

La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

María Rosa Martín Muñoz

Contratada Predoctoral FPU. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Resumen: *Es objeto de análisis la sentencia del Tribunal Supremo núm. 805/2020, de 25 de septiembre, la cual, tras examinar los presupuestos configuradores sustantivos propios del tipo normativo de toda relación laboral y traer a colación, entre otras, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi) y la sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de noviembre de 2017 (caso de los traductores e intérpretes jurados), declara la laboralidad de uno de los repartidores de la empresa Glovo.*

Palabras clave: *Plataformas digitales, relación laboral, ajenidad, dependencia o subordinación.*

Abstract: *It is object of analysis the Supreme Court ruling No. 805/2020 of September 25 which, after examining the requirements of any employment relationship and bringing up, among others, the European Court of Justice ruling of December 20, 2017 (the case C-434/15, Elite Taxi Professional Association) and the Supreme Court ruling of November 16, 2017 (the case of the legal translators and interpreters), declares that the relationship between one of Glovo's delivery riders and the company is a employment relationship.*

Keywords: *Digital platforms, labour relationship, work for others, dependence or subordination.*

Quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo. El trabajo es el hombre mismo en situación de actuar. [...]. El hombre tiene una dignidad. Lograr tal dignidad es la misión especial del Derecho del Trabajo. Su función esencial consiste en evitar que el hombre sea tratado igual que las cosas”.

HUGO SINZHEIMER^[1]

I. Introducción

Desde hace algún tiempo se ha venido debatiendo intensa y acaloradamente en sede judicial la calificación de la relación jurídica existente entre prestadores de

servicios y plataformas digitales^[2]. Un debate que no se ha producido de forma aislada en España, sino también en el resto del mundo^[3].

En el caso concreto de España, si bien las primeras resoluciones judiciales eran antagónicas, esto es, se advertía la existencia de sentencias en ambos sentidos [mientras que algunas optaban por declarar que el trabajo desarrollado vía plataformas constituía una auténtica relación laboral, principalmente, porque: a) la libertad de aceptar o rechazar un servicio no es tal si existe un sistema de puntuación y sanciones, pues esto da a entender que el prestador del servicio está sometido al poder disciplinario de la empresa titular de la plataforma; b) la geolocalización a la que están sometidos los prestadores de servicios constituye un sistema de control; c) hay ausencia de organización empresarial (a pesar de que el prestador del servicio aporta su bicicleta y su teléfono móvil, la empresa es la titular de la plataforma, el auténtico medio de producción); y d) existe ajenidad en la marca (el prestador del servicio es la cara de la compañía de cara al cliente); otras, en cambio, se inclinaban por denegar la laboralidad de la prestación de servicios, en gran parte, porque: a) el prestador del servicio goza de autonomía (tiene libertad para conectarse de la plataforma, así como de aceptar o rechazar un servicio); b) no existe una prestación personal de trabajo, dada la posibilidad que tiene el prestador del servicio de ser sustituido; y c) inexistencia de pacto de exclusividad]], lo cierto es que últimamente, y de forma continuada, la doctrina judicial ha evolucionado hacia el reconocimiento la relación como laboral. Ejemplos recientes de ello son:

- Las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 21 de febrero, 7 y 12 de mayo y 16 de junio de 2020.
- La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020.
- La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 17 de febrero de 2020.
- Las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de enero y 3 de febrero de 2020.

Efectivamente, todas estas sentencias que se acaban de relacionar llegan a la misma conclusión: los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores por cuenta ajena, por cuanto que, a la luz de los hechos probados, concurren las notas tipológicas de ajenidad y dependencia del artículo 1.1 del ET. La primera, porque concurren todas y cada una de sus variantes: la ajenidad en los riesgos (el repartidor no asume ningún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales. Si el servicio no se presta adecuadamente y como consecuencia de ello el cliente - es decir, el restaurante - sufre un perjuicio, la responsabilidad frente al restaurante debe ser asumida por la empresa y no por el repartidor); ajenidad en los frutos (la plataforma es la que percibe la contraprestación del servicio de los restaurantes y establecimientos adheridos o girando las correspondientes comisiones a los usuarios finales, haciendo suyo de esta forma el resultado de la actividad del repartidor); ajenidad en el mercado (el repartidor no selecciona los clientes con los que desea trabajar. Es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final); y ajenidad en los medios de producción (los medios y activos de mayor importancia para la prestación de la actividad son: la aplicación informática - controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores -, así como la correspondiente marca. La moto/bicicleta y el teléfono móvil - propiedad de los riders- tan solo son elementos auxiliares para el desarrollo de la actividad). Y la segunda nota (la dependencia), porque no cabe duda que la empresa ejerce un innegable control durante todo el desarrollo de la actividad del repartidor (la empresa dicta órdenes e instrucciones sobre cómo prestar el servicio, es capaz de informar en todo momento a clientes y proveedores dónde se encuentra el repartidor, e incluso se reserva la facultad disciplinaria).

