



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**RETOS PARA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-
LABORAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO
EN ESPAÑA**

AUTOR: María Inés de la Riva Araluce

5º E3-D
Derecho Laboral

TUTOR: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Abril de 2019

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como propósito principal explicar algunos de los desafíos a los que el Ordenamiento Jurídico-Laboral Español ha de hacer frente en la actualidad a raíz del desarrollo de las plataformas digitales y sus modelos de negocio. Como es sabido, factores como la globalización, la necesidad de creación de empleo a causa de la aún reciente crisis económica y la necesidad de adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad han hecho que cobren mayor importancia en nuestros días las plataformas digitales. No obstante, el desarrollo de éstas implica una serie de retos en el ámbito laboral, este trabajo se centrará en explicar aquellos de mayor repercusión social; el primero es el de determinar si las plataformas digitales son empresas tecnológicas o empresas de servicios, y el segundo, es el de calificar la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y el prestador de servicios. En aras de alcanzar el objetivo propuesto se ha realizado una profunda revisión de literatura, así como un exhaustivo estudio de todas las líneas jurisprudenciales que se han pronunciado en este asunto. También se explorará una nueva vía para la calificación de la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y el prestador de servicios que ya se aplica en Reino Unido.

Palabras clave: Trabajador por cuenta ajena, autónomo, economía colaborativa, gig economy, trabajo en plataformas digitales, Uber, Deliveroo.

ABSTRACT

The main purpose of this Final Dissertation is to explain some of the challenges that the Spanish Legal-Labor System has to face due to the development of digital platforms and their business models. As is well known, factors such as globalization, the need to create jobs due to the recent economic crisis and the need to adapt businesses to the changing demands of society have made digital platforms more important in our days. However, the development of these platforms involves a series of challenges in the workplace, the Final Dissertation will focus on explaining those of greater social impact; The first challenge is to determine if digital platforms are technological companies or service companies, and the second is to qualify the legal nature of the relationship between the platform and the service provider. In order to achieve the proposed objective, a thorough literature review has been carried out, as well as an exhaustive study of all the

jurisprudential lines that have been pronounced in this matter. A new way will also be explored for the qualification of the legal nature of the relationship between the platform and the service provider which is already applied in the United Kingdom.

Keywords: Employee, self-employed worker, sharing economy, gig economy, platform work, Uber, Deliveroo.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	6
	I.1. Propósito de la investigación	
	I.2. Justificación	
	I.3. Objetivos y metodología empleada	
	I.4. Estructura del trabajo	
II.	MARCO TEÓRICO. CONTEXTO HISTÓRICO-CULTURAL Y SOCIAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN ESPAÑA	11
	II.1. Plataformas digitales: cuales son y breve funcionamiento	
	<i>II.1.1. Uber/Cabify</i>	
	<i>II.1.2. Deliveroo/Glovo</i>	
	II.2. Factores que han motivado la aparición de las plataformas digitales	
	<i>II.2.1. La tecnología y la globalización</i>	
	<i>II.2.2. Creación de empleo</i>	
	<i>II.2.3. Adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad</i>	
	<i>II.2.4. Tendencias flexibilizadoras</i>	
	II.3. Necesidad de adaptación del ordenamiento jurídico-laboral en relación con las nuevas formas de trabajo surgidas a raíz de las plataformas digitales.	
III.	RETOS PARA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL	23
	III.1. Primer reto del ordenamiento jurídico laboral español en lo referente a las nuevas formas de trabajo en España: las plataformas digitales, ¿son empresas tecnológicas o empresas de servicios?	
	III.2. Segundo reto del ordenamiento jurídico laboral español en lo referente a las nuevas formas de trabajo en España: ¿cuál es la	

relación entre las plataformas digitales y las personas que realizan efectivamente el servicio?

III.2.1. Primera opción: Consideración de las personas que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena.

III.2.2. Segunda opción: Consideración de las personas que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta propia (autónomos).

IV. EL CASO UBER: ¿MERA EMPRESA TECNOLÓGICA O EMPRESA DE SERVICIOS? ¿TRABAJADORES AUTÓNOMOS O TRABAJADORES POR CUENTA AJENA? PRINCIPALES LÍNEAS JURISPRUDENCIALES39

IV. 1. ¿Es Uber una empresa tecnológica o una empresa de servicios?

IV.2. Los conductores que prestan sus servicios a través de la aplicación de Uber ¿Son trabajadores autónomos o por cuenta ajena?

IV.2.1 Trabajador por cuenta ajena

IV.2.2. Trabajador por cuenta propia (autónomo).

IV.2.3. Tercera vía: Los “workers” de Reino Unido

IV.2.4. Conclusiones al caso Uber en lo referente a la calificación de los conductores.

V. CONCLUSIONES49

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....52

VII. ANEXO58

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Propósito de la investigación

El presente trabajo pretende explicar algunos de los desafíos a los que el Ordenamiento Jurídico-Laboral Español ha de hacer frente en la actualidad a raíz del desarrollo de las plataformas digitales y sus modelos de negocio.

Se pretende estudiar las principales decisiones a las que los Tribunales nacionales e internacionales se están enfrentando, de cara a resolver la incertidumbre que está siendo provocada por la disruptiva aparición de las plataformas digitales, y que están dando lugar a nuevas formas de trabajo.

Según explica A. Todolí¹ los nuevos negocios que se están desarrollando en las plataformas digitales, están suponiendo una transformación en la forma en la que se prestan los servicios. Los trabajadores subordinados, o por cuenta ajena, cada vez son más prescindibles. La principal actividad de estas plataformas es poner en contacto al cliente con el autónomo que presta sus servicios.

A raíz de lo mencionado, se plantean dos grandes retos a la normativa laboral actual; el primero de ellos consiste en determinar si la plataforma en cuestión se trata de una empresa tecnológica o una empresa de servicios. Dicha distinción será especialmente relevante dado que cuando se considera que es una empresa de servicios son los propios Estados los encargados de regular la nueva situación.

El otro gran desafío consiste en estudiar la naturaleza de la relación entre la plataforma y quien presta los servicios. Algunas veces, estas plataformas ofrecen una serie de directrices e indicaciones a estos trabajadores, que nos llevan a pensar que sería de aplicación la normativa referente a trabajadores por cuenta ajena en vez de trabajadores por cuenta propia.

Como señala A Ginès i Fabrellas, esta confusión está siendo causa de numerosos litigios en el mundo entero, lo cual lleva a plantearnos la cuestión de si la normativa laboral actual protege de forma eficiente los derechos laborales del individuo que presta sus servicios a

¹Todoli Signes, Adrián. “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015, pp. 1-25.

través de estas aplicaciones o, si por el contrario, es necesario que nuestra normativa se adapte a la nueva realidad social y establezca nuevas fronteras al derecho además de las clásicas notas de ajenidad y dependencia en aras de la protección de este nuevo tipo de trabajador ².

I.2. Justificación

Factores como la globalización, internet y las nuevas formas y estilos de vida están haciendo que la sociedad actual utilice una media de nueve aplicaciones al día, según las últimas estadísticas³.

Estas aplicaciones no sólo buscan ofrecer una mejor experiencia al consumidor, sino que también desarrollan nuevos modelos de negocio que se adaptan mejor a la realidad social y a las necesidades de ésta. Prueba de ello son las cifras que rodean a negocios como Uber, pues según Forbes (2018)⁴ esta plataforma cuenta con 8 millones de usuarios en todo el mundo y cada mes se unen a esta plataforma 50.000 nuevos conductores.

No obstante, estos nuevos modelos de negocio no sólo tienen un impacto en la forma de consumo actual, sino que también afecta a las nuevas formas de trabajo, ahora surgen nuevas figuras, inexistentes unos pocos años atrás, como pueden ser los “riders” (repartidores de Deliveroo) o los “glovers” (repartidores de Glovo), cuya clasificación dentro del ordenamiento jurídico es difícil de determinar.

A pesar de esta dificultad es importante que las nuevas formas de trabajo queden al amparo de unas normas determinadas, pues al fin y al cabo no dejan de ser formas de

² Ginès i Fabrellas, Anna. “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español.” *RTSS.CEF*, 425-426, 2018, pp. 89-111.

³ “Estadísticas uso móvil 2018-como afectará esto a tu negocio y qué debes saber sobre las app para el futuro de tus ventas.” (Disponible en <https://www.comercios-electronicos.com/estadisticas-uso-movil-2018-como-afectara-a-tu-negocio-y-lo-que-debes-saber-sobre-las-app-para-el-futuro-tus-ventas/>; última consulta 6/04/2019.)

⁴ Gil Nombela, Carolina., “Uber: las cifras del gigante del transporte alternativo” Forbes, 24 de marzo de 2018 (disponible en <http://forbes.es/up-down/40962/uber-las-cifras-del-gigante-del-transporte-alternativo/>; última consulta 6/04/2019)

trabajo, y los estados han de luchar para que en estas formas se asegure la estabilidad de los trabajos y se evite la precariedad en estos.

Es habitual que, por desgracia, cuando no existe una normativa específica al caso, se tienda a la precariedad laboral y se exceda del número máximo de horas semanales permitidas. Esto no sólo afecta a los prestadores del servicio, sino que puede llegar a afectar al resto de la sociedad. Si por ejemplo, un conductor de Uber ha estado conduciendo un número de horas tal que no haya podido descansar, supondrá un peligro para el resto de los usuarios de la vía.

I.3. Objetivos y metodología empleada

Como se ha mencionado, el objetivo principal de este trabajo es identificar los retos a los que está expuesto el ordenamiento jurídico-laboral en relación a las nuevas formas de trabajo que surgen a raíz de los nuevos modelos de negocio impulsados por las plataformas digitales.

Este objetivo general se plasma en dos objetivos específicos que son:

1. Determinar la calificación de las plataformas digitales como empresas tecnológicas o como empresas de servicios.
2. Analizar la relación jurídica entre la plataforma digital y los prestadores de servicios.

Con el fin de dar respuesta a los objetivos mencionados se ha llevado a cabo una profunda búsqueda en las principales bases de datos de derecho como Aranzadi instituciones y Annual Reviews. También se ha realizado un profundo análisis sobre la jurisprudencia nacional e internacional, entre las que destacamos las siguientes sentencias:

- Employment Tribunal decisión de 28 de octubre de 2016, caso Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar *et al.* vs Uber. Case nº. 2202550/2015.
- Conseil des Prud'Hommes de Paris de 29 de enero de 2018.
- Resolución del Fair Work Commission de Australia de 8 de diciembre de 2017, en el asunto Kaseris vs. Rasier Pacific V.O.F. ([2017] FWC 6610).
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (284/2018).

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 1 de junio de 2018 (244/2018).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1999 (EDJ 1999/53932).
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017 (asunto Asociación Profesional Élite Taxi vs. Uber Systems Spain, SL [C-434/15]).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1986 y 25 de abril de 1985, y sentencia de la Sala 1 .ª del Tribunal Supremo 58/2013 de 25 de febrero, rec. 994/2010.
- Sentencia Social Nº 44/2018, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3394/2015 de 24 de enero de 2018.

Así como al estudio de la normativa vigente nacional e internacional⁵

Se considera que esta metodología ayuda al lector a conocer todas las posturas que, a día de hoy, se conocen sobre esta materia, así como la importancia del tema dado el impacto que las nuevas plataformas digitales están teniendo en la sociedad.

I.4. Estructura del trabajo

El presente Trabajo de Fin de grado se divide en cinco secciones:

El primer apartado se centra en ofrecer al lector una breve introducción sobre la relevancia de la cuestión debido a su fuerte repercusión en las distintas formas de trabajo. Asimismo resume en líneas generales los desafíos que presentan las nuevas plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral.

El segundo apartado se refiere al contexto histórico-cultural y social de las nuevas formas de trabajo en nuestro país, España. Se pretende dar una visión sobre los principales

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Constitución Española de 1978; Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH); Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo; Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres; Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. (Comúnmente denominada “Ley Paraguas”); Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. (Comúnmente denominada “Ley Omnibus”); Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico y Fair Work Act 2009 (Act).

factores que han impulsado la aparición de las plataformas digitales y con ellas las nuevas formas de trabajo.

El tercer apartado muestra los dos grandes bloques en los que se pueden encontrar los retos para el ordenamiento jurídico laboral con respecto a las formas de trabajo que surgen de las plataformas. El primer gran bloque se centrará en la clasificación de estas empresas como empresas tecnológicas o empresas de servicios, así como un análisis sobre los conceptos de “*Gig Economy*” y economía colaborativa. El segundo bloque estará relacionado con la calificación de la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y los que prestan sus servicios.

El cuarto apartado tiene un enfoque más internacional y empírico, pues pretende estudiar, a través de la jurisprudencia extranjera, el caso Uber con el objetivo de analizar la solución que están dando al respecto el resto de países. Asimismo, se realizará un estudio al pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a la clasificación de este tipo de empresas. En este apartado se explora también una tercera vía, hasta el momento desconocida, aportada por los tribunales ingleses en relación a la calificación jurídica de los prestadores de servicios.

El quinto apartado recogerá las conclusiones a las que se ha llegado con este trabajo, así como futuras posibles líneas de investigación que puedan surgir a partir de esta investigación.

