

# El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica

Work on digital platforms: divergent opinions and opinions regarding its legal qualification

Olaya Martín Rodríguez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), España

mariaolaya.martin@udima.es

**RESUMEN.** A lo largo de los años se han producido cambios en la organización del trabajo y en las formas de trabajo, pero uno de los avances más llamativos ha sido la aparición de las plataformas digitales online que mediante la contratación on demand o crowdsourcing han modificado la forma clásica de prestar servicios. La regulación legal no se ha adaptado con tanta rapidez a esta nueva realidad lo que ha originado dudas acerca de la laboralidad de estas nuevas formas de empleo; incluso ha hecho pensar a parte de la doctrina científica sobre la idoneidad de crear una tercera categoría o bien una nueva relación laboral especial. En este trabajo se analizarán las notas de laboralidad y se abordarán tres pronunciamientos judiciales (Deliveroo, Take Eat Easy vs Glovo) con el fin de determinar si puede calificarse de laboral la relación existente entre la empresa y los trabajadores que prestan sus servicios para este tipo de plataformas digitales.

**ABSTRACT.** Over the years there have been changes in the organization of work and ways of working but one of the most striking advances has been the emergence of digital platforms that through on-demand contracting or crowdsourcing have modified the classic way of providing services. The legal regulation has not adapted so quickly to this new reality which has led to doubts about the work or not of these new forms of employment; It has even led to think in part of the scientific doctrine about the suitability of creating a third category or a special employment relationship. In this study reference will be made to the characteristic notes of the employment relationship and three judicial pronouncements will be studied (Deliveroo, Take Eat Easy vs. Glovo) in order to determine whether there is work or not in the provision of services in these new business models or if it is necessary to create or modify the existing legal regulation.

**PALABRAS CLAVE:** Plataformas digitales, Gig economy, Economía colaborativa, Trabajo por cuenta ajena, Trabajo por cuenta propia.

**KEYWORDS:** Digital platforms, Gig economy, Sharing economy, Employed worker, Self-employment.

## 1. Introducción

Estamos actualmente en un periodo de tránsito e indecisión o incertidumbre en la que los avances de la innovación tecnológica, así como el surgimiento y desarrollo de las plataformas digitales está desbordando el ordenamiento laboral tal y como lo conocíamos. Tanto la digitalización, como la presencia de las plataformas digitales están transformando la realidad de todas las relaciones sociales, provocando beneficios como perjuicios en la esfera laboral.

En la actualidad los sectores económicos dentro de los que opera la fórmula de la economía colaborativa son prácticamente todos. En nuestro país en 2017, un 11,6% de adultos había recibido algún tipo de ingresos procedentes de plataformas digitales; apenas un año después esa cifra aumenta hasta un 17%<sup>1</sup>. En este escenario se desarrollan con fuerza las plataformas digitales que fomentan este ecosistema en el cual el ciudadano, productor y agente no organizado, encuentra mayores dificultades para convertirse en oferente y receptor de bienes y servicios, sin intermediarios y con una significativa reducción de los operadores en la cadena de valor. Muchas de esas plataformas lo hacen bajo el paraguas de estar situadas dentro de los sistemas de información, pero en realidad tratan de aprovecharse con fines lucrativos de este nuevo paradigma social de intercambio.

## 2. Confusión en el uso terminológico de economía colaborativa y gig economy

Antes de profundizar sobre la posible calificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios para las plataformas digitales online es conveniente aclarar los términos de economía colaborativa y gig economy o economía bajo demanda pues existe cierto grado de confusión al respecto y es importante para saber bajo qué denominación se pueden encuadrar las plataformas digitales online que vamos a referenciar en este trabajo. Respecto a la definición de economía colaborativa<sup>2</sup>, la Comisión Europea (2018) señala que son todos aquellos “modelos de negocios en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares”. Esta economía colaborativa, siguiendo lo que dice la propia Comisión distingue tres agentes diferentes, por un lado, estarían los “prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo o competencias y que pueden ser particulares o profesionales”, por otro, los “usuarios del mismo” y, por último, los “intermediarios que mediante la plataforma en línea realizan la función de interconexión de los mercados”.