Pues bien, a todas estas resoluciones judiciales, se suma la reciente sentencia objeto de análisis, la **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 805/2020, de 25 de**

septiembre, la cual parece zanjar el debate hasta entonces abierto en nuestro país, al declarar la existencia de una relación laboral entre la empresa Glovo y uno de sus repartidores, por considerar que tiene cabida dentro del artículo 1 del ET, obviando, con acierto, el posible obstáculo que para esta postura podría significar el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de abril de 2020 (asunto C-692/19), poniendo el acento en las claves del Auto para considerar la existencia o no de relación laboral: el carácter ficticio de la relación y la existencia o no de dependencia:

“Esa resolución del TJUE establece una salvaguarda: la inaplicación de la Directiva 2003/88/CE se excluye cuando la independencia del prestador del servicio parezca ficticia y cuando exista una relación de subordinación entre esa persona y su supuesto empleador, lo que corresponde determinar al Tribunal nacional. Por consiguiente, si se llega a la conclusión de que la independencia del actor era meramente aparente y realmente existía una subordinación del demandante a Glovo el citado auto del TJUE no impedirá la calificación de la relación laboral a dichos efectos”.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número y fecha de la sentencia: sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre.

Tipo y número de recurso: recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019.

ECLI:ES:TS:2020:2924.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Alance

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La controversia suscitada surgió a raíz de tres demandas por despido (despido tácito, extinción indemnizada del contrato y despido expreso) presentadas por un repartidor que venía prestando servicios para la empresa Glovo, primeramente como trabajador autónomo *stricto sensu* y más adelante, como trabajador autónomo económicamente dependiente (en adelante, TRADE^[4]).

A fecha de 3 de septiembre de 2018, el Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid dictó sentencia, en la que, tras concluir que *“la prestación de servicios desarrollada por el actor para la demandada no puede calificarse como relación laboral por no concurrir las notas definitorias de tal relación (salvo la de voluntariedad) y singularmente las de ajenidad y dependencia”*, desestimó las tres demandas de despido formuladas por la parte demandante.

Contra esta sentencia se formuló recurso de suplicación, que fue desestimado por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de septiembre de 2019, la cual contaba con un voto particular discrepante en el que se defendía la laboralidad de la relación.

Frente a dicha sentencia se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, invocándose como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias el 25 de julio de 2019, justamente la primera sentencia en la que se vino a reconocer por un Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ), confirmando la sentencia de instancia, la laboralidad de la relación y a la que han seguido en el mismo sentido, con la excepción de la recurrida, todas las sentencias dictadas hasta la fecha por los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid, Cataluña y Castilla-León.

El recurso de casación para la unificación de doctrina fue impugnado por la parte recurrida.

IV. Posiciones de las partes

La parte demandante defiende la laboralidad de la relación que unía a las partes, invocando, a tal efecto, como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Asturias el 25 de julio de 2019. También alega que la sentencia impugnada incurrió en incongruencia al analizar la procedencia o improcedencia de las acciones de despido y de resolución del contrato porque si no existe relación laboral el Tribunal no debe pronunciarse sobre los citados extremos.

La parte demandada, en primer lugar, alega falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, argumentando que la causa de pedir, los hechos y las pretensiones formuladas en uno y otro litigio son distintas. En segundo lugar, sostiene que el recurso incurre en falta de contenido casacional. En tercer lugar, niega que la sentencia impugnada incurra en infracciones legales. Y en cuarto y último lugar, solicita elevar cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), por considerar que la cuestión debatida afecta al concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea. Petición que es rechazada, pues, con cita al reseñado auto del TJUE de 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, la Sala señala que *“La controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y Glovo y debe resolverse por este Tribunal nacional valorando las concretas circunstancias del supuesto litigioso, sin que existan dudas razonables en relación con la interpretación del Derecho de la Unión Europea”*.