Por último, se recoge la bibliografía utilizada para el estudio en orden alfabético, así como la jurisprudencia analizada y las leyes aplicadas.

II. MARCO TEÓRICO. CONTEXTO HISTÓRICO-CULTURAL Y SOCIAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN ESPAÑA COMO FACTOR DETERMINANTE PARA LA ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL EXISTENTE

Como se acaba de mencionar, este trabajo está enfocado en los retos que supone para el ordenamiento jurídico-laboral español la introducción de nuevas formas de trabajo. Estará principalmente enfocado en aquellos negocios que recurren a la utilización de plataformas digitales para llevar a cabo su actividad.

Antes de analizar estos retos, es necesario que se ofrezca un breve contexto histórico social que nos explique qué factores nos han hecho llegar a plantearnos la posibilidad de introducir reformas en el ordenamiento jurídico laboral español.

Como veremos más adelante, este tema no sólo ha llegado a los más altos tribunales españoles, sino que ya forma parte de la realidad social de la mayoría de países de la zona Euro y de todo el mundo.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha hecho un llamamiento a los países en los que operan plataformas digitales de prestación de servicios, para que estos regulen estas situaciones de la manera en la que menos se perjudique a los trabajadores. Es decir, que se respeten los cánones que evitan la precariedad⁶ en el trabajo como es la inestabilidad de ingresos u obtener una baja retribución en comparación con el trabajo que se lleva a cabo.

II.1. Plataformas digitales: cuales son y breve funcionamiento

Antes de adentrarnos en conocer los posibles factores que han llevado a la aparición de estas innumerables plataformas digitales, identificaremos algunas de ellas con el objetivo de contextualizar a través de ejemplos a qué nos referimos cuando hablamos de plataformas digitales, veremos algunas de sus características y explicaremos su funcionamiento de forma breve.

Cabe mencionar que la información sobre el funcionamiento y desarrollo de estas plataformas ha sido recopilada de tanto de las páginas webs de las plataformas digitales,

⁶ OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra (OIT), 2017, p. 9.

como de las sentencias (que se analizarán con detalle en los próximos apartados), así como de la experiencia propia de la autora al hacer uso de estas aplicaciones habitualmente.

II.1.1. Uber/Cabify:

Son plataformas digitales que, a través de su aplicación, conectan a pasajeros que necesitan transporte con conductores cuyos coches llevan licencias VTC (Vehículo de Transporte con Conductor).

El funcionamiento del servicio es sencillo, los clientes se descargan la aplicación en sus teléfonos móviles y solicitan el coche que quieren (gama alta o gama baja) a qué hora lo quieren y dónde lo quieren. Por su parte, la plataforma recibe esta información y manda la solicitud a los conductores cercanos al punto de recogida (que previamente se habrán dado de alta en la aplicación), cabe destacar, que la asignación de pasajeros a los distintos conductores se realiza a través de un algoritmo que procura premiar a aquellos que han realizado en cómputo más horas y tienen mejor calificación.

El pasajero sabrá de antemano el precio (establecido en función del tiempo distancia y oferta y demanda del momento), la matrícula y características del vehículo así como los principales datos del conductor como su nombre y apellidos, calificación, comentarios de otros usuarios acerca de éste, e idiomas que habla.

Una vez se lleve a cabo el servicio, tanto conductor como cliente podrán evaluar cómo ha sido el servicio. Mediante este sistema de calificación, la plataforma se asegura que el servicio ofrecido sea de la mayor calidad posible sin necesidad de establecer un control directo sobre los conductores.

En lo que se refiere al ámbito laboral de estos conductores en España, de momento los conductores son considerados trabajadores autónomos. Estos han de tener una licencia VTC para operar, en caso de no estar en posesión de una de estas licencias podrán unirse a una flota que sí la tenga y trabajar como empleado de esta.

Podría pensarse que este servicio ya estaba completamente copado por el taxi, sin embargo las ventajas que ofrece este modelo son la rapidez y sencillez. La persona se sube y baja del vehículo sin realizar ninguna transacción monetaria, pues se le cobra a través de la aplicación. Además ofrece facilidades a la hora de compartir los gastos del

trayecto con la función “*split*” que hace la división proporcional a cada pasajero y lo cobra directamente de la cuenta de cada uno.

La flota de vehículos está mejor cuidada y el servicio suele ser de mayor calidad para no repercutir negativamente en la calificación. Asimismo, se reducen los tiempos de espera en la calle, pues se conoce en todo momento a qué hora va a llegar el vehículo en cuestión y la aplicación ofrece un la geolocalización del vehículo en el mapa.

II.1.2. Deliveroo/Glovo:

Estas plataformas digitales se ocupan del reparto comida a domicilio⁷. El funcionamiento de este servicio consiste en que el cliente se baja la aplicación en su móvil y desde ahí tiene una amplísima variedad de restaurantes con sus cartas. Los clientes hacen la selección de productos mediante la aplicación y ponen sus observaciones de alergias, si desean dejar una nota, etc.

El pedido le llega al restaurante quien se esmera en preparar la comida lo antes posible para que, en cuanto llegue el *rider* (repartidor), el pedido esté a punto para ser entregado al cliente. Una vez el pedido es recogido por el *rider*, este lo lleva al domicilio de destino en bicicleta o moto aportada por él mismo.

En lo que se refiere al precio, los clientes claramente saben los precios de la carta de los restaurantes de antemano, los restaurantes suelen solicitar un mínimo de 5 euros por pedido y el coste del pedido es variable dependiendo de la distancia de la que te encuentres del restaurante, aunque este no suele superar los 3 euros (aproximadamente). Por tanto, la factura se desglosa en coste del pedido más el coste del menú que hayas elegido.

El beneficio de las plataformas reside en la comisión que cobran a los restaurantes por introducirlos en su aplicación además del coste del pedido.

En cuanto al régimen laboral de estos trabajadores, se estudiarán en detalle las últimas líneas jurisprudenciales, pero generalmente son denominados autónomos, pues ellos mismos aportan el medio de transporte (bicicleta o moto) y asumen los riesgos de

⁷Cabe decir que, Glovo no sólo se encarga del reparto de comida, sino que es un servicio de compra o recogida de todo lo que se solicite desde la aplicación, desde un *brick* de leche hasta la comida de tu restaurante favorito, pasando por una bolsa de hielos. No obstante, para poder analizar de manera conjunta las aplicaciones de Glovo y Deliveroo nos referiremos en todo momento al servicio de reparto de comida a domicilio.

mercado, pues si no han conseguido realizar ningún pedido durante las horas que han estado conectados en la aplicación se irán a sus casas sin nada.

Aunque lo que se cobra por hora depende del número de pedidos que realices, el tiempo de espera en los restaurantes, etc. Lo más habitual es cobrar unos 11 euros por hora trabajada según fuentes de Deliveroo⁸.

Los *riders* o *glovers* también podrán organizarse sus horas de trabajo y repartírselas durante la semana, fines de semana, a tiempo parcial o a tiempo completo. Cabe mencionar que las cazadoras y mochilas que llevan no son obligatorias, si bien es cierto que la comida ha de llegar en perfecto estado y estas mochilas están diseñadas para la buena conservación de los productos. Es por esto que es habitual ver *riders* y *glovers* “uniformados” con estas prendas, pero su uso no es de obligado cumplimiento.

II.2. Factores han motivado la aparición de las plataformas digitales

Como avanzábamos anteriormente, nos disponemos a estudiar ahora los principales factores⁹ que han ayudado al nacimiento de economía colaborativa y de la “*gig economy*” (término que se verá más adelante).

II.2.1. La tecnología y la globalización

Nos encontramos en un momento de la Historia de la Civilización que, sin duda, marca un antes y un después en la manera de prestar servicios y en el tipo de demanda de los productos y servicios.

La tecnología ha hecho que estemos todos más interconectados entre nosotros. La sociedad está sabiendo aprovechar los recursos que la tecnología e internet nos ofrecen, el desarrollar aplicaciones que nos mantengan interconectados no sólo es útil para

⁸ Aguilar, Jorge, “Will Shu (Deliveroo): «Es muy cansado estar en los tribunales todo el tiempo»”, *ABC*, 28 de octubre de 2018 (disponible en https://www.abc.es/economia/abci-will-deliveroo-cansado-estar-tribunales-todo-tiempo-201810280216_noticia.html; última consulta 1/04/2019).

⁹ Allendesalazar Corcho, Rafael *La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 23-59.

mantener nuestras relaciones sociales, sino que también se ofrece una amplísima variedad de opciones a nuevos negocios¹⁰.

Las principales ventajas de los negocios en la web son la globalidad y la universalidad.¹¹ Lo que hace que el coste inicial sea mínimo, por lo que estos negocios pueden llegar a muchísimas partes del mundo.

Por ejemplo, nunca pensamos que hubiera una forma más sencilla que la de levantar la mano para coger un taxi que te lleve a donde quieras y cuando quieras. Sin embargo, a día de hoy, desde el mismo sofá de casa y con solo un *click* tienes a la hora que quieras y en el lugar que quieras un coche con conductor a tu disposición, y por si fuera poco, también puedes elegir el modelo de coche que deseas (gama alta o gama media).

Además, no sólo se tiene todo lo que se desea a golpe de un solo *click*, sino que también ofrece garantías que los mismos servicios que antes satisfacían esta necesidad no las cubrían. Pues incluso antes de que la persona se suba al vehículo en cuestión, se conoce el nombre del conductor, la matrícula y características principales del coche que te va a llevar, el camino que va a recorrer y el coste que va a suponerte.

Asimismo, en lo referente al conductor, se sabe con certeza que no tiene antecedentes penales (Uber y Cabify realiza una revisión de los antecedentes penales de los conductores). Por si fuera poco, si el servicio no ha sido de tu agrado, se podrá evaluar al conductor por el servicio obtenido mediante una calificación en la que una estrella indica que el servicio ha sido pésimo, y cinco estrellas indican que el servicio ha sido inmejorable.

Existen también otras aplicaciones como Cronoshare en el que se encuentra una amplia oferta de profesionales de casi todas las industrias. O empresas como Glovo y Deliveroo mediante las cuales puedes elegir entre una lista interminable de restaurantes, de todos los precios y cocinas del mundo y, en menos de un cuarto de hora, se puede improvisar una comida diferente a gusto de cada comensal.

El mundo globalizado ha hecho que cada vez más emigremos a otros países, contar con aplicaciones como Uber te da la confianza de que nunca vas a ser timada en cuanto al

¹⁰ Ginès i Fabrellas, Anna. "Diez retos del trabajo en plataformas digitales ...", *op. cit.*, p.7.

¹¹ Del Rey Guanter, Salvador. "Sobre el futuro del trabajo: Modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos." *IusLabor* 2, 2017.

precio, de que se va a obtener un servicio correcto y de que en todo momento se puede compartir el itinerario de ruta con una persona de confianza para que sepa todos los datos del servicio (coche, conductor y ruta) y pueda ir geolocalizar al pasajero a tiempo real.

Desde luego, estos cambios suponen una transformación a nivel mundial y crecen a una velocidad exponencial. El mayor desafío de la sociedad está en ver si somos capaces de adaptarnos en todos los aspectos, a esta revolución. Sin duda, uno de los mayores retos consiste en adaptar el marco regulatorio y legal a esta nueva forma de vida, pues con la nueva era de la digitalización, no sólo aparecen nuevas formas de comercio, sino relaciones laborales distintas a las ya conocidas¹².

II.2.2. Creación de empleo

Como es sabido por todos, acabamos de atravesar una profunda crisis que, sólo en España, se ha cobrado el puesto de trabajo de más de 3,6 millones de personas¹³.

Esta pérdida ha supuesto que gran parte de la población activa del mercado laboral busque empleo de cualquier tipo para hacer frente a todos los pagos a fin de mes¹⁴.

Las plataformas digitales crean empleos esporádicos en los que no suele ser necesaria una cualificación elevada y permite que se pueda compatibilizar con la búsqueda de empleo, o incluso con el trabajo en otras plataformas.

No obstante, el empleo que nace de estas plataformas suele ser precario, la remuneración es baja y el trabajador no se beneficia de las ventajas que ofrece ser un asalariado, como el cobro del paro por desempleo.

Por otra parte, la nueva era en la que nos estamos adentrando, la sociedad busca trabajos en los que le sea posible compatibilizar su vida personal y profesional.

¹² Díaz Olivares, Antonia. "Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber." *Revista de Estudios Ius Novum* 11 núm.1, 2018.

¹³ Bayona, E., "España sigue sin recuperar más de un millón de empleos perdidos con la crisis", *Público*, 5 de enero de 2019 (disponible en <https://www.publico.es/economia/espana-sigue-recuperar-empleos-crisis.html>; última consulta 1/04/2019).

¹⁴ Doménech Pascual, Gabriel. "La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi." *Ceflegal. Revista práctica de Derecho.*, vol. 175-176, 2015, pp. 61-104.

El tipo de perfil que nos encontramos trabajando para este tipo de plataformas habitúa a ser gente joven, dado que algunos son tipos de trabajo que requieren estar en plena forma física, como puede ser repartidor de Glovo o Deliveroo.