Sin embargo, este concepto tal cual definido por la Comisión Europea es muy amplio y no puede decirse que cualquier plataforma digital que intermedia entre prestador de servicio y usuario es economía colaborativa (Sánchez-Urán Azaña, 2017) aunque como ya he mencionado en ocasiones y sobre todo al comienzo de desarrollarse estos nuevos modelos de negocio se utilizaban de manera indistinta los conceptos de economía colaborativa, economía bajo demanda o gig economy. Si somos precisos, bajo el término de economía colaborativa deberíamos entender incluida únicamente aquellas actividades en las que no existe ánimo de lucro, sino que surgen con el fin de intercambiar, compartir o donar un producto infrutilizado o prestar un

<sup>1</sup> <http://www.web-strategist.com/blog/2016/03/10/honeycomb-3-0-the-collaborative-economy-market-expansion-sxsw/>

<sup>2</sup> La definición de economía colaborativa ha sido objeto de reflexión por parte de varios autores, según Rachel Botsman (2015) la economía colaborativa es “un sistema económico compuesto de redes y ámbitos de intercambio descentralizados que liberan el valor de activos infrutilizados mediante el encuentro de demandas y ofertas, de un modo que no hace falta intermediarios”. Por su parte, para Codagnone y Martens (2016), la economía colaborativa es un concepto bajo cual se incluyen prácticas muy heterogéneas y se puede hablar de tres modelos de organizaciones de economía colaborativa en función de la forma en que se produce el intercambio: modelo peer-to-peer (P2P); modelo business-to-consumer (B2C) y modelo business-to-business (B2B). El primer modelo se caracteriza en que los bienes o servicios son compartidos entre particulares y la empresa actúa como intermediaria entre la oferta o la demanda y este servicio puede ser o no gratuito para los usuarios. El segundo modelo se caracteriza en que la empresa proporciona la plataforma de intermediación y suministra el bien o servicio. Y, el tercer modelo, puede adquirir la forma de los dos modelos anteriores, con la excepción de que las partes que interactúan son organizaciones empresariales.



servicio. De tal forma, dentro de la economía colaborativa tendrían cabida aquellas plataformas digitales online que aprovechan las ventajas que ofrecen los avances de las tecnologías informáticas para intercambiar y compartir/donar bienes y servicios entre los usuarios sin tener en principio consecuencias para el mercado laboral ni existir ánimo de lucro. Por poner algún ejemplo de plataforma digital online dentro de la economía colaborativa podemos mencionar, BlaBlaCar, AirBnB, Fon, Neighbour Goods, Spinlister, SocialCar o Crivy, entre otras (Ginès i Fabrellas, 2018: 92-93).

Por otro lado, y distinta de la economía colaborativa está la economía bajo demanda o gig economy caracterizada principalmente en que las plataformas que se desarrollan bajo esta terminología se proyecta un negocio basado en un servicio que ofrecen a consumidores y permiten acceder a trabajadores para que presten sus servicios (Drahokoupil & Fabo, 2017: 72). Estas plataformas digitales se caracterizan principalmente por ser las “intermediarias” y se encargan de poner en contacto al cliente con la persona que realiza finalmente la prestación (trabajador por cuenta ajena o autónomo). Las empresas propietarias de la plataforma justifican que son únicamente una base de datos donde los clientes y prestadores de servicios pueden encontrarse. Sin embargo, algunos autores lo consideran como una verdadera plataforma laboral o plataforma de subcontratación, es decir, una nueva modalidad de externalización de la actividad económica que está impulsando nuevas formas de empleo (Drahokoupil & Fabo, 2017: 71). Es decir, la economía bajo demanda o gig economy se caracteriza en que las empresas (plataformas digitales online) satisfacen la demanda del consumidor o del cliente a través de la prestación de un servicio generándose de esta forma “trabajo a demanda vía app”. Dentro de la gig economy, uber economy o economía on demand, podemos encuadrar varias plataformas digitales. Es el caso de Uber y Cabify, Just Eat Easy y Deliveroo, Glovo, Amazon Mechanical Turk, entre otras.