V. Normativa aplicable al caso

Se debate sobre la aplicación del artículo 1 del ET, precepto que recoge los presupuestos sustantivos propios del *tipo normativo* de toda relación laboral. También es objeto de discusión, dado que la parte actora alega que la sentencia recurrida incurrió en contradicción e incongruencia al analizar la procedencia o improcedencia de las acciones de despido y resolución del contrato de trabajo, el artículo 97 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS).

Igualmente, es objeto de atención la regulación del trabajo autónomo para decidir si es aplicable o no al caso enjuiciado. Se trata de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA), y en concreto, de su artículo 1, que establece qué debe entenderse por trabajador autónomo, y artículo 11, que delimita la figura del TRADE.

VI. Doctrina básica

La sentencia reconoce la laboralidad de la prestación de servicios del demandante, apreciando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo recogidas en el artículo 1.1 del ET (voluntariedad, remuneración salarial, ajenidad y dependencia o subordinación). Hay que tener en cuenta que el eje delimitador del ámbito de aplicación del ordenamiento laboral y del contrato de trabajo como *tipo contractual* del ordenamiento laboral continúa siendo la subordinación (artículo 1, apartados 1 y 2 del ET, en relación con la presunción legal de laboralidad ex artículo 8.1 del mismo cuerpo legal). El criterio de la subordinación (como técnica de delimitación del tipo contractual) ha mostrado una gran capacidad de integración de las nuevas manifestaciones del trabajo, aunque su elasticidad, por así decir, no resulta ilimitada, como muestran las elaboraciones jurisprudenciales sobre los llamados “indicios de laboralidad”. Esta elasticidad y flexibilidad relativa hace posible que la subordinación, que comporta siempre una heterodirección, pueda estar atenuada en ciertas formas de trabajo por la subsistencia de un cierto grado de autonomía en la realización del propio trabajo en el marco de la organización empresarial. Aspecto que confirma la extensión o expansión del campo de aplicación subjetiva de nuestra propia disciplina iuslaboral hacia nuevas formas de trabajo y su *vis atractiva* respecto a ciertos ámbitos antes considerados como “zonas grises”^[5].

VII. Parte dispositiva

La sentencia estima en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte actora; casa y anula en parte la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 19 de septiembre de 2019, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de fecha 3 de septiembre de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid; y resuelve el debate planteado en suplicación en el sentido de estimar en parte dicho recurso. Revoca en parte la sentencia de instancia, declarando que la relación entre el recurrente y la empresa Glovo tenía naturaleza laboral por cuanto que concurren todas y cada una de las notas tipológicas distintivas de la relación jurídico-laboral recogidas en el artículo 1.1 del ET (voluntariedad, remuneración salarial, ajenidad y dependencia o subordinación técnico-organizativa en la prestación del trabajo para otro).

VIII. Pasajes decisivos

Debe comenzarse, en primer lugar, por el Fundamento Jurídico sexto, pues es a partir de este momento cuando la Sala comienza a dar respuesta al primer motivo del recurso de casación para la unificación de la doctrina, presentado al amparo del artículo 207 e) de la LRJS (“Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate”) con alegación de infracción de los artículos 1.1 y 1.3 g) del ET, artículos 1 y 11 de la LETA, así como de la doctrina jurisprudencial establecida en las sentencias de 26 de febrero de 1986 (“*es competente la jurisdicción laboral para conocer del despido de mensajeros, meros ejecutores materiales del transporte de mercancías, fundamentalmente mediante su trabajo personal aunque para ello se valgan de un medio material propio*”), de 19 de diciembre de 2005 (“... *resulta evidente que en la relación existente entre demandante y empresa concurren los requisitos determinantes para su tipificación como laboral, pues se prestan servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, como ya se recogió y aquí se reitera, dado que el actor con la categoría de mensajero chofer-repartidor, percibe una retribución bruta mensual variable dependiendo de los repartos realizados, que se abona por la empresa que está dedicada a la actividad de mensajería, reparto de envíos, documentos y mensajes ...*”), y de 22 de enero de 2008 (“*El actor no es titular de una organización empresarial propia, sino que presta de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio y, el vehículo de que se sirve no tiene relevancia suficiente para concretar su explotación como elemento definidor del contrato...*”).

El Alto Tribunal, en su tarea de concretar el concepto de trabajador por cuenta ajena y aplicar los presupuestos sustantivos a cada concreta realidad laboral, señala, tras citar varias de sus sentencias, que “*la dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cual sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha*”.