Asimismo, la remuneración que se obtiene con la realización de estos trabajos no suele ser suficiente para hacer frente a los pagos de una familia. Para que de estos trabajos pueda obtenerse una remuneración suficiente, es imprescindible trabajar un número de horas semanales por encima de las previstas por el Estatuto de los Trabajadores¹⁵.

Uno de los discursos más habituales de los fundadores de estas plataformas, es que el trabajo que ofrecen favorece también la adaptación al nuevo estilo de vida. Se procura la constante adaptación de las necesidades de la sociedad, no sólo para cubrir necesidades de transporte o servicio a domicilio de comida, entre otros, sino también para brindarles esa oportunidad laboral que les permite compatibilizar sus relaciones personales y profesionales.

Son los propios conductores, *riders* o repartidores los que se organizan sus días y horas de trabajo en función de sus preferencias. Además en el momento que deseen pueden dejar de ofrecer sus servicios durante un tiempo y luego volver, o no realizar nunca más estos servicios.

Además, algunas de estas plataformas alegan que este tipo de trabajo es sostenible con el medioambiente y contribuye a mantener la forma física de sus trabajadores. Como sabemos, los *riders* que operan para Glovo o Deliveroo, realizan sus repartos en bicicleta (está permitida la moto, aunque es menos habitual), esto les permite hacer deporte mientras trabajan.

Frente a este discurso encontramos la posición de algunos tribunales (sus sentencias se analizarán más adelante) y de la OIT¹⁶, que alegan que esta forma de trabajo ha de ser revisada en detalle por los reguladores. Coinciden con los fundadores de las plataformas en que es cierto que se crea empleo, no obstante, opinan que este empleo es precario e

¹⁵ Artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores: “*La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*”

¹⁶ Pesole, A., et al. “Platform Workers in Europe” Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

inestable en el tiempo, por ello instan a que se prevea una regulación o una concreción clara de las actuaciones que se van a llevar a cabo para que este empleo no atente con los derechos y deberes de los trabajadores como que se respete el tiempo de descanso, entre otros.

II.2.3. Adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad

Otro factor que ha contribuido a la creación de las nuevas formas de trabajo son las exigencias de la sociedad. Vivimos en una era en la que todo ha de hacerse aquí y ahora, necesitamos que todo sea rápido, instantáneo y de la mejor calidad¹⁷. Además necesitamos que todo a lo que accedemos sea fácil de utilizar, de pagar y en el que se tenga la sensación de no estar siendo timados.

Asimismo, el deseo de la sociedad de que todo sea rápido, va aparejado a la falta de tiempo que tenemos. Las exigencias de la sociedad nos hacen que nuestro día a día esté lleno de pequeñas y grandes tareas que debemos realizar. Con la, todavía imperfecta, incorporación de la mujer al mercado laboral se hace excesivamente difícil que las personas puedan llevar un ritmo de vida saludable en el que la compatibilidad entre vida laboral y personal sea real y efectiva.

Este deseo de la sociedad y su falta de tiempo para llevar a cabo tareas cotidianas, se ha unido con la habilidad de algunos expertos en detectar las demandas de la sociedad y transformar estas demandas en modelos de negocio a nivel mundial. Negocios como el de Glovo en el que tienes todo lo que necesites en el móvil y sin moverte de casa, han hecho que las necesidades del día a día puedan ser cubiertas con mayor facilidad.

Pues son innumerables las veces que hemos necesitado esa cartulina para el colegio a las ocho de la noche de un domingo, el día que te encuentras sin efectivo en casa, y con un hijo enfermo, aunque parezca una situación surrealista, es algo bastante frecuente en muchas familias. En esas situaciones, plataformas como Glovo hacen que no tengas que preocuparte por nada y que mientras atiendes a tu hijo, un repartidor hace ese encargo por ti a un precio muy competitivo.

¹⁷ Trillo Párraga, Francisco. "Economía digitalizada y relaciones de trabajo." *Revista de Derecho Social* núm.76, 2016, pp.59-82.

II.2.4. Tendencias flexibilizadoras

Uno de los mayores focos de atracción de este tipo de empleo son las tendencias flexibilizadoras que ofrecen.

En una entrevista realizada a Will Shu, fundador de Deliveroo, mencionaba que trabajar como *rider* lleva aparejado la flexibilidad. Lo que él defiende es que no se concibe el trabajo de *rider* sin posibilidad de tener esa flexibilidad de la que gozan en la actualidad. Afirma que el 25% de los *riders* en España¹⁸ son estudiantes y es imprescindible para ellos decidir cuándo trabajan y cuándo han de dejar de trabajar para estudiar.

Afirma también que muchos de los *riders* son empleados de trabajos poco convencionales como el mundo de los artistas. Es habitual que este tipo de empleados tengan meses en los que no estén trabajando en ningún proyecto, por lo que en esos meses más ociosos agradecen tener la posibilidad de acceder a un trabajo esporádico con el que haga deporte y obtenga dinero.

No sólo habla de la flexibilidad contractual, sino que también alega que la flexibilidad de horario es una de las ventajas más defendidas por los *riders*. El que cada uno pueda organizarse su trabajo como mejor le convenga supone que la conciliación no sea una realidad inalcanzable.

Además, la flexibilidad económica posibilita el que, si en algún momento el *rider* necesita más dinero, con trabajar unas horas más lo consiga. No tienes que renegociar las horas de trabajo con tu jefe sino que simplemente pasas más tiempo subido a la bicicleta y ganas más.

No obstante, Will Shu en su entrevista afirma que este tipo de trabajo está pensando para aquellos que trabajan para estas plataformas digitales de manera esporádica, es decir que no ofrecen sus servicios más de 20 horas semanales (aproximadamente).

Cabe destacar que Shu está de acuerdo en que aquellos que trabajan entre 40 y 50 horas semanales en estas plataformas, deberían gozar de derechos legales más propios de un empleado.

¹⁸ Aguilar, J., “Will Shu (Deliveroo): «Es muy cansado estar en los tribunales todo el tiempo»”, *ABC*, 28 de octubre de 2018 (disponible en https://www.abc.es/economia/abci-will-deliveroo-cansado-estar-tribunales-todo-tiempo-201810280216_noticia.html; última consulta 1/04/2019).

Este es uno de los grandes dilemas que presentan las nuevas formas de trabajo, pues si estos empleos comienzan a regularse como si los trabajadores fuesen considerados empleados por cuenta ajena, favorecería a aquellos que trabajan un mayor número de horas. Sin embargo, aquellos trabajadores que acceden a este empleo de forma ocasional no podría beneficiarse de la flexibilidad de la que se aprovechaban hasta el momento.

No obstante, la regulación no es a la carta, es decir, se ha de procurar llegar a un consenso y una forma de regulación que aúne intereses de trabajadores y empleadores, al mismo tiempo que se aseguren los derechos y deberes de los trabajadores. Que el trabajo que se cree no sea precario y mal remunerado.

Asimismo, es necesario que se procure llegar a una fórmula que sea lo más estable en el tiempo posible, no genera ninguna seguridad en empleados y empresarios el que la normativa laboral cambie cada vez que la sociedad torna hacia un lado o a otro. A la vez que se promueve la perdurabilidad de las normas en el tiempo, también han de adaptarse lo mejor posible a la realidad social, por lo que se trata de un auténtico reto para el ordenamiento jurídico laboral español.

II.3. Necesidad de adaptación del ordenamiento jurídico-laboral en relación con las nuevas formas de trabajo surgidas a raíz de las plataformas digitales.

La sociedad está expuesta a una constante evolución. Las normas que nos regulan reflejan a la perfección los cambios en la sociedad. Existen normas que pretenden permanecer constantes a lo largo del tiempo, independientemente de los cambios que sufra la sociedad, como puede ser la Constitución. La Constitución recoge, entre otras cosas, los derechos y deberes fundamentales, por lo que se piensa que estas normas no deben estar sujetas a los cambios de los distintos gobiernos. Se admite, sin embargo, introducir reformas a esta normativa fundamental, no obstante, son difíciles de introducir, precisamente por la razón de ser de la Constitución y su característica de perdurabilidad e inmutabilidad en el tiempo.

A diferencia de la Constitución, muchas de las normas que regulan nuestro día a día han de ser modificadas en aras de conseguir la mejor adaptación a la realidad social. Una de ellas es la regulación de la normativa laboral.

Las modificaciones que han tenido lugar en la regulación laboral¹⁹ nos indican que la normativa laboral siempre ha estado a la vanguardia de los cambios que se han producido en la sociedad. Esto no es sólo porque el derecho está al servicio de las relaciones sociales y por eso cambia para adaptarse a estas, sino que el derecho laboral regula un tema tan delicado como lo es el trabajo que siempre ha de estar en constante evolución para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y a las circunstancias del momento que afectan a la sociedad.

El Derecho al Trabajo, como se ha mencionado anteriormente, no sólo ha sido declarado un derecho y deber de las personas por la Constitución Española de 1978, sino que también el artículo 23²⁰ de la Declaración Universal de los Derechos Humanos lo reconoce como un derecho fundamental, por lo que su regulación es delicada y ha de estar en constante revisión por los poderes del Estado.

No obstante, el que sea un tema delicado y que concierne casi a la totalidad de la población española, es razón suficiente para que las modificaciones introducidas sean consensuadas con el objetivo de generar empleo estable, al mismo tiempo que se favorezca la generación de valor en las distintas compañías que operan en España.

¹⁹ Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas; Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo; Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social; Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida; Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo; Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral; Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

²⁰ Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Además es importante que estos cambios se construyan en base al respeto de la especial protección del trabajador, para que acceda a un trabajo digno, en el que se protejan sus derechos y aseguren sus intereses.

Como se ha avanzado en la sección anterior, la sociedad de nuestro siglo está sufriendo un cambio radical generado por los nuevos modelos de negocio nacidos debido al disruptivo invento de internet, entre otras cosas.

Lo cual nos lleva al siguiente apartado, que pretende estudiar los distintos desafíos a los que ha de hacer frente el ordenamiento jurídico-laboral en aras de la buena adaptación de éste a las nuevas formas de trabajo surgidas por las nuevas plataformas digitales

III. RETOS PARAR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL

En el plano laboral surgen varios retos para el ordenamiento jurídico laboral a la hora de considerar las nuevas formas de trabajo en España surgidas a raíz de las plataformas digitales²¹.

Este trabajo se centra en los retos que surgen con las empresas y los trabajadores en relación a las nuevas formas de trabajo que ofrecen las plataformas digitales. Con el objetivo de analizar los distintos retos a los que se enfrenta la normativa laboral, se hará un breve análisis del modelo de negocio de las plataformas digitales, así como un repaso al ordenamiento jurídico español y su encuadre con las nuevas formas de prestación de servicios.

Aunque aportaría un gran valor a la literatura existente tratar todas las nuevas formas de trabajo y tratar todos los distintos retos que pueden suponer al ordenamiento jurídico español la introducción de estas nuevas formas, este sería un objetivo demasiado ambicioso e inabarcable para un Trabajo de Fin de Grado, por lo que nos centraremos en abarcar aquellos retos que han supuesto una mayor controversia en la sociedad, los que han estado en las principales conferencias de la Comisión Europea²² y sobre los que se han escrito innumerables artículos, ensayos e, incluso, libros.

Con el objetivo de hacer más fácil la explicación de los retos los agruparemos en dos grandes bloques. El primer bloque estará enfocado en el lado de la plataforma digital y en estudiar si es verdaderamente una empresa de servicios o si, por el contrario, se trata de una plataforma que conecta a oferentes y demandantes, siendo, por tanto, una empresa tecnológica.

El segundo gran bloque estará enfocado en el lado de las personas que ofrecen sus servicios y su relación con la plataforma. Este es el reto que más nos interesa en el presente trabajo, pues estudiará la relación laboral de estos trabajadores. En este apartado se hará un repaso a las principales líneas jurisprudenciales que han versado sobre este

²¹Ginès i Fabrellas, Anna. “Diez retos del trabajo en plataformas digitales ..., *op. cit.*, p.7.

²² 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”. Ref. Ares (2016)2562059 - 02/06/2016.

tema con el objetivo de estudiar las diferentes posibilidades en las que pueden quedar reguladas estas relaciones.

III.1. Primer reto del ordenamiento jurídico laboral español en lo referente a las nuevas formas de trabajo en España: las plataformas digitales, ¿son empresas tecnológicas o empresas de servicios?

Internet no sólo afecta a las nuevas formas de trabajo, es decir, no sólo tiene impacto desde el lado de los trabajadores, sino que también se ha de estudiar el tratamiento que se ofrece a las plataformas digitales que ofrecen trabajo a través de internet.

Esta última consideración es muy importante, pues no es un tema baladí el que la plataforma digital en cuestión se considere una mera intermediaria que pone en contacto a los distintos usuarios de la plataforma, en cuyo caso no existiría un negocio como tal. O si, por el contrario, se trata de una empresa con cierto control sobre los usuarios y sobre la prestación del servicio en cuestión.