### 3. Calificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios en las plataformas de la gig economy

El encuadramiento de la plataforma digital dentro de una de las dos tipologías básicas definidas por la Comisión Europea (2018: 356), según se preste un servicio electrónico de intermediación o ejecute el servicio físico subyacente, determinará su posición jurídica, su relación con los terceros colaboradores y, en paralelo, la posible existencia de una relación laboral entre aquella y estos últimos. Es decir, dependerá de si cabe hablar de la plataforma como mera intermediaria o como efectiva prestadora de dicho servicio subyacente, cobrando especial protagonismo en este sentido la fijación del precio, establecimiento de condiciones esenciales para la prestación del servicio y la propiedad de los activos para la realización de la actividad.

En este sentido, y de acuerdo con la doctrina científica se pueden distinguir cuatro roles diferentes susceptibles de definir la actuación de las plataformas digitales:

- Empleadores: como sujetos de contratos de trabajo a los que resulta de aplicación la legislación laboral.
- Empresas clientes: como contrapartes contractuales de un trabajador autónomo, que no prestan el servicio directamente para el consumidor o usuario.
- Agencias de colocación: que intermedian en la celebración de contratos de prestación de servicios.
- Redes sociales digitales: de mera instrumentación técnica respecto del contacto, sin asumir rol jurídico alguno de intermediación y por lo tanto, quedando exentas de cualquier posible responsabilidad jurídica a tales efectos.

Las distintas plataformas digitales online mencionadas dentro de la llamada gig economy tienen implicaciones en el mercado laboral y el modelo de negocio que se desarrolla en estas plataformas ha cambiado la forma tradicional de trabajo lo que para cierto sector de la doctrina supone la llamada “huida del Derecho del Trabajo”. Es decir, el nacimiento y desarrollo de estas plataformas digitales online en el mercado ha provocado que las “fronteras entre trabajo, empresa y mercado aparecen difuminados con una intensidad capaz de confundir los espacios de la empresa y la sociedad, así como hacer intercambiables las posiciones de

usuarios, trabajadores, productores, contratistas, consejeros o consumidores” (Trillo Párraga, 2017: 6). Es decir, que la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación ha transformado la estructura tradicional de las organizaciones empresariales y ha dado lugar a la aparición de nuevas formas de empleo en las que cambia la figura tradicional del trabajador por cuenta ajena que conocíamos hasta hace relativamente poco tiempo y no es fácil encuadrar esta nueva figura de trabajador dentro de la normativa existente, lo cual plantea muchas dudas, problemas y retos a los juristas.

En este nuevo escenario las empresas se constituyen como plataformas que actúan de intermediarias y conectan al cliente directamente con el prestador del servicio, es decir, la App se encarga de conectar la oferta y la demanda, lo que origina que en ocasiones no se puedan identificar bien a los sujetos de las relaciones de producción. Por su parte, los usuarios conectan a través de la plataforma con una serie de trabajadores disponibles para prestar sus servicios que se han registrado previamente en la plataforma. Sin embargo, el desarrollo de estos nuevos modelos de negocio, como hemos dicho, no ha venido acompañado de ciertos cambios en el marco jurídico lo que está provocando gran incertidumbre sobre cuál debe ser el régimen jurídico aplicable a estos nuevos trabajadores y es que las nuevas formas de trabajar en estas plataformas online generalmente utilizan el crowdsourcing y la prestación de servicios on-demand mediante trabajadores autónomos, de forma que la relación entre la plataforma y el trabajador es una relación mercantil y es normal que la plataforma aplique una comisión o tarifa por servicio contratado (Dagnino, 2015:2).