La Sala no solo hace un repaso de la jurisprudencia nacional, sino también de la comunitaria. En concreto cita las sentencias del TJUE de 13 de enero de 2004 (asunto C-256/01) (“*aunque la profesora no estaba obligada a aceptar una concreta prestación de servicios, ello no impedía que se tratase de un trabajador a efectos del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras*) y de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15), en la que se calificó la actividad de Uber como “*servicio en el ámbito de los transportes*”, negándose que este realizara una mera actividad de intermediación dada su influencia decisiva en las condiciones de prestación de servicios de los conductores.

Seguidamente, en los fundamentos jurídicos noveno, décimo y undécimo, la Sala resume los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante, basándose en la doctrina sentada en las sentencias de 24 de enero de 2018, 8 de febrero de 2018 y 4 de febrero de 2020. Se trata de tres sentencias en las que el Alto Tribunal, tras analizar la naturaleza de la relación jurídica

existente entre la empresa Zardoya y el personal que venía realizando trabajos de instalación y reparación de ascensores para ella, y quienes tenían suscrito contratos de colaboración para la ejecución de obras de carácter mercantil, reconoció la laboralidad de dichas relaciones.

Más adelante, la Sala repasa los criterios para determinar la existencia de relación laboral cuando se trata de una prestación de servicios por parte de trabajadores con vehículo propio, acudiendo, para ello, a las siguientes sentencias (Fundamento Jurídico duodécimo):

- La ya citada sentencia de 26 de febrero de 1986, utilizada por la parte recurrente en defensa de su tesis.
- La sentencia de 26 de junio de 1986 (*“la contrata de distribución será tal cuando concurren los requisitos que le son propios, en que el objeto de dicho contrato sea el reparto del producto editado, pero no cuando se concierta con una persona física la prestación de una actividad en que ésta debe conducir su propio vehículo para distribuir con él los productos de la editorial, mediante la obligación de exhibir en el medio de transporte el nombre de las publicaciones a distribuir y realizar así, bajo la dependencia empresarial, que no con la autonomía del titular de una empresa distribuidora, servicios en que dicha acción empresarial continúa proyectándose en la actuación del sujeto, que está incorporado a la organización y a las instrucciones de aquélla, para la que trabaja en régimen de ajeneidad. Y ante esta situación sí que puede afirmarse que se dan las notas propias de la relación laboral (...) en cuanto que el demandante ha prestado voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización de otra persona”*).
- La sentencia de 2 de febrero de 1988 (*“hay que concluir que en el supuesto debatido concurren los presupuestos necesarios para estimar existente entre las partes una relación laboral con la consiguiente competencia de este orden jurisdiccional para conocer sobre la controversia planteada, y ello en atención a las siguientes razones: 1) La ajeneidad, que se manifiesta de forma inequívoca al ser la empresa quien incorpora los beneficios producidos por la actividad de distribución y cobro, y el carácter personal de la prestación no se desvirtúa por la aportación de un vehículo propio por el demandante, ya que esta aportación no es suficiente por sí misma para determinar la presencia de una actividad profesional autónoma encuadrable dentro del contrato de transporte” (...); 2) La dependencia es evidente y configura una auténtica inclusión del actor dentro del círculo rector y organizativo de la empresa, que es la que determina la ruta, fija los puntos de entrega e imparte instrucciones para el desarrollo del servicio controlando su realización (...)*”).
- La sentencia de 3 de mayo de 1988 (*“De los hechos probados de la sentencia se desprende que, dadas las circunstancias concurrentes, ha de calificarse, como se ha dicho, de laboral tal relación”*).
- La sentencia de 18 de octubre de 2006 (*“La relación existente entre las partes ha de considerarse laboral, pues se dan todos los presupuestos que determinan la atribución de esta calificación conforme al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin que pueda aplicarse ninguna de las exclusiones que contempla el número 3 de ese artículo”*).

Todas estas sentencias fundamentan la tesis de la ajenidad en la prestación laboral, careciendo de importancia económica la aportación del vehículo por parte del trabajador, siendo su actividad personal la que se revela como predominante.

Pasamos ya al Fundamento Jurídico decimotercero en donde la Sala desvirtúa la tesis de la empresa respecto a la plena libertad del repartidor para organizar y dirigir su trabajo, pues acudiendo a su sentencia de 25 de enero de 2000, recuerda que *“la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario”*, y que la ocasional sustitución del trabajador por terceras personas tampoco implica *“ausencia del carácter personal de la prestación”*.