Por tanto, el primer reto al que debe hacer frente el ordenamiento jurídico laboral es el de distinguir, en cada ocasión, si la plataforma digital es una verdadera empresa tecnológica o si es una prestadora de servicios.

Por un lado, tal y como expone A. Ginés en su obra *“Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”*, se pueden distinguir dos tipos de fenómenos en cuanto a las plataformas digitales: la economía colaborativa y la *“gig economy”*.

En cuanto al fenómeno de la economía colaborativa, este término hace referencia a las conexiones llevadas a cabo por las plataformas en las que ponen en contacto a personas de distintos lugares con intereses comunes. Es decir, son plataformas que acercan a las personas con necesidades similares y, que de otra manera, sería casi imposible que se interconectarán²³.

Un ejemplo de economía colaborativa lo encontramos en BlaBlaCar, ellos mismos se definen en su página web como *“la red social líder en el mundo que conecta conductores*

²³Dagnino, Emanuele. "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Volumen 3, núm. 3, 2015.

con pasajeros para viajar en coche compartido”²⁴. En este sentido, BlaBlaCar se dedica a poner en contacto a propietarios de un coche que vayan a realizar un trayecto con usuarios que necesiten coche para realizar este mismo trayecto²⁵.

Este tipo de plataformas son cada vez más utilizadas, dado que de esta forma se comparten gastos, se puede viajar en horarios más flexibles y ayuda a reducir la contaminación y los atascos en las carreteras dado que se usan los vehículos de manera más eficiente.

Este fenómeno no plantea nuevos retos en el ordenamiento jurídico laboral español, debido a que estas plataformas no intervienen en el desarrollo del servicio a realizar, simplemente pone en contacto los intereses de las personas, sin entrar a regular las condiciones en las que se desarrollará el servicio en cuestión²⁶.

Estas formas de consumo colaborativo están aún siendo tratadas por la Comisión Europea, sin ir más lejos, el pasado 11 de octubre de 2018, se celebró una Conferencia destinada a evaluar el desarrollo de la economía colaborativa.

No obstante, lo que realmente nos interesa para el presente trabajo es el fenómeno de la “*gig economy*”²⁷, se trata de plataformas en las que se pone en contacto a clientes y trabajadores. Los trabajadores son contratados para realizar pequeñas tareas esporádicas que pueden ir desde ayudar al cliente con la mudanza, hasta encontrar expertos informáticos que se encarguen de la configuración de tus dispositivos electrónicos.

Dentro de este fenómeno encajan los modelos de negocio de Uber, Glovo y Deliveroo, de los que se analizará en detalle la posible relación laboral que existe entre la plataforma y quien lleva a cabo el servicio.

Es importante, en este sentido, observar lo analizado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia del Taxi contra Uber²⁸. Esta sentencia pone de relieve que la plataforma digital de Uber se trata de una empresa de servicios, no es por tanto una

²⁴ Sitio web BlaBlaCar: www.blablacar.es

²⁵ Jarne Muñoz, Pablo "El consumo colaborativo en España: experiencias relevantes y retos de futuro." *Revista CESCO de Derecho de Consumo* núm.17, 2016, pp.62-75.

²⁶ Suárez Corujo, Borja, “The ‘Gig’ Economy and its Impact on Social Security: The Spanish example”, *European Journal of Social Security*, Vol.19, Issue 4, 2017.

²⁷ Iglesias Otero, M., “¿Qué es la ‘gig economy’?” *BBVA*, 5 de julio de 2018 (disponible en <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>; última consulta 1/04/2019).

²⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017 (asunto Asociación Profesional Élite Taxi vs. Uber Systems Spain, SL [C-434/15]).

mera intermediaria entre conductores y usuarios²⁹, no se trata pues de una empresa tecnológica³⁰. Este fundamento jurídico lo avala el hecho de que Uber ejerce una influencia determinante a la hora de prestar el servicio, es decir, Uber interviene en los términos y condiciones de uso del servicio.

Por lo expresado anteriormente, podemos afirmar que la posición del TJUE respecto del modelo de Uber es el de declararlo como una empresa de servicios perteneciente al fenómeno de la “*gig economy*”.

No obstante, la existencia de esta sentencia, no deja de ser un indicador de la necesidad que existe de que se detalle uno a uno los nuevos negocios que afloran de las diversas plataformas digitales.

III.2. Segundo reto del ordenamiento jurídico laboral español en lo referente a las nuevas formas de trabajo en España: ¿cuál es la relación entre las plataformas digitales y las personas que realizan efectivamente el servicio?

Como se ha adelantado en el apartado anterior, las nuevas formas de trabajo que han aflorado a raíz del apareamiento de las plataformas digitales plantean la duda acerca del tratamiento que deben tener las personas que ofrecen sus servicios a través de esta plataforma.

Will Shu, fundador de la plataforma Deliveroo, mencionó en una entrevista que gran parte de sus *riders* son personas que acceden a prestar sus servicios de forma esporádica y que compatibilizan con otras actividades, como estudiantes o artistas.

No obstante, la realidad indica que ya son muchas las personas que llevan a cabo estos servicios de forma continuada en el tiempo y dedican más de 40 horas semanales a la prestación de estos servicios, como pueden ser los conductores de Uber.

²⁹ Sánchez-Urán Azaña, Yolanda. "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos: el impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo." *La Ley Unión Europea*, núm.57, 2018, p.5.

³⁰ Sánchez-Urán Azaña, Yolanda “Uber como plataforma digital de servicios de transporte. (STJUE de 20 de diciembre de 2017, c-434/15, asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S. L.)” *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva época* vol. 20, núm. 2, 2017, pp.317-327.

La situación actual nos lleva a plantearnos si nuestro ordenamiento jurídico es suficiente para poder encajar estas nuevas formas de trabajo en las normas existentes³¹ o, si por el contrario, es necesario introducir reformas o nuevas previsiones en el ordenamiento con el objetivo de evitar que estos trabajadores no queden desamparados por la regulación.

Como veremos a continuación, sobre casos con antecedentes de hecho similares, los tribunales españoles fallan de forma un tanto contradictoria. A través de estas sentencias se expondrán los distintos fundamentos jurídicos que motivan el fallo y que, realmente ponen de relieve la actual controversia del tema y la necesidad de que los reguladores aclaren las dudas sobre la cuestión.

III.2.1. Primera opción: Consideración de las personas que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 1 de junio 244/2018.

Se estudia esta sentencia ya que fue muy pionera en nuestro país. Fue la primera que puso negro sobre blanco, y consideró a los trabajadores de la empresa Roofoods Spain S.L.U. (con nombre comercial Deliveroo) como falsos autónomos³².

Como es sabido, los falsos autónomos son aquellas personas que están inscritas en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), pero que operan en la empresa como si fuesen trabajadores por cuenta ajena, cumpliendo todas las notas configuradoras de los contratos por cuenta ajena.

En este sentido cabe mencionar la STS de 24 de enero de 2018 (R. 3394/2015), en la que se establecen una serie de criterios que ayudan a discernir si estamos ante un falso autónomo o no. En esta se hace hincapié en que se estará ante un falso autónomo en el momento en el que exista una verdadera relación laboral por darse las notas constitutivas del contrato de trabajo: ajenidad y dependencia.

³¹ García Quiñones, Juan Carlos "Economía colaborativa y "dodecafonomismo judicial": El caso Glovo". *Derecho de las relaciones laborales*, núm.1, 2019, pp. 75-91.

³² Todolí. Signes, Adrián "Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy." *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* núm.51, 2018, pp. 443-447.

Además, esta misma sentencia remarca lo ya mencionado por STS de 24 de enero de 1986 y 25 de abril de 1985, y sentencia de la Sala 1.^a del Tribunal Supremo 58/2013 de 25 de febrero, rec. 994/2010. En estas sentencias se hace referencia al principio de irrelevancia del *nomen iuris*, es decir, los tribunales podrán calificar el contrato existente como lo que realmente es con independencia de lo establecido por las partes. La realidad del desarrollo del contrato es lo que prima al calificar una relación como laboral o no.

En esta famosa sentencia de Valencia, se trata el caso de José Enrique, *rider* de la plataforma Deliveroo, contra Roofoods Spain S.L. (Deliveroo de ahora en adelante) por su reclamación de indemnización por despido.

José Enrique prestó sus servicios para la empresa Deliveroo desde octubre de 2016 hasta junio de 2017, en este último mes, el demandado recibió un correo de la empresa demandada que decía lo siguiente:

Hemos constatado su rechazo de oferta de manera reiterada y falta de disponibilidad reiterada. Por ello, le recordamos la obligación de subsanar a la mayor brevedad posible tal incumplimiento, advirtiéndole de que, en caso de no haber procedido a dicha subsanación en el plazo de 30 días, su contrato quedará, de acuerdo con la cláusula 7³³ del mismo, extinguido de pleno derecho.

Tras estos hechos, José Enrique, demanda a la empresa por considerar que se trata de un despido improcedente. Deliveroo se opone a la estimación de la demanda al considerar la incompetencia de la jurisdicción, pues alega que la relación entre las partes es de naturaleza civil/mercantil y no laboral.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, estima parcialmente la demanda y declara el despido como improcedente, condenando de tal manera a Roofoods Spain S.L. (Deliveroo) a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones anteriores al despido³⁴ o que le abone la indemnización correspondiente.

³³ Cláusula 7 del Contrato de Roofoods al que se adhiere el repartidor: “*Cualquiera de las Partes podrá extinguir el presente Contrato en caso de incumplimiento sustancial de sus obligaciones por la otra Parte, si en el transcurso de 30 días tras la notificación de dicho incumplimiento, la otra parte no lo hubiese subsanado. La extinción del presente contrato por cualquier causa no afectará al pago de las cantidades pendientes de liquidación en el momento de la extinción.*”

³⁴ En este caso, la sentencia reconoce el derecho del demandante a recibir los denominados “salarios de tramitación” cuyo importe se obtiene de la suma de los salarios que ha dejado de

En los fundamentos de derecho que motivan el fallo de la sentencia se expone que:

Se hace una primera consideración de lo que el Estatuto de los Trabajadores define como contrato de trabajo, entendiendo por este “(...) *será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (...)*”.

De lo establecido por este artículo el Tribunal considera que las notas configuradoras del objeto de trabajo son:

1. Objeto del contrato de trabajo: este es el de prestar de forma voluntaria los servicios retribuidos. Es por esto que la voluntariedad se muestra como una nota configuradora del contrato de trabajo. Al ser un contrato, este ha de ser siempre voluntario (como tratan los artículos 1.254 y siguientes del Código Civil). Según el Tribunal, la deuda contractual que tiene el repartidor frente a la empresa es de actividad y no de resultados, asimismo es un contrato “*intuitu personae*” lo que significa que este trabajador no puede ser sustituido por otro sin que Deliveroo lo apruebe.
2. Nota constitutiva de la ajenidad, lo que esto implica es que el trabajo sea por cuenta ajena. La ajenidad en esta sentencia se entiende como ajenidad en los frutos y en los riesgos, es decir, es Deliveroo quien asume la obligación de pagar el salario de sus trabajadores, independientemente de la obtención o no de beneficios, por lo que la posibilidad de beneficios o pérdidas se imputan en exclusividad al empresario. La propia sentencia hace referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 29/12/1999 (EDJ 1999/53932) en la que se establece que el que no haya un salario fijo no quiere decir que no estemos ante un verdadero contrato de trabajo, sino que, como dice el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores³⁵ el salario puede quedar determinado por otras figuras.

percibir desde que le notificaron el despido al trabajador hasta la notificación de la sentencia o hasta que hubiese encontrado otro empleo

³⁵ Artículo 26.1. Estatuto de los Trabajadores “*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.*”

Además, se considera que hay ajenidad en tanto en cuanto a que Deliveroo decide el precio de los servicios que lleva a cabo el *rider*. El trabajador recibe una retribución fija de 3,38 euros por servicio realizado además de una cantidad por estar disponible, que asegura lo que se recibiría en caso de realizar dos pedidos por hora.

Asimismo, el trabajador no podía cobrar en metálico a los clientes, estos sólo pueden pagar a través de la aplicación y no está permitido que el *rider* acepte dinero.

Por último, la manifestación de “*eres la imagen de la compañía de cara al cliente, es muy importante que tu presencia sea profesional*” indica la clara nota de ajenidad en la prestación de los servicios.

3. Nota constitutiva de la dependencia: para que el servicio realizado por el *rider* pueda encuadrarse en una relación laboral cuyo trabajador lo sea por cuenta ajena, se exige que el trabajo realizado se lleve a cabo siguiendo las directrices y el ámbito de organización de otra persona u empresa. Según la consideración del Juzgado de lo Social de Valencia, no es necesario que sea el empresario quien decida el horario laboral de los trabajadores para afirmar o negar la existencia de dependencia en el contrato de trabajo.