Es importante hacer alusión a que en nuestro país la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) en su Plan Estratégico (2018-2020) en la línea 88 dentro del objetivo 9 señala que “hay que definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet”. También el Parlamento Europeo ha mostrado su preocupación exigiendo garantizar una competencia justa y el respeto de los derechos laborales y de las obligaciones fiscales y “pide a la Comisión que publique unas directrices sobre cómo debe aplicarse el Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas con el fin de sufragar las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social” (Parlamento Europeo, 2017:10). Por su parte, la Comisión Europea en el mes de julio de 2018 publicó un informe “Platform Workers in Europe” en el que manifiesta que “es necesario adaptar las instituciones del mercado laboral y los sistemas de protección social existentes a esta nueva realidad emergente”. En este documento se alude a que “uno de cada diez adultos ya ha utilizado las plataformas en línea al menos una vez para prestar servicios” lo que muestra que el trabajo en las plataformas digitales es una nueva realidad que se está expandiendo con gran rapidez en el mercado laboral. Por ello, la Comisión propuso en Bruselas el 21 de diciembre de 2017 una Directiva relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles y una Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia dentro del paquete de medidas de equidad social de marzo de 2018.

Normalmente, las personas que trabajan en estas plataformas digitales suelen aceptar que se les clasifique legalmente como trabajadores autónomos. Sin embargo, desde el ámbito del Derecho Laboral se plantea la cuestión de si la relación existente entre estos trabajadores y la empresa propietaria de la plataforma digital debe calificarse como relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena o bien debe crearse una tercera categoría que se sitúe entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia. En este sentido, existe controversia doctrinal sobre la calificación legal de la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, algunos expertos consideran que son trabajadores autónomos, pero otros opinan que la plataforma digital ejerce un control significativo sobre el horario laboral, los métodos de trabajo, la organización de los trabajos y la remuneración y por lo tanto deberían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena.

Para la Comisión Europea, determinar si se trata de una relación laboral o por el contrario de una relación mercantil exige realizar un análisis caso por caso debido a que existen distintos tipos de prestaciones de servicios dentro de las diversas plataformas digitales que impide dar una única respuesta a este problema. En esta línea y con el objetivo de comprobar si la plataforma digital es una simple empresa tecnológica cuya actividad se limita al contacto entre usuarios y prestadores de servicios sin intervenir en la prestación de servicios, o bien si la plataforma ofrece también los servicios subyacentes, de manera que emplea el



crowdsourcing y externaliza toda la actividad productiva mediante “colaboradores” que categoriza como trabajadores por cuenta propia, la Comisión Europea propone analizar las circunstancias concurrentes en cada caso en atención a una serie de elementos que se dan en la relación de intercambio entre la plataforma y el prestador de servicios a la vista de las características que cada ordenamiento nacional exija para apreciar la existencia de una relación laboral teniendo en cuenta además la prevalencia del concepto de “trabajador” por cuenta ajena elaborado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y que implica la aplicación del Derecho social de la Unión Europea.

La Comisión Europea menciona tres “criterios claves” con el fin de identificar la existencia de una relación laboral encubierta en las plataformas digitales. El primer criterio que establece es el precio, es decir, si la plataforma es la que se ocupa de fijar el precio final que debe fijar el usuario como beneficiario del servicio o solamente sugiere recomendaciones sobre los precios o deja libertad al prestador del servicio. El segundo criterio está relacionado con la propiedad de los activos, es decir si los activos son propiedad de la plataforma o del prestador del servicio. Y el tercer criterio está relacionado con detectar posibles notas de subordinación en las condiciones contractuales (instrucciones de cumplimiento obligatorio en la prestación, gestión y organización de la selección de proveedores de los servicios subyacentes). En los supuestos que se cumplan estos tres criterios se podrá concluir que “hay indicios claros de que la plataforma colaborativa ejerce una influencia o control significativos sobre el prestador del servicio subyacente, lo que puede indicar a su vez que debe considerarse que presta también el servicio subyacente (Comisión Europea, 2018:7).