En el Fundamento Jurídico decimocuarto, la Sala cita la más moderna y reciente doctrina sentada en la sentencia de 16 de noviembre de 2017, relativa a los traductores e intérpretes jurados, y ello para fundamentar que concurren los requisitos del artículo 1.1 del ET en la relación que vinculaba al repartidor con la empresa Glovo.

A partir del Fundamento Jurídico decimoquinto, la Sala entra en la resolución del conflicto, exponiendo primeramente los argumentos del TSJ en la sentencia recurrida (y que también fueron de la sentencia de instancia), explicando, seguidamente, el tipo de empresa que es Glovo, sus características y las condiciones bajo las cuales regula la prestación de servicios de los repartidores.

Si bien el Alto Tribunal señala, en el Fundamento Jurídico decimooctavo, que algunas cláusulas del contrato suscrito por Glovo con el actor parecen contrarias a la existencia de una relación contractual laboral, tales como *“la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas”*, lo cierto es que, tras acudir a la realidad material, la Sala manifiesta que los repartidores carecen de auténtica libertad, pues esta se hace depender de un sistema de puntuación que provoca que los repartidores tengan que plegarse a las exigencias empresariales si quieren configurar un horario que resulte rentable. En concreto, la Sala especifica que: *“la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. Pero también se declara probado que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados (hecho probado séptimo). El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas horas diamante)”*. *“(…) En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución”*.

A continuación, y partiendo, igualmente, de los hechos probados, el Alto Tribunal aprecia la existencia de otros *indicios* que avalan la existencia de una relación laboral:

- La geolocalización por GPS del repartidor mientras realizaba su actividad.
- Las instrucciones que Glovo precisaba al repartidor sobre cómo debía prestar el servicio.
- El hecho de que Glovo proporcionara al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario.
- El abono de una compensación económica por el tiempo de espera.
- La introducción en el contrato, formalmente de TRADE, de trece causas justificadas de extinción (a modo de ejemplo: la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas), siendo muchas de ellas, como la transcrita, una copia

literal de las causas de despido disciplinario tipificadas en el artículo 54 del ET.

- El hecho de que Glovo fuera el único que dispusiese de la información necesaria para el manejo del sistema del negocio, como por ejemplo la relativa a los comercios adheridos a la plataforma de la empresa o los pedidos que se realizan por los clientes, sin que el repartidor tuviera participación alguna al respecto.

Quedando claro la concurrencia del presupuesto de la dependencia o subordinación, el Alto Tribunal entra a examinar si concurre o no la nota de ajenidad (Fundamento Jurídico vigésimo).

A este respecto, el TS expone, en primer lugar, que Glovo era quien tomaba todas las decisiones comerciales: *“El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo”*.

En segundo lugar, apunta que existe ajenidad en los riesgos porque, atendiendo a las concretas circunstancias de la prestación de servicios, no puede decirse *“que concurría en el actor el binomio riesgo – lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”*.

En tercer lugar, proclama la existencia de ajenidad en los frutos, pues es la empresa la que *“se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redundo en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo”*, sin el que el repartidor tenga ninguna participación en los acuerdos establecidos entre la empresa, los comercios adheridos a la plataforma y los clientes, siendo fijados los precios por aquella, así como la tarifa que percibe el repartidor por cada servicio prestado y los gastos adicionales por kilometraje y tiempo de espera.

En cuarto lugar, la Sala confirma la concurrencia de ajenidad en los medios, ya que *“el actor únicamente contaba con una moto y con un móvil. Se trata de medios accesorios o complementarios. La infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por Glovo que pone en contacto a los comercios con los clientes finales. La citada plataforma constituye un elemento esencial para la prestación de servicio”*.

En quinto y último lugar, la Sala pone el acento en la ajenidad en la marca, manifestando con suma claridad que la marca bajo la que actúa el repartidor no es, obviamente, la suya propia, tal y como podría esperarse de un auténtico trabajador autónomo, sino de la empresa para la que presta el servicio.

Tras esta exhaustiva fundamentación jurídica, la Sala llega a la conclusión de que la relación contractual que unía a la empresa Glovo con el actor es una relación laboral y no autónoma, aportando una reflexión adicional sobre la importancia de la gestión algorítmica por parte de la empresa para organizar el trabajo de los repartidores: *“Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía*

muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora”.