En este sentido, la sentencia enumera distintas características que nos llevan a admitir que se da la nota de la dependencia:

- a. Los *riders* prestan sus servicios siguiendo las instrucciones de Deliveroo y bajo sus condiciones fijadas de forma previa y unilateral por la propia empresa.
- b. Los *riders* deben bajarse la aplicación de Deliveroo además de la de *telegram* para que puedan estar en el grupo “*riders Valencia*” (grupo creado y administrado por la propia empresa). Este grupo además tenía unas normas de uso establecidas por Deliveroo.
- c. En lo que se refiere a los horarios, los *riders* pueden escoger las franjas horarias en las que desean trabajar, no obstante el trabajo estará marcado por la demanda del servicio. Esto indica, que si en esa franja no hay pedidos, el tiempo en el que no lleven a cabo ningún pedido y estarán desocupados, por lo que, al fin y al cabo las horas en las que prestan sus servicios dependen también de la demanda. Además, sólo podían adherirse

a las franjas establecidas, no pueden precisar ellos mismos, con exactitud, las horas a las que desean prestar sus servicios³⁶.

- d. Es la propia empresa, Deliveroo la que decide la zona en la que el trabajador debe realizar sus servicios. La empresa también indica el lugar al que deben asistir los trabajadores para prestar sus servicios al inicio de la ruta y al que deben retornar cada vez que dan por concluido un pedido.
- e. La forma en la que se ha de llevar a cabo el reparto viene determinada por Deliveroo. La empresa ofrece a los *riders* un curso al inicio en el que explican cómo ha de ser el comportamiento con el cliente, tiempos de espera a que el cliente abra, tiempos de espera en el restaurante, normas de conducta y que han de quitarse el casco al entrar en el domicilio del cliente, entre otras cosas.
- f. La empresa, a través de la aplicación obtiene y comprueba todos los datos del *rider* con el objetivo de llevar un control sobre los tiempos de reparto y la eficacia del servicio ofrecida por estos. Además Deliveroo puede, en cualquier momento, pedir explicaciones al *rider* si algo no iba bien.
- g. En cuanto al rechazo de pedidos, el *rider*, cuando le entra un pedido, puede rechazarlo, no obstante, se alega por parte de la empresa, que es: *“el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes.”*
- h. Los repartos los asigna la propia empresa a los *riders* en función de su desempeño en otras ocasiones. Es por esto que, como se ve en la letra g, aunque el *rider* tiene plena libertad para aceptar o rechazar pedidos, en caso de rechazar pedidos, tendrá menos posibilidades de que se le asignen más pedidos en un futuro³⁷.
- i. En caso de que el *rider* quiera interrumpir sus servicios de forma temporal, debe comunicarlo a la empresa con, al menos, dos semanas de adelanto.

³⁶ Álvarez Cuesta, Henar. "La Lucha contra los" falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso "deliveroo". *IusLabor* núm.2, 2018, pp. 280-293.

³⁷ Agote Eguizábal, Rubén. "On demand economy. 10 claves de entendimiento laboral." *IusLabor* núm.1, 2017.

Todos estos fundamentos de derecho llevan a la juez a considerar que ha quedado suficientemente acreditada la existencia de la relación laboral entre las partes por darse las notas constitutivas de ajenidad y dependencia que caracterizan el contrato de trabajo.

Asimismo, se considera por tanto, que el despido es improcedente y que el trabajador ha de ser debidamente indemnizado por la compañía.

De lo que deducimos de esta sentencia, es que el ordenamiento jurídico laboral actual es suficiente para regular este tipo de vinculación entre plataforma digital y empleado.

Alega que es cierto que se dan características propias de los trabajadores autónomos como aportar el material de trabajo, decidir el horario de trabajo o poder rechazar pedidos, entre otros. Sin embargo, se demuestra que realmente se dan las notas de ajenidad y dependencia que caracterizan a los contratos de trabajo por cuenta ajena³⁸.

Esta apreciación nos demuestra, una vez más, que se necesita de la ayuda de los tribunales para descubrir la verdadera naturaleza de estos contratos. Como se verá en la siguiente sentencia, una relación muy similar pero con mínimas variaciones hace que se resuelva de una forma totalmente distinta, considerando al repartidor un auténtico autónomo³⁹.

III.2.2. Segunda opción: Consideración de las personas que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta propia (autónomos).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 3 de septiembre 284/2018.

Esta sentencia, estudia el caso de D. Alexis contra Glovo APP 23, S.L (en adelante Glovo). En el caso que se nos plantea, D. Alexis estaba registrado como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), puesto que más del 75% de sus ingresos provenían de Glovo.

³⁸ Pérez Amorós, Francesc. "Sin frenos y sin contrato: a vueltas con la ajenidad laboral." *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* vol.5, 2018, pp.123-132.

³⁹García Quiñones, Juan Carlos "El caso Deliveroo: un ejemplo loable de implicación jurisdiccional a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el derecho del trabajo." *Derecho de las relaciones laborales* núm.6, 2018, pp. 633-640.

A pesar de estar inscrito como trabajador autónomo económicamente dependiente, D. Alexis alega que realmente su relación con Glovo respondía a la de un trabajador por cuenta ajena.

Durante unos días, el demandante dejó de prestar sus servicios por causa de enfermedad. Días más tarde, presentó “papeleta de conciliación” ante el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) en la que alegó que su relación con Glovo era laboral y que había sido despedido “tácitamente” debido a su enfermedad en días anteriores.

El actor de la demanda, D. Alexis, dejó de prestar sus servicios a través de la aplicación durante los meses de noviembre y diciembre e interpuso demanda en la que solicitó que se declarase nula la decisión tomada por la empresa, dado que con ella se vulneraba su derecho a lo no discriminación por razón de enfermedad, así como que se reconociese que existía un vínculo de relación laboral ente la demandada y el actor.

En la contestación a la demanda, la empresa niega que exista la relación laboral entre ambos (empresa y actor) dado que no se dan las notas configuradoras de esta relación y que, sin embargo, sí se dan las características propias del trabajador autónomo. Pues se alega que es el propio repartidor quien organiza con plena libertad su trabajo, corre los riesgos propios de su actividad, pone sus propios medios de producción (imprescindibles para llevar a cabo el servicio), etc.

Cabe destacar que en esta sentencia se exponen más hechos controvertidos además de la consideración de la presunta laboralidad de la relación contractual entre el actor y la demandada, no obstante, sólo estudiaremos los fundamentos jurídicos que tratan de determinar la naturaleza de la relación jurídica existente entre D. Alexis y Glovo dado que son los que nos interesan para el presente trabajo.

En el cuarto fundamento jurídico de esta sentencia, se expone que, para determinarse la naturaleza jurídica de la relación contractual se ha de acudir al artículo 1,1 del Estatuto de los Trabajadores, del que se desprenden los elementos característicos de la relación laboral:

- Carácter personal de la prestación
- Voluntariedad de la prestación
- Retribución

- Dependencia
- Ajenidad

De las mencionadas características, se pone de relieve que los conceptos de ajenidad y dependencia son los más abstractos y por tanto, los que más se estudian a la hora de determinar la laboralidad de una relación.

En cuanto a la nota de la dependencia, la sentencia alega que los indicios que nos muestran que estamos ante una relación de dependencia son:

La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a un horario; también el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad y dirigirla; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajado.

Y en cuanto a la nota de la ajenidad, destaca que los indicios más relevantes que muestran la existencia de la ajenidad en la relación contractual son:

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, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y 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.

En base a estos criterios, el Tribunal considera que la naturaleza de los servicios prestados por el actor no pueden entenderse como servicios desarrollados bajo el ámbito de una relación laboral por no darse las notas configuradoras de ajenidad y dependencia. En concreto se establecen los siguientes fundamentos:

1. Los dos contratos mediante los cuales el actor prestaba sus servicios se llevaron a cabo bajo el régimen de Trabajador Autónomo, el primero, y trabajador autónomo económicamente dependiente, el segundo. Se pone de relieve que, aunque los contratos no han de calificarse por el “*nomen iuris*”, es decir, por cómo lo hayan

denominado las partes, nada muestra que la realidad material fuese distinta a la realidad formal.

Se alega que los hechos de que el propio repartidor sea quien se organice su trabajo, quien responda de los daños que puedan darse durante el transporte de las mercancías, o que las herramientas de trabajo sean proporcionadas por el propio repartidor, muestran que estamos ante un auténtico trabajador autónomo y no ante una relación laboral en régimen de ajenidad y dependencia.

2. En lo que se refiere al horario de trabajo, supuso otro de los factores que le llevó al tribunal a considerar que no existía relación laboral por cuenta ajena entre el repartidor y la empresa.

Se expone que el actor no tenía una jornada ni un horario preestablecido por la empresa, sino que era el propio repartidor quien decidía la hora de comienzo y fin de su jornada. No se exigen un mínimo de pedidos ni de horas.

Además, se alega que el repartidor no está obligado a justificar sus ausencias a la empresa, sólo ha de comunicarlas en aras del buen funcionamiento de la actividad de la empresa.

En cuanto a los días de descanso, es el propio trabajador quien decide sus días de descanso. Es cierto que la empresa premia a los trabajadores que ofrecen sus servicios en fin de semana por ser los días de mayor demanda, no obstante, no supone sanción alguna no trabajar en fin de semana.

Además, según lo establecido en el artículo 14.1 de la Ley 20/2007⁴⁰ para los autónomos TRADE, el trabajador puede interrumpir su actividad 18 días hábiles al año.

3. Se entiende que no se da la nota de ajenidad dado que es el propio repartidor quien, al aceptar el pedido, contacta con el cliente de forma directa y no a través de Glovo. Asimismo, el repartidor podía llevar a cabo su servicio de la manera que quisiese, no teniendo que ir por la ruta que marca la aplicación, ni respetando tiempo alguno.

⁴⁰ Artículo 14.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo: “1. El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.”

4. Otro factor que sirve para considerar que no se da la relación laboral es el hecho de que el repartidor pueda decidir rechazar pedidos o, incluso abandonarlos una vez aceptados, sin sanción alguna.

Es cierto que no se establece un régimen de sanciones como tal en caso de rechazo, no obstante, la puntuación del repartidor puede verse afectada en caso de rechazar varios pedidos.

Sin embargo, cabe mencionar que la puntuación de los repartidores no sólo viene marcada por su eficiencia, sino también por la valoración que hace el cliente de su desempeño y por trabajar en las denominadas “horas diamante” (horas de mayor demanda de pedidos); por lo que el impacto que puede tener el rechazo de pedidos en la puntuación global del repartidor no es especialmente elevada.

El hecho de poder elegir qué pedidos se realizan y cuáles no, además de poder desistir de estos una vez se hayan aceptado, constituye una clara característica del trabajo por cuenta propia, dado que en la relación laboral por cuenta ajena no es posible elegir las tareas que se quieren llevar a cabo ni rechazar las que ya se han comenzado.

5. El actor alega que el sistema de geolocalización empleado por la compañía, así como el sistema de puntuación no son instrumentos de control establecidos para hacer un seguimiento del desempeño del repartidor, sino que es la forma utilizada para la empresa para después poder remunerar al repartidor.

Los repartidores cobran en función del kilometraje recorrido, entre otras cosas, por lo que se considera completa y absolutamente necesario para la posterior remuneración del repartidor.

En lo que se refiere a la puntuación, no se establece como un sistema de sanción al repartidor, sino que se configura como un sistema de premios, pues el repartidor que tenga acumulados más puntos tendrá más posibilidades de quedarse con un mayor número de pedidos, por tanto no se considera un método de sanción sino de incentivos.

6. La única sanción que se reconoce es la impuesta por la empresa en caso de que el repartidor se hubiese comprometido a llevar a cabo sus servicios en una franja horaria y, sin embargo, no esté operativo en dicho horario (siempre y cuando no responda a enfermedad u otra causa justificada).

No obstante, el tribunal no considera que esta sea una característica de tal envergadura por la que pueda considerarse la laboralidad de la relación contractual.

7. No existe ajenidad en los medios de producción, pues es el propio repartidor quien aporta las herramientas de trabajo, esenciales para desarrollar el servicio (móvil y moto o bicicleta).
8. En la sentencia se alega que el hecho de que la empresa se quede con menos del 10% de lo que paga el cliente al repartidor por el servicio realizado, indica que Glovo es una mera intermediaria en este servicio. Se dice que Glovo interconecta a cliente y repartidor mediante su aplicación y que por esto recibe una pequeña comisión, pero que en ningún caso Glovo “se nutre financieramente” de esta comisión, sino que su principal ingreso proviene de las comisiones impuestas a los restaurantes y comercios por poder poner sus productos en la aplicación.
9. Por último, para terminar de demostrar que no se dan las notas de ajenidad y dependencia, se alega que el hecho de no existir pacto de exclusividad entre actor y empresa constituye un elemento propio de trabajo por cuenta propia y no por cuenta ajena.

Además de demostrar que no se dan las notas constitutivas del contrato de trabajo por cuenta ajena, la sentencia demuestra que sí se dan las características propias de la figura del TRADE.

Entre ellas destacan las siguientes:

1. La contraprestación percibida por el trabajador es fruto de su actividad y está establecido con anterioridad por el cliente. Además es el trabajador quien asume el riesgo y ventura de la actividad.
2. Es el propio trabajador quien aporta los materiales necesarios para llevar a cabo su actividad y no la empresa en cuestión.
3. El trabajador desarrolla sus servicios como desee, independientemente de las posibles indicaciones que pueda hacerle el cliente.