Son bastantes los litigios contra plataformas digitales en los distintos países con resoluciones diversas de los tribunales de justicia acerca de la laboralidad o no en estas plataformas. Las primeras reacciones de los tribunales fueron restrictivas y sancionadoras, en cambio, los pronunciamientos más recientes han sido más aperturistas con lo que se puede observar un cambio de tendencia. Por ejemplo, en EEUU, tanto en la sentencia de 11 de marzo de 2015 del Tribunal del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito del Norte de California (caso O’Connor vs Uber Technologies) como en la Sentencia de 26 de octubre de 2016 del Employment Tribunal of London (caso Aslam vs Uber) se declaró la existencia de una relación de laboralidad. Sin embargo, en la Sentencia de 11 de abril de 2018 del District Court Eastern District of Pennsylvania, caso Razak y otros contra Uber, se determinó que Uber no ejerce control sobre los conductores como para ser considerados bajo el estándar requerido por la Fair Labor Standards.

Aunque un posterior pronunciamiento ha vuelto a considerar la existencia de laboralidad de los conductores de Uber en la Sentencia del Unemployment Insurance Appeal Board del Estado de Nueva York de julio de 2018. En Europa, los tribunales parecen optar por declarar la no laboralidad de estas relaciones, es el caso de la Sentencia de la Cour d’appel de París de 20 de abril de 2017 que resuelve la demanda de un repartidor de la plataforma Take Eat Easy, o de la posterior sentencia de 9 de noviembre de 2017, el caso Deliveroo (García-Perrote Escartín & Mercader Ugina, 2018). En España, como se verá también hay pronunciamientos dispares acerca de la laboralidad o no de las personas que prestan servicios para estas plataformas.

#### 4. Notas características del trabajador por cuenta ajena y del trabajador por cuenta propia y su aplicación al trabajo en las plataformas de la gig economy

Nuestro ordenamiento jurídico en el art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante ET) define trabajador por cuenta ajena como “aquél que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Siendo la ajenidad, subordinación y dependencia, voluntariedad y onerosidad (retribución) las notas características de la relación laboral. Por el contrario, el art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA) define trabajo autónomo como “aquél realizado por personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica a título lucrativo, den o no ocupación a un trabajador por cuenta ajena). De acuerdo con este precepto para que se considere un

trabajador como autónomo han de concurrir cinco elementos: prestación de servicios de forma personal y directa; habitual; a título lucrativo; por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional; y con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona.

Esta previsión se puede completar con lo dispuesto en el art. 8.1 del ET, en razón al cual se presumirá que existe un contrato de trabajo “entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”. Las notas de ajenidad y subordinación o dependencia son las notas principales para distinguir el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena. En las siguientes líneas se va a desgranar ambas notas con el fin de establecer si existe o no una relación laboral por cuenta ajena en las plataformas digitales estudiadas, si bien antes es preciso señalar brevemente todas las notas de laboralidad.

En primer lugar, el carácter personalísimo implica que el contrato de trabajo se rige por un acuerdo de voluntades, a partir del cual el trabajador se obliga a prestar esos servicios de manera personal. Es decir, la prestación de servicios acordada se traduce en una obligación personalísima, por lo que deberá de ser ese trabajador y no otro quien desarrolle la actividad contratada (se obliga a trabajar personalmente, sin posibilidad de ser reemplazado por otro sujeto). Por su parte, la nota de voluntariedad implica que media un acuerdo de voluntades libre, manifestado a través de un contrato jurídico bilateral. De tal forma que esta nota conlleva que “el trabajador (...) realiza su actividad una vez haya prestado su consentimiento de manera libre y voluntaria”<sup>3</sup>. En cuanto a la nota de retribución o contraprestación económica, dineraria o en especie, supone que el trabajo por cuenta ajena conlleva una actividad lucrativa para el que lo presta y por lo tanto el trabajador tiene que recibir una remuneración a cambio de su prestación laboral<sup>4</sup>.