IX. Comentario jurídico-crítico

Como se ha podido comprobar, el Tribunal Supremo, aplicando correctamente tanto la doctrina comunitaria como la suya propia con apoyo en el Derecho interno, ha determinado que la relación que unía al repartidor con la empresa Glovo, es de naturaleza iuslaboral. Y lo cierto es que lo ha hecho en términos suficientemente amplios y nítidos como para que el debate quede zanjado para esta y posiblemente para otras plataformas digitales de reparto.

No obstante, y en vista de algunas manifestaciones realizadas tras la publicación de esta sentencia, se intuye que aún puede seguir existiendo conflictividad laboral. Así, tras conocerse el fallo de la sentencia, Glovo ha comunicado que, aún “respetando la resolución”, se mantiene a la espera de una “definición de un marco regulatorio adecuado por parte del Gobierno y Europa”. La empresa señala que “en los tribunales el debate se encuentra abierto, ya que hay varias sentencias que validan el modelo, como la última del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y otras contrarias, como en España”^[6]. Una opinión que no se corresponde con la realidad, pero que pone de manifiesto que ahora el esfuerzo de las plataformas va a estar centrado en la creación de un marco regulatorio –en nuestro país, en el proyecto de ley que se está discutiendo sobre este asunto – que evite la calificación de los repartidores de plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena.

En cualquier caso, habrá que estar atentos a la primera sentencia que dicte el Tribunal Supremo en un conflicto colectivo como el que afectó a la empresa Deliveroo, tras reconocerse la laboralidad de la relación en instancia y en suplicación.

X. Apunte final

Sea como fuese, y a la espera de que el Tribunal Supremo dicte la primera sentencia en un conflicto colectivo, parece claro que nuestro Alto Tribunal quiere poner fin a las aspiraciones de las grandes plataformas digitales de reparto de mantener al margen del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a sus repartidores, quienes, hasta la fecha, han venido siendo utilizados como fuerza de trabajo en masa puestos a su disposición. Estas grandes plataformas digitales no actúan como meros “intermediarios” entre trabajador-repartidor y cliente-consumidor, sino que asumen la verdadera condición jurídico-laboral de empleadores en relación a los repartidores.

Referencias doctrinales:

- Beltrán De Heredia Ruiz, I.: “Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”, 2019. Disponible [aquí](#) (Última consulta, 11 de octubre de 2020).
- Cruz Villalón, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 13-47.
- Mercader Uguina, J., “Los TRADE en las plataformas digitales” en Pérez de los Cobos orihuel, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018.
- Monereo Pérez J.L. y López Insua, B.M., “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia. STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2020, pp. 1-16.

- Monereo Pérez J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017.
- Sánchez-Urán Azaña, M.Y., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.”, www.laleydigital.es, pp. 1-33.
- SINZHEIMER, H., “La esencia del Derecho del Trabajo” (1927), en SINZHEIMER, H., *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, trad. Felipe Vázquez Mateo, Madrid, IELSS, 1984.
- Suárez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 141, 2018, pp. 37-66.
- Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2017.

Noticias de prensa de relevancia práctica

Noticia de prensa publicada, el 23 de septiembre de 2020, en elDiario.es: “Glovo espera la definición de un marco regulatorio “adecuado” tras la sentencia del Supremo” (Última consulta, 12 de octubre de 2020).

Referencias:

1. ^ SINZHEIMER, H., “La esencia del Derecho del Trabajo” (1927), en SINZHEIMER, H., *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*, trad. Felipe Vázquez Mateo, Madrid, IELSS, 1984, p. 73.
2. ^ *Vaya por delante que, ante las dudas que ha venido suscitando el trabajo desarrollado vía plataformas digitales en lo referente a la calificación jurídica de quienes prestan servicios a través de ellas, la doctrina científica se ha pronunciado al respecto proponiendo distintas alternativas de cara a alcanzar la necesaria protección en este entorno, entre otras: 1) la creación de una nueva relación laboral especial (máximo defensor de esta alternativa es Todolí Signes, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2017, pp. 72-75); 2) la reformulación del artículo 13 del ET (opción defendida por Beltrán De Heredia Ruiz, I.: “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, 2019, p. 76. Disponible en: https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I_2019_Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo o *En XXIX Jornades Catalanes de Dret Social Noves Tecnologies i relacions laborals DOC_5_CGPJ_CEJFE_y_ACI_p_4_110* (última consulta, 11 de octubre de 2020); Cruz Villalón, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales* núm. 138, 2017, p. 43; Sánchez-Urán Azaña, M.Y., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.”, www.laleydigital.es, p. 31; Suárez Corujo, B.,*

“La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 141, 2018, p. 55); y 3) una revalorización de la figura del TRADE (en esta línea, Mercader Uguina, J., “Los TRADE en las plataformas digitales” en Pérez de los Cobos orihuel, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018, p. 110).