En conclusión, a diferencia de la citada sentencia de Deliveroo, a ojos de este Tribunal no se aprecian los notas de ajenidad ni dependencia en la relación entre la plataforma y el

trabajador, por lo que, para este Tribunal estamos ante un trabajador autónomo en vez de un trabajador por cuenta ajena⁴¹.

⁴¹ Vallefn, Lucio A. "¿Inflando el "Glovo"?: Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente." *Derechos en Acción* 9.9, 2018.

IV. MARCO EMPÍRICO. EL CASO UBER: ¿MERA EMPRESA TECNOLÓGICA O EMPRESA DE SERVICIOS? ¿TRABAJADORES AUTÓNOMOS O TRABAJADORES POR CUENTA AJENA? PRINCIPALES LÍNEAS JURISPRUDENCIALES

En la sección anterior se han estudiado los dos grandes bloques en los que impactan las nuevas plataformas digitales en el mundo laboral. Recapitulando, se decía que el primer desafío está en analizar si la plataforma digital puede ser considerada una verdadera empresa, o si, por el contrario sólo pone en contacto a personas con intereses similares⁴².

La otra gran cuestión que gira en torno al reto de las plataformas digitales, es el profundo estudio que se ha de llevar a cabo para calificar la relación jurídica que existe entre las personas que prestan sus servicios a través de la plataforma y la plataforma en sí.

Una forma de ver estos grandes retos es a través del estudio del caso Uber, caso que afecta a rincones del mundo entero y sobre el cual los tribunales de distintos países ya se han pronunciado al respecto⁴³. No obstante, este caso está suponiendo una enorme controversia, ya que los pronunciamientos no han sido del todo unánimes en su respuesta y, en muchas ocasiones, hasta contradictorios.

Las numerosas huelgas de taxis en España contra Uber y Cabify, son una realidad de la que no podemos escapar. La última huelga de este sector fue especialmente cruenta, pues según afirman muchos conductores de taxi, los 16 días de huelga les han supuesto unas pérdidas de hasta 2.000€⁴⁴.

Estas huelgas indican la relevancia que tiene la introducción de las nuevas plataformas en la sociedad. Estas nuevas formas de trabajo no sólo suponen un cambio de mentalidad en la sociedad, y una nueva forma de concebir el trabajo, sino que también afecta a las empresas que ya existían en un inicio, hasta tal punto que comienza a ser inviable la coexistencia del taxi y el Uber (o VTC) sin un marco regulatorio que establezca unas normas.

⁴² Agote Eguizábal, Rubén "On demand economy...., *op. cit.*, p. 32.

⁴³ Sánchez-Urán Azaña, Yolanda. "Economía de plataformas digitales...., *op. cit.*, p. 5.

⁴⁴ Garrido, J., "Castigo al taxi: tres carreras en cinco horas" *La Razón*, 7 de febrero de 2019 (disponible en <https://www.larazon.es/local/madrid/el-taxi-vuelve-al-trabajo-con-el-castigo-de-los-madrillenos-PL21808564>; última consulta 1/04/2019).

Aunque no sea objeto de estudio de este trabajo, cabe hacer un breve repaso al problema que existe en España en lo referente al taxi y las licencias VTC. La normativa que aplica a las licencias VTC mediante las que operan Uber y Cabify, entre otros, vienen reguladas por la Ley de Ordenación de Transportes Terrestres (LOTT)⁴⁵, su reglamento de desarrollo establece que la proporción que debe existir es de una licencia VTC por 30 de taxi, es decir, una proporción de 1 a 30.

Sin embargo, años más tarde, una Directiva Europea hizo que se aprobasen las famosas Ley Paraguas y Ley Omnibus⁴⁶. El objetivo de esta normativa era el de lograr un mercado único europeo de servicios⁴⁷, en el que se asegurase la extinción de barreras en el acceso y ejercicio de la actividad. Esta directiva tuvo repercusiones en numerosas industrias de la economía⁴⁸, no obstante, sólo nos centraremos en la del taxi. La trasposición de la directiva hizo que la proporción 1 a 30 de la que antes hablaba la LOTT, pasase a ser muy distinta, casi de 1 a 7 (Lean, 2018). Este cambio de ratios se debió a que la nueva normativa pretendía liberalizar los sectores, por lo que se empezaron a conceder las licencias VTC sin respetar la proporción de 1 a 30 anterior.

En la actualidad, todas estas concesiones de licencias son plenamente legales y válidas, por lo que no se podrán expropiar a menos que se demuestre el interés social y se ofrezca la indemnización correspondiente, pudiéndose revelar la Unión Europea por no cumplirse la medida impuesta para la libre competencia (Lean, 2018)⁴⁹.

⁴⁵ Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres;

⁴⁶ Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.; y Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

²²Trujillo, M.A. "La Ley Ómnibus y los taxistas (I)" *El Confidencial*, 21 de diciembre de 2009 (disponible en https://blogs.elconfidencial.com/espana/fuera-de-gobierno/2009-12-24/la-ley-omnibus-y-los-taxistas-i_470592/; última consulta 3/04/2019).

⁴⁷ Díaz-Ambrona Medrano, L., "Taxis o VTC, ¿quién tiene la ley de su parte?" *Lean Abogados*, 28 de octubre de 2018 (disponible en <https://www.leanabogados.com/administrativo/taxi-o-vtc-quien-tiene-la-ley/>; última consulta 3/04/2019).

⁴⁸ Olmedo Peralta, Eugenio. "Liberalizar el transporte urbano de pasajeros para permitir la competencia más allá de taxis y vtc.: Una cuestión de política de la competencia", *Revista de Estudios Europeos*, num.70, julio-diciembre, 2017

Como veníamos diciendo, en la actualidad, tanto la regulación como los tribunales se ven obligados a hacer frente a los desafíos de la calificación jurídica de las plataformas (como empresa tecnológica o de servicios) y la calificación de la relación entre la plataforma y la persona que presta sus servicios.

Se ha escogido el caso de Uber por la relevancia e impacto social de esta plataforma. Asimismo, el estudio de los pronunciamientos jurisprudenciales ofrece una amplia visión sobre cómo pueden enfrentarse los estados a estos desafíos de los que venimos hablando y que son de difícil calificación.

IV. 1. ¿Es Uber una empresa tecnológica o una empresa de servicios?

Primero se hará referencia a las líneas jurisprudenciales dedicadas a resolver la duda general de si Uber es una empresa tecnológica como puede ser BlaBlaCar, de la que se hablaba al comienzo del trabajo, o si en contraposición, se trata de una empresa de servicios.

Para realizar este análisis, nos basaremos en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de Diciembre de 2017 (asunto Asociación Profesional Élite Taxi vs. Uber Systems Spain), así como en las conclusiones del Abogado General Spuznar sobre este asunto. Por último, también se hará referencia a lo mencionado por L.L. Cumbre (2017) en su trabajo titulado “*Si Uber es transporte, ¿sus conductores son trabajadores?*”

El objetivo principal de la sentencia del TJUE, es calificar la actividad llevada a cabo por Uber. El principal conflicto surge de discernir si esta actividad es:

- a) Servicio de la sociedad de la información⁵⁰.
- b) Servicio en el ámbito del transporte.

La distinción entre ambos es abismal⁵¹, pues en el caso de que se considere a Uber como una empresa cuyos servicios se encuadran en el ámbito del transporte, se le podrá obligar

⁵⁰ Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

⁵¹ Calvo Gallego, Francisco Javier "Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo." *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017.

a la empresa a tener la autorización administrativa pertinente para prestar sus servicios. La regulación de este tipo de servicios corresponde a los estados miembros, quienes han de establecer las condiciones en las que puede prestarse este servicio.

El Abogado General alega que Uber no puede ser considerado un mero intermediario entre los conductores y los clientes por los siguientes motivos:

1. Uber es quien establece unas exigencias previas a los conductores para llevar a cabo sus servicios
2. Uber premia a aquellos conductores que llevan a cabo un mayor número de viajes, además de mostrarles los lugares y horarios en los que pueden aprovecharse de carreras más favorables para ellos
3. Aunque sea de forma indirecta, por el sistema de calificación de los conductores, la empresa ejerce un control sobre la calidad del servicio ofrecido.
4. Uber se reserva el derecho de expulsión de la plataforma de aquellos conductores cuya calificación esté por debajo del umbral mínimo que la empresa establece.
5. Es la propia empresa quien fija el precio final del servicio ofrecido

Se alega además que, el elemento principal de este servicio es el del transporte, y la puesta en contacto entre conductores y clientes no se considera más que un elemento circunstancial, dado que no es autónoma ni principal en relación con la prestación del servicio de transporte. Se indica que esta puesta en contacto se da para facilitar la organización y gestión del servicio principal, que es el transporte.

En conclusión el TJUE, falla que Uber no es una mera empresa tecnológica, sino que se trata de una empresa de servicios en el ámbito de los transportes, por lo que, ahora son los propios estados los que deben regular las condiciones bajo las cuales la empresa realiza sus servicios.

IV.2. Los conductores que prestan sus servicios a través de la aplicación de Uber ¿Son trabajadores autónomos o por cuenta ajena?

No nos extenderemos demasiado en este apartado dado que se realizó un análisis similar en la sección de retos al tratar las sentencias de Glovo y Deliveroo. No obstante, este

apartado se distinguirá del anterior, en tanto en cuanto aquí se estudiarán las líneas jurisprudenciales extranjeras (no nacionales, como se vio anteriormente) con el objetivo de presentar al lector una visión global de lo que se está haciendo en otros países en relación con el tema presentado.

IV.2.1 Trabajador por cuenta ajena

En este sentido se tiene como principal referente la sentencia del Tribunal de apelación de París⁵², en el que se asegura que la relación entre el conductor y la empresa tiene la calificación de relación laboral por cuenta ajena dado que se dan las siguientes características⁵³:

1. El conductor no tiene libertad de elegir a sus clientes, como se haría si fuese autónomo, sino que es la plataforma la que gestiona todas las solicitudes de sus clientes y, a través de un algoritmo, las distribuye entre los conductores.
2. Las tasas son impuestas por la plataforma de forma unánime, es esta la que establece el precio, de nuevo en función de un algoritmo, que introduce factores como el tiempo y la distancia que se recorre en kilómetros, no pudiendo el conductor cobrarle más al cliente de lo que se establece por la plataforma.
3. La plataforma da una serie de indicaciones a los conductores, que bajo el tribunal de apelación de París, se considera que es indicativo de que el conductor opera en régimen de dependencia, pues algunas de estas indicaciones son la obligatoriedad del conductor de seguir las instrucciones del GPS de la aplicación, o abstenerse de tener ciertas conversaciones con el cliente.
4. Se expone también que, aunque el trabajador elija sus horas y días de trabajo, en el momento que se conecta a la aplicación comienza a estar bajo las órdenes de la plataforma dado que esta controla la ejecución del conductor (vía GPS) y ejerce un poder sancionador en tanto en cuanto podrá evitar que un conductor siga en la plataforma si tiene una baja calificación.

⁵²Conseil des Prud'Hommes de Paris de 29 de enero de 2018.

⁵³Beltrán de Heredia Ruíz, Ignasi, “Una mirada crítica a las relaciones laborales” Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 9 de diciembre de 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#fra1>; última consulta 6/04/2019).

Todas estas circunstancias llevan al tribunal de apelación de París a considerar que la relación entre la plataforma y el conductor es una relación laboral por cuenta ajena y se le han de reconocer todos los derechos propios de los trabajadores por cuenta ajena a este tipo de conductores que llevan a cabo sus servicios a través de esta plataforma.

IV.2.2. Trabajador por cuenta propia (autónomo).

Es la Resolución del *Fair Work Commission* de Australia de 8 de diciembre de 2017, en el asunto *Kaseris vs. Rasier Pacific V.O.F.*, la que califica como actividad por cuenta propia los servicios llevados a cabo por los conductores a través de la plataforma⁵⁴.

Esta sentencia trata los hechos de un conductor, Kaseris, que prestaba sus servicios de transporte a través de Uber. Este conductor fue desactivado de la aplicación por Uber debido a su baja calificación, de modo que ya no podía prestar sus servicios a través de la aplicación.

Dicha situación llevó a Kaseris a denunciar los hechos ante los tribunales de justicia australianos. La motivación que dio forma a la demanda fue el despido improcedente en virtud de la *Fair Work Act 2009* (Cth).

No obstante, en la contestación a la demanda, Uber alegó que el tribunal no era competente para conocer de los hechos dado que el Sr. Kaseris no era un empleado de la compañía.

Se alegó que lo pactado entre la plataforma Uber y el Sr. Kaseris se trataba de un “*Services Agreement*” (Acuerdo de Servicios), mediante el cual el Sr. Kaseris podía utilizar la plataforma de Uber para conectarse con los clientes que requieren sus servicios.

En dicho acuerdo se establecen una serie de cláusulas que nos indican que la relación existente entre Uber y el Sr. Kaseris no era del todo laboral, sino que era un acuerdo entre contratistas totalmente independientes⁵⁵. Algunos puntos a tener en cuenta de este acuerdo son los siguientes:

⁵⁴ Ginès i Fabrellas, Anna. “Diez retos del trabajo en plataformas digitales ...”, *op. cit.*, p.7.