La dependencia y subordinación es un concepto graduable que tiene distinta intensidad según la cualificación del trabajador, la organización del trabajo, los medios técnicos o el lugar o modo de prestación de servicios. La nota de subordinación está formulada en la ley de manera muy abstracta por lo que la jurisprudencia ha tenido que identificar unos hechos indiciarios según los cuales puede constatar que el trabajador se sitúa dentro del ámbito de organización de la empresa, bajo el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, como titular de la organización empresarial. Algunos indicios de creación jurisprudencial de dependencia son: sometimiento a un horario y a una jornada de trabajo, acudir a un lugar de trabajo diariamente, la retribución fija, la asiduidad y la exclusividad (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez & García Murcia, 2018: 178). Por el contrario, el trabajador autónomo tiene una “organización propia” e independencia a la hora de decidir cómo prestar los servicios; cuándo prestar sus servicios (elección de horario) y tiene libertad para aceptar o no encargos, “sin sujeción a las órdenes de otra persona”.

El trabajo en las plataformas de la gig economy que se estudian en el siguiente apartado (Glovo y Deliveroo) se caracteriza principalmente en que los trabajadores tienen menos subordinación y mayor libertad para prestar sus servicios y mayor grado de flexibilidad en la determinación de su horario. Sin embargo, por otro lado, y como se verá, las plataformas establecen “recomendaciones” sobre cómo prestar los servicios, de forma que los trabajadores que no las cumplan pueden ser evaluados por los clientes de forma negativa y la plataforma puede “desactivarles” para que dejen de prestar sus servicios para la empresa. Por lo que el control no desaparece, sino que cambia, incluso puede decirse que en este tipo de trabajos el control es mucho más acentuado que en los trabajos tradicionales porque es medido en todo momento por el cliente (Aloisi, 2015:17). Siguiendo la postura de cierto sector doctrinal, aunque exista libertad en la ejecución de forma de prestar los servicios existe también cierto control y sometimiento a unas “recomendaciones” y normas de organización sobre cómo hacer bien su trabajo, lo que nos lleva a pensar que sí existe subordinación o dependencia en las plataformas digitales online desarrolladas bajo la economía on demand o gig economy.

En cuanto a la nota de ajenidad ha sido explicada tradicionalmente desde dos perspectivas; como

<sup>3</sup> STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2002 (Rec. 9634/2001).

<sup>4</sup> STS de 19 de febrero de 2014 (Rec. 1404/2014).



transmisión automática de los frutos de trabajo a quien recibe la prestación de servicios (ajenidad en los frutos) que significa la apropiación directa o aprovechamiento inmediato del producto, y como atribución a esa misma persona de los riesgos económicos o de explotación propios de la actividad de que se trate (ajenidad en los riesgos). Para los tribunales son hechos indiciarios de esta nota, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público (fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; 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 profesiones; y que los materiales, útiles o medios de trabajo sean aportados por la empresa y no por el trabajador, aunque se admite a veces lo contrario, si son de pequeña entidad o insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez & García Murcia, 2018: 176).

En las plataformas desarrolladas dentro de la economía bajo demanda o *gig economy*, los trabajadores que prestan sus servicios para estas plataformas suelen asumir los costes del servicio, suelen emplean infraestructura y medios de producción propios (teléfono móvil, moto, bicicleta, etc.) y perciben una prestación económica directamente relacionada con el número de servicios realizados, pero carecen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma ya que los trabajadores no pueden determinar los términos y condiciones del servicio que ofrecen ni fijar los precios, es decir, no existe libertad para fijar los precios por parte de los trabajadores de las plataformas mencionadas, sino que es la propia empresa (la plataforma) la que determina de forma unilateral y uniforme el precio de cada recado o pedido.

Además de lo anterior, los materiales aportados por los trabajadores tienen muy poco valor y los riesgos o costes asumidos por el trabajador son de poca importancia como para decir que el trabajador está asumiendo los riesgos del negocio (Todolí Signes, 2015: 14). Cierta sector doctrinal ha puesto de relieve la nota de ajenidad en el mercado, indicando que es de especial importancia en el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales. Así pues, la ajenidad en el mercado, como puede ser el uso de una imagen corporativa o la prestación de servicios bajo una marca ajena, y sería un nuevo indicio de existencia de una relación laboral por cuenta ajena. En este tipo de trabajos parece importante la prestación de servicios bajo marca ajena, de forma que quien recoja los datos del cliente final, los almacene y los utilice para mejorar el negocio podrá ser considerado como el verdadero empresario (Todolí Signes, 2017: 236).

