja horaria queda notablemente matizada por el hecho de que sólo puede hacerlo dentro de aquéllas a las que tiene acceso en atención a la puntuación asignada”. Tampoco aparece sometido materialmente el actor al poder disciplinario de la empresa, pero no hay duda que muchas de las causas adicionales de resolución justificada del contrato de TRADE que su cláusula octava contempla se asemejan en gran medida a una sujeción de esta naturaleza o, cuando menos, a la posibilidad de reproche por la demandada que es susceptible, incluso, de determinar la extinción contractual.

Por todo ello la Sentencia concluye entendiendo que “no es posible encuadrar la prestación de servicios de quien hoy recurre en la figura del TRADE, desde el mismo momento que no acredita buena parte de las condiciones determinantes a que hace méritos el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo” sólo puede calificarse,



pues, como laboral común u ordinaria, y no de TRADE. Una conclusión que el magistrado ponente refuerza con la dicción de la reciente Directiva 2.019/1.152/UE sobre la transparencia en las condiciones de la contratación, según la cual, “el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales”. De esta manera el cese del trabajador se debe calificar como un despido improcedente.

La importancia de la Sentencia del TSJ de Madrid es, como se puede comprobar de la mera lectura de sus razonamientos, extremadamente relevante puesto que fija dentro de la laboralidad tutelada por el ET las relaciones laborales de los ciclistas o motoristas que están al servicio de las empresas que facilitan el transporte a domicilio de alimentos en la ciudad. Constituye una aportación doctrinal que hace más difícil la victoria de las tesis de las asociaciones empresariales del sector que han apostado fuertemente por la consideración de sus trabajadores como TRADES, en cuya consecución están invirtiendo numerosos y potentes recursos económicos y argumentales, desplegando una importante estrategia de activismo jurídico en esa dirección a cargo de notables estudios jurídicos que gobiernan los intereses económicos de este sector. Por el contrario, para los planteamientos sindicales y para la propia

consideración de trabajadores de los sujetos afectados, es una espléndida noticia que este blog se congratula en difundir.

#### **IV.DE NUEVO SOBRE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS: LA SOLUCION ITALIANA**

**Noviembre 2019**

El problema de la calificación jurídica del trabajo prestado a través de plataformas se plantea globalmente en la práctica totalidad de los ordenamientos jurídicos nacionales, y ha atraído la atención de las organizaciones internacionales y de las normas europeas. En una gran medida, las decisiones que definen la naturaleza laboral o autónoma de estas relaciones de trabajo provienen de la jurisprudencia, y se han escrito innumerables comentarios sobre los fallos más relevantes al respecto. En este mismo blog hemos dedicado amplio espacio a estos debates judiciales, en particular a la muy importante sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid sobre el caso *Deliveroo*, que se pueden consultar en este enlace [Crónica del macrojuicio sobre Deliveroo](#), y en este otro [La sentencia sobre el caso deliveroo](#). En esta ocasión, el blog trae a colación la solución legislativa que ha dado una reciente norma italiana. Con ello se quiere favorecer el acopio de materiales que sirven para debatir esta cuestión tan decisiva en el tiempo de la *gig economy*.

En Italia, como en España, las plataformas que operan en ese país suelen utilizar para los trabajadores a su servicio fórmulas contractuales que sitúan a éstos en el área del

trabajo autónomo o por cuenta propia. Bien mediante fórmulas de relaciones atípicas de parasubordinación, como las llamadas colaboraciones coordinadas y continuadas (Co.Co.Co.), bien mediante el recurso a la colaboración ocasional con la empresa, de manera que en este tipo de contratos se insertan cláusulas que sancionan la naturaleza autónoma de la relación y se insertan estipulaciones modeladas sobre la noción de las *independent contractor clauses* de la economía digital anglosajona, definiendo el objeto del contrato como la actividad de entrega a domicilio de productos realizada con medios propios.

Como en otras partes de Europa, los jueces se tuvieron que pronunciar ante reclamaciones de estos “jinetes” de plataformas digitales, y lo hicieron con resultados desiguales, también como sucede en otras partes del mundo. Mientras que para los magistrados de instancia de Milán y de Turín la libertad reconocida a los *riders* de decidir si trabajar o no y cuando excluía la existencia de la subordinación y la propia naturaleza hetero-organizada de la colaboración, el tribunal de Apelación de Turín mantuvo sin embargo este tipo de prestación en el ámbito de las llamadas “colaboraciones hetero-organizadas” que constituían un *tertium genus* entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo coordinado y continuado, al que se aplicaban ciertas garantías y tutelas fundamentalmente salariales y contributivas de la relación laboral común calculadas en función del convenio colectivo sectorial de las empresas dedicadas a la logística de transporte de mercancías. Se trató de una decisión extraordinariamente comentada por la doctrina laboralista que generaba sin embargo dudas muy razonables entre los analistas y los sindicatos sobre su amplitud y corrección.

La formación del gobierno rojo-amarillo entre el Movimiento 5 Estrellas y el Partido Democrático condujo a la preparación de una norma que pudiera evitar un goteo de nuevos fallos judiciales de soluciones no homogéneas y que fijara unas líneas básicas de protección para estos trabajadores de plataformas, pensando fundamentalmente en los *ciclofattorini* de transporte ciudadano de mercancías y comida.