⁵⁵ Le Mare, N., “FWC says Uber driver not an employee: where next for the ‘share economy’?” *Corrs Chambers Westgarth lawyers*, 19 de febrero de 2018 (disponible en

1. Los conductores están obligados a cumplir unos estándares mínimos de calidad, no obstante, una vez superado dicho mínimo, los conductores podrán prestar sus servicios como deseen.
2. Bajo ningún concepto, los conductores podrán llevar un uniforme de Uber, o el logotipo o cualquier elemento que relacione al conductor con la plataforma.
3. Uber proporciona unos servicios al conductor que tendrán que ser remunerados, es decir, la plataforma ofrece a los conductores facilidades como la búsqueda y conexión con los clientes, facilidades a para pagos y cobros, etc. De este modo, al recibir el conductor estos servicios de la plataforma, deberá pagar una tarifa de servicios a Uber como contraprestación.

La resolución del *Fair Work Commission* de Australia, alega que para que pueda considerarse el despido improcedente, el individuo en cuestión ha de ser trabajador según lo establecido en el artículo 382 de la *Fair Work Act* (2009)⁵⁶.

En esta resolución, de nuevo se llega al punto en el que se tiene que calificar la relación existente entre la plataforma y el conductor. La *Fair Work Commission* (FWC), consideró que un contrato de trabajo consiste en la negociación de salarios laborales, mediante este acuerdo, el conductor está obligado a prestar sus servicios tal y como su empleador exige, y como contraprestación, el contratante debe pagar una remuneración por dichos servicios.

Sin embargo, la FWC consideró que en el presente caso no había existido dicha negociación de salarios laborales entre Uber y el Sr. Kaseris y que no existía relación laboral alguna, sino que la única obligación de la plataforma era proporcionar acceso al conductor a la aplicación, así como enviarle las tarifas y cargos de cancelación que el

<https://www.corrs.com.au/publications/corrs-in-brief/fwc-says-uber-driver-not-an-employee-where-next-for-the-share-economy/>; última consulta 3/04/2019).

⁵⁶ Artículo 382 de la *Fair Work Act* (2009): “*A person is protected from unfair dismissal at a time if, at that time:*

(a) *the person is an employee who has completed a period of employment with his or her employer of at least the minimum employment period; and*

(b) *one or more of the following apply:*

i. *a modern award covers the person;*

ii. *an enterprise agreement applies to the person in relation to the employment;*

iii. *the sum of the person's annual rate of earnings, and such other amounts (if any) worked out in relation to the person in accordance with the regulations, is less than the high income threshold.”*

cliente paga al conductor, tampoco tenía el Sr. Kaseris la obligación de prestar servicios en beneficio de la plataforma, sino que sus servicios son exclusivamente para los clientes.

Por último, cabe remarcar que la FWC aplicó la prueba “*multi-factor*” establecida en el *common law* o derecho común. Esta prueba tiene el objetivo de discernir si la presente relación se trata de un empleo, o si, por el contrario se trata de una relación contractual independiente y no laboral.

Los factores utilizados para esta prueba son similares a las notas constitutivas de ajenidad y dependencia del derecho español:

1. Control y horas de trabajo: se considera desde la FWC que no existe relación laboral en tanto en cuanto es el propio conductor quien elige en qué momentos inicia sesión y cuándo se desconecta. Además existe la posibilidad de que el conductor rechace cuantos viajes desee. Por otro lado, se considera que las condiciones de uso establecidas por Uber no son suficientes para considerar la laboralidad de la relación.
2. Equipo de trabajo y uniforme: el hecho de que sea el propio Sr. Kaseris quien proporcione el vehículo (y sufrague los costes del seguro y los gastos de mantenimiento del vehículo) y el móvil con la aplicación descargada indica que se trata de un servicio llevado a cabo por un autónomo y no como empleado de una empresa de la que, ni si quiera, lleva un uniforme o logo visible de esta. Esto nos recuerda a la nota de ajenidad en los medios de producción, según la FWC, en este caso no podría considerarse la ajenidad en los medios de producción dado que son aportados por el propio trabajador.
3. Pago de impuestos: es el propio conductor quien ha de registrarse para el pago del GTS (*Goods and Services Tax*), además el conductor no recibe en ningún momento un salario, sino que recibe una parte proporcional de la tarifa de cada viaje por la que tendrá que tributar él mismo. Se requiere desde la Oficina de Impuestos de Australia, que los conductores de estas plataformas tengan un ABN (*Australian Business Number*) y sean ellos quienes paguen el GTS (IVA español).
4. Precio: en este factor fue en el que más se dudó de que la relación entre la plataforma y el conductor fuese independiente, pues, en ningún caso el conductor puede imponer una tarifa más alta que la que establece la plataforma (sí más bajo). Se consideró que, a pesar de que era un factor relevante, pesaban más los

argumentos a favor de considerar la relación independiente y no laboral, que en contra.

En conclusión, al amparo de la resolución del FWC australiana la naturaleza de la relación entre el conductor y la plataforma no puede considerarse como laboral. Se llega a esta conclusión tras aplicar los factores de derecho común similares a los conceptos de ajenidad y dependencia españoles. Se considera que no se dan estas notas en la relación, cabe destacar que ciertos aspectos son dudosos (como el precio, condiciones y funcionamiento del sistema de evaluación), no obstante, la relación no se considera laboral, por lo que la expulsión del Sr. Kaseris de la aplicación no puede ser calificada como despido improcedente.

IV.2.3. Tercera vía: Los “workers” de Reino Unido:

En este mismo asunto encontramos una sentencia en Reino Unido⁵⁷ en la que el *Employment Appeal Tribunal* (EAT), considera, tras realizar el test de laboralidad pertinente, que este tipo de conductores que ofrecen sus servicios a través de la plataforma de Uber son “workers”⁵⁸.

En este caso, nos centraremos en analizar la distinción entre los distintos trabajadores que clasifica la regulación británica y, por tanto, cuál es la situación de los conductores de plataformas como Uber en este país.

Los *workers* son una modalidad que se encuentra a caballo entre los empleados (*employees*) y autónomos (*self-employed*). Este tipo de trabajadores aprovecha beneficios del empleado como puede ser percibir el salario mínimo o disfrutar de vacaciones retribuidas, entre otros. No obstante, la figura de los “workers” no tiene derecho a indemnización por despido como lo tendría un empleado por cuenta ajena⁵⁹.

Tal y como se establece en la página web británica ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), principal autoridad imparcial de Gran Bretaña sobre relaciones en

⁵⁷ Employment Tribunal decisión de 28 de octubre de 2016, caso Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar *et al.* vs Uber. Case nº. 2202550/2015.

⁵⁸ Agote Eguizábal, Rubén "On demand economy...., *op. cit.*, p. 32.

⁵⁹ Ginès i Fabrellas, Anna. “Diez retos del trabajo en plataformas digitales ..., *op. cit.*, p.7.

el lugar de trabajo, existen en Reino Unido tres tipos de situación laboral: “*Employee*”, “*Worker*” y “*Self-employed*”. Los derechos laborales de una persona dependerán en función de la situación en la que se encuentren, siendo que los “*employees*” son los que tienen un mayor número de derechos reconocidos, seguidos por los “*workers*” y en último lugar los “*Self-employed*”.

Nos centraremos ahora en las características del “*worker*”, este tipo de trabajadores desempeñará sus servicios en el marco de un contrato de trabajo que, normalmente será él mismo quien lo lleve a cabo, no obstante el “*worker*” podrá subcontratar sus servicios a otra persona. Entre los derechos de los “*workers*” se encuentra, el derecho a percibir el salario mínimo interprofesional, vacaciones pagadas (pero no maternidad/paternidad) y derecho a no ser discriminado por trabajar a tiempo parcial.

En conclusión, la figura de los “*workers*” presentada por Reino Unido, puede considerarse como una tercera vía o solución que pueden imitar otros países en su regulación referente a los trabajadores de las nuevas plataformas digitales.

IV.2.4. Conclusiones al caso Uber en lo referente a la calificación de los conductores.

Hasta ahora hemos podido comprobar la gran dificultad y controversia que entraña la clasificación de la relación laboral entre las personas que desempeñan sus servicios y las nuevas plataformas, no obstante, la legislación británica parece haber dado con la solución en su país, por lo que no podemos olvidar que esta posible vía podría imitarse en el resto de países regulándose una tercera forma de trabajadores con derechos propios, en caso de que el derecho laboral actual quedase obsoleto o fuese de muy difícil aplicación si no se establecen nuevas normas que ayudasen a discernir si estamos ante un empleado o un autónomo.

V. CONCLUSIONES

Al comienzo de este trabajo se detalló que el propósito de este era el de explicar algunos de los desafíos a los que el Ordenamiento Jurídico Laboral Español ha de hacer frente en la actualidad a raíz del desarrollo de las plataformas digitales y sus modelos de negocio.

El marco teórico del trabajo expone que las tecnologías están creciendo a un ritmo vertiginoso, y con ellas surgen nuevos modelos de negocio. El éxito de la mayoría de estos negocios reside en que se están desarrollando en el ambiente adecuado, pues factores como la globalización, la necesidad de creación de empleo a causa de la aún reciente crisis económica y la necesidad de adaptación a las nuevas exigencias de la sociedad, entre otros, ayudan a que estos negocios prosperen.

Uno de los elementos del éxito de estas plataformas es que ofrecen un empleo “totalmente flexible”. El discurso de las nuevas plataformas digitales defiende que son aquellas empresas capaces de adaptarse a la sociedad en todos los sentidos.

Estas empresas, no sólo buscan cubrir necesidades sociales que acaban de surgir, entre otras cosas, debido a la falta de tiempo y acompañado de la nueva tecnología, pues, como se ha expuesto en el trabajo, con un solo *click* podemos tener en un tiempo récord la comida de nuestro restaurante favorito mientras vemos una película en el sofá de casa.

Sino que estas plataformas se adaptan a las nuevas tendencias sociales, pues se adapta a numerosas circunstancias sociales como la pérdida de empleo debido a la crisis económica o la necesidad de muchas familias de encontrar un trabajo que les de la flexibilidad que necesitan para compaginar su vida profesional y familiar, o la situación de numerosos estudiantes que necesitan ganar algo de dinero para las épocas en las que, por estudiar, no puedan trabajar.

Son muchas las circunstancias por las que cada vez más personas acceden a estas plataformas en busca de trabajo y, según las plataformas, estas les dan lo que necesitan, un trabajo en el que el horario de trabajo es completamente flexible, que cada uno se autogestiona sus horas de trabajo y que ganarán en función de las horas que inviertan sin quedar comprometidos con la empresa.

No obstante, surgen una serie de retos para el ordenamiento jurídico-laboral actual, pues estas formas de trabajo son completamente nuevas, claramente era imposible que estas

surgieran sin las plataformas digitales, recordemos que la historia de internet se remonta a menos de cuatro décadas atrás y, sin embargo son ya más de 50.000 los conductores que se unen a Uber para prestar sus servicios a través de la plataforma.

El primer reto que se ha expuesto en el trabajo es el de determinar si las plataformas digitales son empresas tecnológicas o empresas de servicios. Existen casos de plataformas tecnológicas, que podrían considerarse plataformas de economía colaborativa, el único objetivo de estas empresas es el conectar a las personas con intereses similares, como hace la plataforma BlaBlaCar, esta no impone las directrices de cómo ha de llevarse a cabo el servicio, sino que simplemente conecta a gente que vaya a realizar el mismo trayecto en la misma fecha con el objetivo de compartir gastos.

No obstante, el problema surge cuando la plataforma no puede ser considerada como empresa tecnológica, sino como empresa de servicios, como ha considerado el TJUE con Uber, en tal caso, son los propios Estados los que han de regular la actuación de estas plataformas, algo que, por supuesto llevará tiempo y resulta en numerosos litigios para los tribunales de los distintos países.

El otro gran reto al que han de hacer frente las plataformas tecnológicas y que se ha desarrollado a lo largo del trabajo es el de calificar la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y el prestador de servicios. En lo que se refiere a la jurisprudencia, tal y como se muestra en el trabajo, no existe una opinión unánime a este respecto.

Unos consideran que están presentes en esta relación las notas de ajenidad y dependencia, características del Contrato de Trabajo, mientras otros opinan que estas notas no se dan y que se está ante un trabajador autónomo. No obstante, cabe remarcar que se hace mención a una nueva posibilidad surgida a raíz del pronunciamiento de los tribunales ingleses que encuadra a este nuevo tipo de prestadores de servicios en una categoría a caballo entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena.

Con el presente trabajo se ha pretendido exponer la gran controversia que existe en torno a las nuevas formas de trabajo en España, así como analizar las distintas perspectivas desde las que puede ser tratado este tema.

No sólo se quiere mostrar al lector la polémica del caso, sino que se insta a los reguladores a que determinen las directrices a seguir, es un tema que afecta cada vez a más y más personas y que urge de una regulación inmediata, ya sea una nueva que prevea las nuevas

formas de trabajo que pueden surgir por la era marcada por internet, o actualizar la regulación existente con el objetivo de prever, en la medida de lo posible, todas las situaciones que pueden surgir a raíz de las nuevas plataformas digitales.