3. [^] Cabe precisar, no obstante, que en lo que llevamos de año, y poniendo el foco en el contexto internacional, son pocas las resoluciones las que se han pronunciado en contra de la laboralidad. Entre ellas, la **Decisión de la Comisión de Trabajo Justo Australiana, de 21 de abril de 2020**, la cual dictaminó que la relación contractual entre Uber eats y sus conductores no es laboral. En primer lugar, porque la empresa no ejerce ningún control sobre cuándo o durante cuánto tiempo el conductor debe realizar su trabajo; en segundo término, porque el conductor tiene libertad contractual para prestar servicios a otras empresas o para realizar otro tipo de trabajo; y por último, porque el conductor no es presentado como una emanación del negocio de Uber Eats en el desempeño de su trabajo: no se le exige llevar uniforme, su coche no lleva logos y no hay evidencia de que se le requiera representar que es parte del negocio de Uber Eats más allá de lo que es necesario para recoger la comida particular del restaurante y entregarla al cliente. También, la **Sentencia del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, de 5 de febrero de 2020** determinó que entre Uber y sus conductores no existe relación laboral. En este caso el tribunal señaló que el conductor, en la medida en que ha admitido expresamente la posibilidad de estar “fuera de línea” sin límites de tiempo, goza de una amplia flexibilidad para determinar su rutina, las horas de trabajo, los lugares en los que quiere trabajar y el número de clientes que pretende atender por día; una autodeterminación, apunta el Tribunal, que resulta incompatible con el reconocimiento de una relación laboral, la cual tiene como premisa básica la subordinación. Cabe citar, por otro lado, el **Auto del TJUE de 22 de abril 2020 (C-692/19), Yodel Delivery Network**, dictado para dar respuesta a las numerosas cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal de Trabajo de Watford (Reino Unido), las cuales giraban en torno a la siguiente cuestión: ¿es posible, en el marco de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que una persona contratada por su supuesto empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es un trabajador autónomo pueda ser calificada como “trabajador” a los efectos de esa directiva, en la medida que tenga discreción para: a) utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar; b) aceptar o no aceptar las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas; c) proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador; y d) fijar sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal en lugar de únicamente los intereses del supuesto empleador?. Pues bien, el TJUE, a la luz de las circunstancias del caso, afirmó, en primer lugar, que la independencia del mensajero, como el que es objeto en el procedimiento principal, no parece ser ficticia y, en segundo lugar, que no parece existir, a priori, una relación de subordinación entre él y su supuesto empleador, en base a los siguiente: 1) El hecho de que el prestador del servicio pueda designar a un sustituto para llevar a cabo las