La norma en cuestión es el Decreto-Ley 3 septiembre 2019, n. 101 relativo a las disposiciones urgentes para la tutela del trabajo y la resolución de crisis de empresas, convertido en Ley num. 128 con modificaciones, el 2 de noviembre de ese mismo año (<http://www.infoparlamento.it/Pdf/ShowPdf/6067>). En este texto se opta por una solución de compromiso que tiene que ver con otra norma anterior de 2015 que establecía la aplicación de las tutelas derivadas del trabajo subordinado por tiempo indefinido, que constituye “la relación laboral común”, a lo que llamaríamos “falsos autónomos” que se presentan bajo una de las formas atípicas de encuadramiento como “relaciones de colaboración hetero-organizadas”. Esta es la fórmula que ha escogido la nueva ley, ampliando las causas por las que se entendía que las “coordinación continuada hetero-dirigida” e indicando explícitamente que se aplica a cualquier ejecución de la prestación de trabajo en el marco de las plataformas digitales.

De esta manera, la Ley no parte del reconocimiento directo de la laboralidad de la relación que liga a los trabajadores de

las plataformas con las empresas comitentes, sino que utiliza el mecanismo de reversibilidad de una situación contractual que se declara a nivel de acuerdo individual como trabajo autónomo pero que presenta una serie de características que desvirtúan esa presunta autonomía o coordinación continuada y colaborativa. Desde esta posición se define la hetero-dirección del trabajo con arreglo a unas pautas que amplían los supuestos ya previstos en la tímida norma del gobierno **Renzi** del 2015. Por un lado, define el trabajo prestado como “prevalentemente” – no exclusivamente personal – y por otra parte elimina la referencia de aquella norma a la organización del tiempo y lugar de la prestación, que resultaba cuestionado por los tribunales en los casos en que la actividad laboral se prestara a través de la plataforma digital. Con ello se pretende desvirtuar algunos de los argumentos utilizados por los abogados de las empresas para reclamar el carácter autónomo de la relación. A estos “colaboradores hetero-dirigidos” se les aplica la legislación laboral común, y por consiguiente no hay en esos casos diferencia con el resto de los trabajadores, en especial respecto a sus derechos colectivos y su inserción en el campo de aplicación del convenio colectivo nacional el sector de logística y transporte.

Pero además la Ley establece un nuevo título destinado a las prestaciones de trabajo efectuadas a través de las plataformas digitales por trabajadores reputados autónomos que no incurran en la norma general de prevención de “falsos autónomos” de la colaboración hetero-organizada. Se consideran plataformas digitales los programas y los procedimientos informáticos utilizados por el comitente que, con independencia del lugar de trabajo, son instrumentales a

las actividades de entrega de bienes, fijando la compensación económica y determinado las modalidades de ejecución de la prestación. Estos trabajadores autónomos tienen derecho a la información de las condiciones esenciales de su relación contractual, a la que se aplican las garantías previstas en la ley italiana frente a la violación de estos deberes de información para los trabajadores subordinados, y su retribución o compensación económica debe ser fijada por los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Se prohíbe la remuneración exclusivamente a destajo, en función de los pedidos recibidos, y la ley determina que, en el caso de no haberse regulado ésta en los correspondientes convenios colectivos, se debe reconocer una remuneración mínima por hora de trabajo en función de los parámetros de las tablas salariales correspondientes a los convenios colectivos de los sectores afines o equivalentes suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional. Asimismo el trabajo nocturno o en condiciones meteorológicas adversas debe recibir un complemento salarial fijado como mínimo en un 10% sobre su retribución horaria. Estas disposiciones sobre el contenido retributivo y su inserción plena en los convenios colectivos está diferido sin embargo en la propia ley al año siguiente de su entrada en vigor.

Se aplica a estos trabajadores autónomos la prohibición de discriminación y la tutela de la libertad y la dignidad de la persona prevista para los trabajadores por cuenta ajena y se establece la prohibición de excluir de la plataforma o penalizar la recepción de pedidos sobre la base de haber rechazado la ejecución de algunos encargos por realizar. Los datos subidos a la plataforma tienen la protección marcada

por la ley y el Reglamento Europeo de Protección de Datos. La norma además, obliga al aseguramiento contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en donde la empresa comitente que utiliza la plataforma tiene, a todos los efectos contributivos y de responsabilidad, la condición de empresario, aunque esta obligación sólo entrará en vigor tres meses después de la promulgación de la Ley. Por último, se crea un Observatorio que tiene por objeto verificar los efectos de las disposiciones de la Ley sobre el trabajo en plataformas digitales y proponer eventuales decisiones sobre la base de la evolución del mercado de trabajo y la dinámica social.

La opción legislativa por la que se ha optado, como se aprecia, es doble. De un lado se amplía la posibilidad de declarar la inexistencia real de autonomía en la prestación de trabajo al constatarse de forma amplia la hetero-dirección de la actividad laboral prestada en el marco de las plataformas digitales. Pero además se establece una serie de normas específicas para aquellos supuestos de trabajos que se realizan a través de éstas pero en régimen de colaboración coordinada y continua, calificadas como trabajo autónomo. Entre ellas, la más importante es la regulación de la relación salarial a través de los convenios colectivos sectoriales, aunque la puesta en práctica de esta disposición se dilate hasta dentro de un año. Una solución articulada de compromiso que ha sido criticada por aquellos que entienden que habría sido preferible partir, a la inversa, de una declaración de laboralidad de estas prestaciones y fijar a continuación los supuestos en los que este tipo de actividades se pudieran considerar exceptuadas por carecer de las notas determinantes de la ajenidad y dependencia,

puesto que en definitiva la situación real de aquellos trabajadores de plataformas que se dedican “a la entrega de bienes por cuenta de otro, en el ámbito urbano y con auxilio de velocípedos o de vehículos a motor” debe calificarse como laboral. Pero asimismo representa una situación de compromiso que de alguna manera pretende ofrecer un marco más seguro de protección a los diferentes supuestos en los que se manifiestan las relaciones de trabajo a través de plataformas digitales, incluyendo el tratamiento de las condiciones de trabajo de estas personas en el ámbito de la negociación colectiva laboral, lo que sin duda constituye su rasgo distintivo más interesant