VI. BIBLIOGRAFÍA

VI.1. Jurisprudencia

- Conseil des Prud'Hommes de Paris de 29 de enero de 2018.
- Employment Tribunal decisión de 28 de octubre de 2016, caso Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar *et al.* vs Uber. Case nº. 2202550/2015.
- Resolución del Fair Work Commission de Australia de 8 de diciembre de 2017, en el asunto Kaseris vs. Rasier Pacific V.O.F. ([2017] FWC 6610).
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (284/2018).
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 1 de junio de 2018 (244/2018).
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017 (asunto Asociación Profesional Élite Taxi vs. Uber Systems Spain, SL [C-434/15]).
- Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1986 y 25 de abril de 1985, y sentencia de la Sala 1.ª del Tribunal Supremo 58/2013 de 25 de febrero, rec. 994/2010.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1999 (EDJ 1999/53932).
- Sentencia Social Nº 44/2018, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3394/2015 de 24 de enero de 2018.

VI.2. Legislación

- Constitución Española de 1978.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH).
- Fair Work Act 2009 (Act).
- Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres.
- Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.
- 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.

VI.3. Recursos de internet, libros, revistas académicas y artículos:

- Agote Eguizábal, Rubén, “Los conductores de Uber son “workers” en lugar de “employees”, pero esa figura no existe en España” *Cuatrecasas*, 14 de noviembre de 2017 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/los-conductores-de-uber-son-workers/>; última consulta 3/04/2019).
- Agote Eguizábal, Rubén, “Nuevas resoluciones judiciales para Uber: tribunales de Australia y Francia consideran que sus conductores son autónomos” *Cuatrecasas*, 26 de febrero de 2018 (disponible en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/uber-tribunales-australia-francia/>; última consulta 3/04/2019).
- Agote, Eguizábal, Rubén "On demand economy. 10 claves de entendimiento laboral." *IusLabor* 1, 2017.
- Aguilar, J., “Will Shu (Deliveroo): «Es muy cansado estar en los tribunales todo el tiempo»”, *ABC*, 28 de octubre de 2018 (disponible en https://www.abc.es/economia/abci-will-deliveroo-cansado-estar-tribunales-todo-tiempo-201810280216_noticia.html; última consulta 1/04/2019).
- Aspra, Alfredo, “La naturaleza de la relación jurídico contractual en el modelo de Economía Colaborativa, Economía de Plataformas y otros” *Andersen Tax & Legal* de 26 de junio de 2018 (disponible en <http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/la-naturaleza-de-la-relacion-juridico-contractual-en-el-modelo-de-economia-colaborativa-economia-de-plataformas-y-otros.html>; última consulta 6/04/2019).
- Bayona, Eduardo, “España sigue sin recuperar más de un millón de empleos perdidos con la crisis”, *Público*, 5 de enero de 2019 (disponible en

<https://www.publico.es/economia/espana-sigue-recuperar-empleos-crisis.html>; última consulta 1/04/2019).

- Beltrán de Heredia Ruíz, Ignasi, “Una mirada crítica a las relaciones laborales” *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 9 de diciembre de 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#fra1>; última consulta 6/04/2019).
- Calvo Gallego, Francisco Javier "Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo." *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, 2017.
- 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”. Ref. Ares (2016)2562059 - 02/06/2016.
- Allendesalazar Corcho, Rafael *La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- Álvarez Cuesta, Henar. "La Lucha contra los" falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso" deliveroo"". *IusLabor* núm.2, 2018.
- Dagnino, Emanuele. "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy." *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Volumen 3, núm. 3, 2015.
- Díaz-Ambrona Medrano, L., “Taxis o VTC, ¿quién tiene la ley de su parte?” *Lean Abogados*, 28 de octubre de 2018 (disponible en <https://www.leanabogados.com/administrativo/taxi-o-vtc-quien-tiene-la-ley/>; última consulta 3/04/2019).
- Doménech Pascual, Gabriel. "La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi." *Ceflegal. Revista práctica de Derecho.*, vol. 175-176, 2015.
- “Estadísticas uso móvil 2018-como afectará esto a tu negocio y qué debes saber sobre las app para el futuro de tus ventas.” (Disponible en

<https://www.comercios-electronicos.com/estadisticas-uso-movil-2018-como-afectara-a-tu-negocio-y-lo-que-debes-saber-sobre-las-app-para-el-futuro-tus-ventas/>; última consulta 6/04/2019).





- Gil Nombela, Carolina., “Uber: las cifras del gigante del transporte alternativo” *Forbes*, 24 de marzo de 2018 (disponible en <http://forbes.es/up-down/40962/uber-las-cifras-del-gigante-del-transporte-alternativo/>; última consulta 6/04/2019).
- Garrido, J., “Castigo al taxi: tres carreras en cinco horas” *La Razón*, 7 de febrero de 2019 (disponible en <https://www.larazon.es/local/madrid/el-taxi-vuelve-al-trabajo-con-el-castigo-de-los-madrillenos-PL21808564>; última consulta 1/04/2019).
- Ginès i Fabrellas, Anna. “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español.” *RTSS.CEF*, 425-426, 2018.
- Ginès i Fabrellas, Anna, & Gálvez, S. “Sharing Economy vs. Uber Economy y Las fronteras del Derecho del Trabajo: La (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital” *InDret*, núm. 1, 2016.
- Del Rey Guanter, Salvador. "Sobre el futuro del trabajo: Modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos." *IusLabor* núm.2, 2017.
- Iglesias Otero, M., “¿Qué es la ‘gig economy’?” *BBVA*, 5 de julio de 2018 (disponible en <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>; última consulta 1/04/2019)
- Le Mare, N., “FWC says Uber driver not an employee: where next for the ‘share economy’?” *Corrs Chambers Westgarth lawyers*, 19 de febrero de 2018 (disponible en <https://www.corrs.com.au/publications/corrs-in-brief/fwc-says-uber-driver-not-an-employee-where-next-for-the-share-economy/>; última consulta 3/04/2019).
- Lopez Cumbre, Lourdes, “Si Uber es transporte, ¿sus conductores son trabajadores?” *Gómez-Acebo & Pombo*, 18 de mayo de 2017 (disponible en <https://www.ga-p.com/publicaciones/si-uber-es-transporte-sus-conductores-son-trabajadores/>; última consulta 6/04/2019).
- Jarne Muñoz, Pablo "El consumo colaborativo en España: experiencias relevantes y retos de futuro." *Revista CESCO de Derecho de Consumo* núm.17, 2016.

- OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra (OIT), 2017.
- Díaz Olivares, Antonia. "Nuevas formas de trabajo: Reflexiones en torno a la aplicación de Uber." *Revista de Estudios Ius Novum* 11 núm.1, 2018.
- Olmedo Peralta, Eugenio. "Liberalizar el transporte urbano de pasajeros para permitir la competencia más allá de taxis y vtc.: Una cuestión de política de la competencia", *Revista de Estudios Europeos*, num.70, julio-diciembre, 2017
- Trillo Párraga, Francisco. "Economía digitalizada y relaciones de trabajo." *Revista de Derecho Social* núm.76, 2016.
- Pérez Amorós, Francesc. "Sin frenos y sin contrato: a vueltas con la ajenidad laboral." *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* vol.5, 2018.
- Pesole, A., et al. "Platform Workers in Europe." Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- García Quiñones, Juan Carlos "El caso Deliveroo: un ejemplo loable de implicación jurisdiccional a la búsqueda de la verdad material como pauta para la compatibilidad entre la economía colaborativa y el derecho del trabajo." *Derecho de las relaciones laborales* núm.6, 2018.
- García Quiñones, Juan Carlos "Economía colaborativa y "dodecafonismo judicial": El caso Glovo". *Derecho de las relaciones laborales*, no 1, 2019.
- Rojo Torrecilla, Eduardo, "Francia. Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París de 10 de enero de 2019." 12 de enero de 2019 (disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/01/francia-los-conductores-de-uber-son.html>; última consulta 3/04/2019).
- Sánchez-Urán Azaña, Yolanda "Uber como plataforma digital de servicios de transporte. (STJUE de 20 de diciembre de 2017, c-434/15, asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain, S. L.)" *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva época* vol. 20, núm. 2, 2017.
- Sánchez-Urán Azaña, Yolanda. "Economía de plataformas digitales y servicios compuestos: el impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo." *La Ley Unión Europea*, núm.57, 2018.
- Suárez Corujo, Borja, "The 'Gig' Economy and its Impact on Social Security: The Spanish example", *European Journal of Social Security*, Vol.19, Issue 4, 2017.

- Todolí Signes, Adrián, “Comentario a la Sentencia que declara la laboralidad de los conductores de Uber en UK” *Argumentos en Derecho Laboral*, 2 de noviembre de 2016 (disponible en <https://adriantodoli.com/2016/11/02/comentario-a-la-sentencia-que-declara-la-laboralidad-de-los-conductores-de-uber-en-uk/>; última consulta 3/04/2019).
- Todolí Signes, Adrián. “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, nº 3, 2015.
- Todolí. Signes, Adrián "Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy." *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* núm.51, 2018.
- Trujillo, María Antonia, “La Ley Ómnibus y los taxistas (I)” *El Confidencial*, 21 de diciembre de 2009 (disponible en https://blogs.elconfidencial.com/espana/fuera-de-gobierno/2009-12-24/la-ley-omnibus-y-los-taxistas-i_470592/; última consulta 3/04/2019).
- Vallefin, Lucio A. "¿Inflando el “Glovo”?": Un análisis sobre los nuevos mecanismos de delivery y su abordaje en la jurisprudencia reciente." *Derechos en Acción* 9.9, 2018.

VII. ANEXO:

TABLA COMPARATIVA DE LOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES PARA DETERMINAR LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL PRESTADOR DE SERVICIOS Y LA PLATAFORMA.

		TRABAJADOR POR CUENTA AJENA	TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA
 	DEPENDENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo del servicio al amparo de las indicaciones ofrecidas por la plataforma en cuestión. 2. Obligación por parte de los prestadores de servicios a descargar la aplicación para operar. Incluso pertenecer a un grupo de <i>Telegram</i> (Deliveroo). 3. Horario: Deliveroo: franjas horarias preestablecidas de antemano y de forma unilateral. No se aprecia esta circunstancia en el resto de aplicaciones. 4. Geolocalización del repartidor y conductor. 5. Rechazo de pedidos o cancelación de viajes; sancionado de una u otra forma al restringir la posibilidad de que te entrasen nuevos pedidos. 6. No existe la posibilidad, para los trabajadores, de gozar de organización empresarial propia. 7. En Deliveroo, la empresa establece la zona en la que el <i>rider</i> debe prestar sus servicios. 8. Los <i>riders</i> de Deliveroo han de avisar con dos semanas antes de dejar de prestar los servicios durante un periodo de tiempo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es el propio repartidor/conductor quien se organiza su horario (salvo las franjas de Deliveroo). No se exigen un mínimo de pedidos u horas de trabajo. 2. Es el propio conductor/repartidor quien acepta o rechaza el servicio sin obtener sanción alguna, sólo incentivos en caso de realizar un mayor número de pedidos, pero en ningún caso sanción. 3. La geolocalización se lleva a cabo para poder remunerar al repartidor, en ningún caso se establece que se utilice como método de control. 4. El trabajador desarrolla sus servicios como desee, independientemente de las posibles indicaciones que la compañía le pueda sugerir. 5. Salvo la plataforma de Deliveroo, ninguna otra establece franjas horarias, ni la zona en la que se ha de prestar el servicio, ni la obligación de preaviso con anterioridad a dejar de prestar los servicios durante un tiempo.
 	AJENIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es la empresa quien decide los precios, no pudiendo cobrar más el prestador del servicio. 2. Existe ajenidad de frutos en tanto en cuanto el trabajador no se ve beneficiado del éxito del negocio. 3. El cobro se realiza directamente a la plataforma digital y es ésta quien luego los reparte. 4. En contratos como el de Deliveroo, se establecen cláusulas que llevan a confirmar la existencia de ajenidad <i>“eres la imagen de la compañía de cara al cliente, es muy importante que tu presencia sea profesional”</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es el propio conductor/repartidor quien aporta los bienes, imprescindibles para llevar a cabo el servicio. Y son ellos mismos quienes se encargan de su mantenimiento. 2. No existe pacto de exclusividad. 3. No existe un sistema de sanción, sino de incentivos. 4. La contraprestación percibida por el trabajador es fruto de su actividad y está establecido con anterioridad por el cliente. Además es el trabajador quien asume el riesgo y ventura de la actividad.

Fuente de elaboración propia a partir de las sentencias estudiadas y del artículo de Aspra, A., “La naturaleza de la relación jurídico contractual en el modelo de Economía Colaborativa, Economía de Plataformas y otros” *Andersen Tax & Legal* de 26 de junio de 2018 (disponible en <http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/la-naturaleza-de-la-relacion-juridico-contractual-en-el-modelo-de-economia-colaborativa-economia-de-plataformas-y-otros.html>; última consulta 6/04/2019.