tareas es una posibilidad que está en principio reservada a quién, precisamente, no presta servicios de forma subordinada; 2) el prestador del servicio tiene libertad para no aceptar las tareas que le son asignadas; 3) el prestador del servicio también parece que tiene amplia disponibilidad jurídica para trabajar para terceros; 4) el prestador del servicio puede establecer sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses del supuesto empleador. No obstante, el TJUE especifica que es tarea del juzgador nacional determinar si la aparente “amplia discreción” de que dispone el demandante para realizar su prestación es real o es verdaderamente ficticia. Y la misma operación jurídica debe realizar sobre la existencia del presupuesto sustantivo de la subordinación o dependencia del demandante (formalmente autónomo y que solicita su clasificación como trabajador asalariado) con la empresa. En cambio, a favor de la laboralidad se han pronunciado, desde que comenzó el año 2020, las siguientes resoluciones: **la Orden de la Corte Superior del Estado de California, de 1 de agosto de 2020**, la cual obliga a las compañías de transporte compartido Uber y Lyft a clasificar a sus conductores como empleados asalariados. El magistrado, Ethan Schulman, se mostraba de acuerdo con el Fiscal General de California, Xavier Becerra, en que Uber y su rival Lyft estaban violando la Ley californiana conocida como AB5, que dispone que los trabajadores solo pueden considerarse autónomos si realizan tareas fuera del curso habitual de los negocios de una empresa. También, **la sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Montevideo de Primer Turno**, de 3 de junio de 2020 concluyó que los conductores de Uber son trabajadores dependientes. Para declarar la laboralidad, el Tribunal manejó los siguientes indicios: a) Uber dirige y controla toda la actividad del conductor (Uber es quien distribuye los viajes a realizar por los conductores y lo hace teniendo en cuenta criterios y parámetros respecto de los cuales los conductores no tienen ninguna intervención; los conductores no pueden contactar directamente con los usuarios; tampoco pueden realizar paradas ni interrupciones durante el trayecto, etc.); b) Uber ejerce el poder sancionador típico de un empleador (Uber elabora perfiles a partir de las calificaciones de los usuarios y exige a los conductores mantener una calificación mínima. De tal forma que si un conductor llega a tener una calificación por debajo de la mínima y no la mejora en el tiempo que Uber le asigna, Uber puede desactivar su acceso a la app); y c) Uber determina la tarifa del conductor conforme a parámetros establecidos unilateralmente por él. El conductor no tiene la posibilidad real de negociar una tarifa distinta con el usuario. Igualmente, **la sentencia de la Corte de Apelaciones del Estado de Nueva York, de 26 de marzo de 2020** declaró que los mensajeros de Postmates son trabajadores por cuenta ajena en base a lo siguiente: a) la empresa funciona por medio de una plataforma digital que conecta a los clientes con los repartidores de la empresa, sin los cuales esta no podría funcionar; b) la empresa efectúa un seguimiento de la ubicación del mensajero durante las entregas en tiempo real; y c) la mensajero no tiene un control real sobre su trabajo, pues es la empresa la que domina los aspectos significativos del mismo. También, **la Sentencia de la Corte de Casación francesa, de 4 de marzo de 2020** determinó que los conductores de la plataforma Uber son trabajadores por cuenta ajena y no trabajadores autónomos, principalmente porque: a) el conductor carece de libertad para conectarse a la aplicación, ya que la empresa puede en cualquier momento, y a su discreción, impedir la

conexión; tampoco tiene libertad para elegir su horario de trabajo, pues depende de la app para dar por finalizada su jornada; de igual forma, el conductor tampoco es libre de rechazar o de anular un servicio de transporte, por los efectos negativos que ello puede suponer para el mantenimiento de la prestación de actividad; b) Uber imparte órdenes e instrucciones a los conductores sobre cómo, cuándo y dónde prestar el servicio; y c) Uber controla la actividad de los conductores, pues estos están permanentemente “geolocalizados” y, además, existe un sistema de calificación de cada trayecto por parte de los usuarios, que es tomado en consideración para, en su caso, suspender o desactivar la cuenta del conductor. Asimismo, **la resolución de la Junta de Relaciones Laborales de Ontario, de 25 de febrero de 2020** dictaminó que los mensajeros de Foodora son contratistas dependientes. Los principales argumentos esgrimidos a favor de la laboralidad pueden sintetizarse en los siguientes puntos: a) la App (que es propiedad exclusiva de Foodora y desarrollada por ella) es la herramienta más importante de todo el proceso de entrega de alimentos, ya que a través de ella, Foodora desarrolla la mayor parte del negocio; y b) el mensajero presta el servicio según lo determinado por Foodora a través de la App. En último lugar, **la Sentencia de la Corte Suprema italiana, de 24 de enero de 2020** también falló a favor de los repartidores de Foodora. En concreto, el Tribunal decidió aplicar una legislación de 2015, reformada parcialmente en noviembre de 2019, que amplía la protección laboral a todos los trabajadores cuyo trabajo es organizado por otra persona.

4. [^] Cabe precisar que el auge de la economía de las plataformas ha reabierto el debate en torno a la situación de este tipo de trabajadores, los TRADE. Con gran frecuencia, los titulares de las plataformas digitales recurren a los TRADE para que sean estos los que presten servicios a sus clientes, viniéndose a cuestionar, de esta forma, el estatuto jurídico protector de los derechos de estos trabajadores autónomos pero con características próximas a los trabajadores por cuenta ajena (vid., a tal efecto, Monereo Pérez J.L. y López Insua, B.M., “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia. STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2020, pp. 1-16).
5. [^] Monereo Pérez J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017, pp. 39-40.
6. [^] Vid., a tal efecto, la noticia de prensa publicada, el 23 de septiembre de 2020, en *elDiario.es*: “Glovo espera la definición de un marco regulatorio “adecuado” tras la sentencia del Supremo”. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/glovo-espera-la-definicion-de-un-marco-regulatorio-adecuado-tras-la-sentencia-del-supremo_1_6241039.html (Última consulta, 12 de octubre de 2020).