## 5. Controversia en pronunciamientos judiciales en nuestro país: caso Deliveroo vs Glovo

En nuestro país existe cierta controversia jurídica respecto a la calificación jurídica de las personas que prestan servicios en algunas plataformas digitales. Entre otras, tenemos la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, n.º 244/2018 (Deliveroo); la Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018, n.º 284/2018 (Glovo) y más reciente las Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019, n.º 53/2019 (Glovo) y Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid de 4 de abril de 2019, n.º 130/2019 (Glovo). La primera declara que el rider tiene una relación laboral, las segundas por el contrario determinan que el Glover es un trabajador económicamente dependiente, y la última califica al Glover como trabajador por cuenta ajena. En cualquier caso, son sentencias de instancia y hay que esperar los pronunciamientos en suplicación de los Tribunales Superiores de Justicia y casación para la unificación de doctrinal del Tribunal Supremo.

Los fundamentos jurídicos más destacables que se aluden para declarar la relación de carácter laboral en la Sentencia de 1 de junio de 2018 (Deliveroo) son fundamentalmente: existencia de poder de dirección y organización debido al sometimiento del trabajador a un horario, zona de trabajo e instrucciones; el rider no tiene una estructura organizativa propia, pese a que “los medios de producción sean del rider; y los propios riders son la marca de la empresa (Deliveroo), al ser la imagen de la compañía. Por su parte, en la Sentencia

de 3 de septiembre (Glovo) el principal fundamento jurídico que destaca para calificar la relación entre el Glover y la empresa (Glovo) como trabajador económicamente dependiente es la “prevalencia de la autonomía de la voluntad”, es decir, el juez pone en énfasis la voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente. Además de ello, el juez indica que el Glover asume el riesgo y ventura de cada pedido lo que indica que no existe sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la empresa, según el juez, Glovo “solo decide las tarifas, el lugar de prestación y las herramientas”, es decir, el juez no aprecia en este caso dependencia o subordinación del Glover. Igualmente destaca el juez que el Glover elige la franja horaria y no ejerce ningún tipo de poder disciplinario sobre el Glover, lo que refleja la ausencia de dependencia o subordinación. Y, para concluir, indica que la retribución que recibe el trabajador depende directamente de la cantidad de pedidos que reciba.

A fecha más reciente, tanto la Sentencia de 11 de febrero de 2019 (Glovo) como la Sentencia de 4 de abril de 2019 (Glovo), han declarado como laboral la relación que une a un Glover con su empresa (Glovo). Es interesante referenciar algunos de los hechos probados que se aluden en esta sentencia, pues a diferencia de la anteriormente analizada de Glovo (procedente también de un juzgado de lo social de Madrid), en esta sentencia sí se clarifica y se detallan con minuciosidad la situación real del Glover. En concreto, el trabajador tiene un contrato como TRADE, tiene libertad para aceptar y rechazar pedidos, igualmente asume el riesgo y ventura y responde de los daños ocasionados en los productos, posee una jornada laboral de 40 horas semanales (pudiendo escoger descanso semanal y festivos), no tiene exclusividad pero puede perder la condición de TRADE, tiene libertad de organización aunque tiene límite de 40 minutos para realizar el encargo, no puede en ningún caso utilizar distintivos que no sen de Glovo, tiene derecho a interrumpir su actividad 18 días al año, Glovo regula todas las interrupciones, preaviso y causas de resolución del contrato, el precio del servicio es fijado por Glovo, los Glover no pueden revelar secretos comerciales y Glovo le dicta instrucciones y recomendaciones.

En los fundamentos jurídicos muy acertadamente se comienza indicando que con el desarrollo de las TICs las condiciones de tiempo y lugar se han visto alteradas, no siendo preciso el control directo de la persona ya que esta tarea puede encomendarse a sistemas de control automatizados, como geolocalizadores. Igualmente, la retribución fija deja paso a la variable en función del resultado de la actividad personal del trabajador. Además, recalca la sentencia que la plataforma Glovo actúa no como mera intermediaria, sino que exige que otra persona distinta de las que se interrelacionan en ella intervenga con su propia actividad para que el servicio pueda ser prestado. En base al análisis de los hechos probados la sentencia aprecia que “la valoración de los indicios de laboralidad tiene que atender las nuevas formas de trabajo”. En definitiva, los indicios de las notas de ajenidad, dependencia y subordinación que son las que mayores problemas plantean deben adaptarse a las nuevas formas de prestar trabajo.

De estas tres sentencias referenciadas podemos concluir que la calificación jurídica de los trabajadores que prestan servicios para las plataformas digitales es sin duda alguna controvertida. Desde nuestra perspectiva, y después de estudiar y detallar en las páginas precedentes las características del trabajo realizado en cada una de las tres sentencias referenciadas, resaltamos que los trabajadores no disponen de una organización empresarial propia y autónoma y por ende se encuentran sometidos a la dirección y organización de la plataforma. Ello pese a que los trabajadores asumen cierto riesgo por la utilización de medios propios, asunción de costes y retribución en función de las tareas llevadas a cabo, cuestión que no altera la existencia de ajenidad. Para que los prestadores de servicios en estas plataformas digitales fueran considerados como autónomos o autónomos económicamente dependientes, la plataforma únicamente debería poner en contacto a clientes y trabajadores, es decir, la plataforma debería actuar como una base de datos, supuesto que no se da en los tres casos estudiados (Deliveroo y Glovo). Si bien, hay que señalar que pueden existir plataformas digitales que sí actúen como base de datos, en cuyo caso los trabajadores tendrán la consideración de trabajadores autónomos.

Por todo lo dicho, es preciso estudiar cada caso con el fin de determinar si los trabajadores que prestan servicios en las plataformas digitales cumplen las notas de laboralidad establecidas en el art. 1.1 del ET (si bien con matizaciones en cuanto a los indicios de ajenidad y subordinación o dependencia) o bien, por el contrario,





cumplen las características propias de un trabajador autónomo. En todo caso, la solución vendrá dada bien por el Tribunal Supremo o bien por el legislador si decide regular o concretar jurídicamente esta nueva forma de prestar servicios.

#### Cómo citar este artículo / How to cite this paper

Martín Rodríguez, O. (2019). El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(2), 89-97. ([www.ijisebc.com](http://www.ijisebc.com))

## Referencias

- Aloisi, A. (2015). Commodified Workers. The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps. SSRN Electronic Journal.
- Botsman, R. (2015). Thinking. (<http://rachelbotsman.com/thinking/>)
- Codagnone, C.; Martens, B. (2016). Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for prospective technological studies digital economy, Working Paper, 2016/01.
- Comisión Europea (2018). Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEMEN Survey. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea.
- Dagnino, E. (2015). Uber law: perspectiva jurídico laboral de la sharing/on-demand economy. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (3), 1-31.
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. (2017). Subcontratación, deslocalización y la desconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos. *Gaceta Sindical: reflexión y debate. Nueva Etapa*, (29), 55-88.
- García-Perrote Escartín, I.; Mercader Ugina, J. R. (2018). Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos de los casos Deliveroo y Glovo. *Revista de Información Laboral*, (10).
- Ginès i Fabrellas, A. (2018). Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, (425-426), 89-111.
- Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Parlamento Europeo (2017). Resolución del 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa. (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V0//ES>)
- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2018). Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. *Revista La Ley Unión Europea*, (57).
- 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. *IUSLabor*, (3), 1-25.
- Todolí Signes, A. (2017). Nuevos indicios de la laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- Trillo Párraga, F. (2017). Relaciones de trabajo en la economía digitalizada. In Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos".