

**EL CARÁCTER LABORAL DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE
REPARTO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DIGITAL GLOVO: EL
TRIBUNAL SUPREMO ZANJA EL DEBATE¹**

Josep Moreno Gené²

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la SS
Universidad de Lleida

Abstract

La principal cuestión que se plantea en aquellos supuestos en que se prestan servicios a través de plataformas digitales no es otra que la de determinar la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre la empresa, titular de la plataforma, y los prestadores de servicios a través de la misma. A pesar de algunos titubeos iniciales, en la actualidad ya disponíamos de un importante bagaje de doctrina judicial que se había ido decantando por declarar la naturaleza jurídico-laboral de la prestación de servicios que se desarrolla a través de las plataformas digitales. Esta postura acaba de recibir un espaldarazo definitivo tras la STS de 25 de septiembre de 2020 que declara el carácter laboral de la relación existente entre una de estas plataformas digitales más emblemáticas, en concreto, la de Glovo, y quienes prestan sus servicios a través de la misma como repartidores.

The main question that arises in cases in which services are rendered via digital platforms is none other than that of determining the legal qualification to be awarded to the relationship between the company, that owns the platform, and the persons rendering their services via it. Despite some initial hesitation, we now have a significant amount of judicial doctrine that has tended towards declaring the labour legal-contractual nature of the provision of services carried out via digital platforms. This position has just received a definitive boost following the ruling of the Supreme Court of 25 September 2020 declaring the labour contractual status of the relationship existing between one of the most emblematic digital platforms, namely, that of Glovo, and those who provided their services through it as despatch riders.

¹ Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación RTI2018-097947-B-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título “Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar”.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya Social & Business Research Laboratory (SBRLab).

Title: The labour relationship of the provision of services via the glovo digital platform: The Supreme Court settles the debate. Commentary on the ruling of the Supreme Court of 25 september 2020

Palabras clave: plataforma digital, trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo, trabajador autónomo económicamente dependiente, despido

Keywords: digital platform, employee, self-employed worker, financially dependent self-employed worker, dismissal

IUSLabor 3/2020, ISSN 1699-2938, p. 23-80

DOI. 10.31009/IUSLabor.2020.i03.02

Fecha aceptación: 11.10.2020

Sumario

1. La prestación de servicios a través de plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica.
2. El contenido de la STS de 25 de septiembre de 2020.
 - 2.1.La cuestión litigiosa y la solución de instancia.
 - 2.2.La respuesta en suplicación: STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019.
 - 2.3.La sentencia de contraste: STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019.
 - 2.4.La sentencia de casación: el carácter laboral de la prestación de servicios efectuada por los repartidores de Glovo.
3. Elementos a tener en cuenta a la hora de establecer la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios a través de plataformas digitales tras la STS de 25 de septiembre de 2020.
4. El alcance de la STS de 25 de septiembre de 2020: ¿ha llegado el turno del legislador?
5. Bibliografía.

1. La prestación de servicios a través de plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica

El principal impacto en las relaciones individuales de trabajo de las nuevas tecnologías y de los cambios en la organización de la empresa que de las mismas se derivan consiste en que las mismas han contribuido de un modo decisivo a desdibujar los ya de por sí tenues contornos de los propios sujetos de la relación laboral, es decir, de empresarios y trabajadores. En otros términos, la innovación tecnológica participa activamente en la progresiva indefinición de los propios sujetos de la relación laboral, a través de nuevas formas de organización empresarial por parte de las empresas y de nuevas formas de prestación de servicios por parte de los trabajadores³. Esta circunstancia genera un clima de extrema incertidumbre e inseguridad para todos los actores del sistema de relaciones laborales⁴.

No cabe duda de que la economía colaborativa, también conocida como *sharing economy*, constituye en la actualidad la principal manifestación de este proceso de difuminación de los contornos, tanto de la figura del empresario, como, fundamentalmente, de la figura del trabajador. Ahora bien, el principal impacto que se produce en estos supuestos sobre los sujetos de la relación laboral se plantea fundamentalmente respecto a aquellas plataformas digitales cuya actividad consiste en poner en contacto directo a clientes con prestadores de servicios, no en vano, esta modalidad de prestación de servicios que se puede englobar en la “on demand economy” (economía bajo demanda) o “Gig” economy (economía de pequeños pero masivos pedidos), es la que afecta en mayor medida al ámbito laboral⁵.

A tal efecto, en la también conocida coloquialmente como “Ubereconomy”, las empresas que gestionan estas plataformas digitales no se limitan a facilitar el intercambio de bienes y servicios entre particulares, actuando como meras intermediarias, sino que, por el contrario, puede afirmarse que, en no pocas ocasiones, las mismas prestan o, en todo caso, ofrecen determinados servicios al mercado, pero no lo hacen con trabajadores propios, sino mediante trabajadores autónomos o independientes, poniéndose en cuestión de este modo la forma de entender y comprender el tradicional modo de prestación de servicios laborales. Como no podía ser de otro modo, esta nueva forma de prestación de servicios mediante las plataformas digitales está transformando radicalmente lo que significa tener

³ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018, pág. 15.

⁴ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataformas digitales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019, pág. 65.

⁵ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 15.

un trabajo y por extensión la protección laboral que hasta el momento se había vinculado a la existencia de un empleo laboral⁶. Debe tenerse en cuenta, además, que con el auge del trabajo autónomo que se presta en este tipo de plataformas digitales, un creciente número de trabajadores corre el riesgo de quedar excluido, además, de la correspondiente protección social que se vincula preferentemente al trabajo por cuenta ajena⁷.

Como puede observarse, en este modelo de prestación de servicios a través de plataformas digitales cabe identificar la participación de los siguientes sujetos: a) el usuario o cliente *-user-*, ya se trate de empresas o particulares, que requiere que se realice en su beneficio la prestación de algún servicio determinado; b) las personas que prestan los servicios requeridos *-provider o crowdworker-*; y c) las empresas titulares de las plataformas digitales *-platform-* que mediante las tecnologías de la información se dedican a unir la oferta y la demanda y que perciben por ello un porcentaje por cada prestación de servicios realizada⁸.

A su vez, de las distintas formas en que pueden prestarse servicios a través de las plataformas digitales, no cabe duda que las que plantean los mayores interrogantes en la delimitación de los sujetos de la relación laboral, especialmente, del trabajador, son aquellas en que la prestación de servicios requiere que el prestador de los referidos servicios lo haga presencialmente (crowdwork offline), para lo que debe estar disponible y localizado, existiendo sistemas de control de la prestación, no en vano, en estos supuestos cabe cuestionarse muy seriamente si realmente nos encontramos ante un verdadero trabajador autónomo o independiente o si nos encontramos ante un auténtico trabajador⁹. A tal efecto, en estos supuestos la plataforma digital cumple una doble función: por una parte, permite que el cliente pueda contactar a través de la app o sitios de internet con la empresa titular de la plataforma para recibir un servicio que puede ser realizado por una multitud de prestadores, facilitando una externalización de la actividad; y, por otra parte, permite a la empresa titular de la plataforma contactar con los prestadores del servicio y organizar y controlar la prestación del mismo. Sin lugar a dudas,

⁶ Vid. MERCADER UGUINA, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 80, TRILLO PÁRRAGA, FRANCISCO, “Economía DIGITALIZADA y relaciones de Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016, pág. 64 y GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “*Sharing economy vs. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDRET. Revista para el Análisis del Derecho*, núm. 1, 2016, págs. 4 y 33.

⁷ VELA DÍAZ, Raquel, “Reflexiones en torno a una seguridad social inclusiva y sostenible en la era de la economía tecnológica y digital: ¿Hacia una protección social “decente”?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019, pág. 236.

⁸ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. pág. 22.

⁹ Vid. SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 13, 2018, pág. 40.

esta segunda faceta de las plataformas digitales está teniendo importantes consecuencias desde la perspectiva laboral y, en particular, a la hora de discernir la naturaleza jurídica de estas prestaciones¹⁰.

En cualquier caso, el hecho de que los servicios que se prestan a través de la plataforma virtual no requieran de presencialidad (crowdwork online), tampoco excluye la controversia a la hora de calificar la naturaleza jurídica de estas prestaciones, sin perjuicio de que en estos supuestos pueda ser más factible considerar que nos encontramos ante auténticas empresas tecnológicas que se dedican simplemente a la intermediación.

De lo expuesto hasta el momento, cabe concluir que la principal cuestión que se plantea en todos aquellos supuestos en que se prestan servicios a través de plataformas digitales no es otra que la de determinar la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre la empresa, titular de la plataforma, y los prestadores de servicios a través de la misma¹¹. En otros términos, cabe analizar si al excluir con carácter general estas plataformas digitales del ámbito de la relación laboral a quienes efectivamente prestan los servicios ofertados por las mismas, se ajustan a la legalidad vigente o si, por el contrario, incurren en una huida ilícita del Derecho del Trabajo, en virtud de la cual, trabajos que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena han pasado, mediante la irrupción de las nuevas tecnologías, a prestarse por cuenta propia o de forma independiente sin que dicha mutación se encuentre jurídicamente justificada.

La respuesta a esta cuestión, como no puede ser de otro modo, únicamente puede encontrarse en el artículo 1.1 ET, que al definir el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores establece que el mismo “*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*”. En definitiva, como ha sucedido en tantos otros supuestos del pasado en los que se ha discutido la naturaleza jurídica de una prestación de servicios, debe acudir a los elementos definidores de la relación laboral, a saber, la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la remuneración; siendo, sin lugar a dudas, la ajenidad y la dependencia los elementos fundamentales a tener en cuenta a la hora de calificar cualquier prestación de servicios como laboral.

¹⁰ Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, págs. 40 y 41.

¹¹ Vid. SERRANO OLIVARES, Raquel, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa o mejor, economía digital a demanda –trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 35.

En este punto, debe indicarse que pese a la profunda transformación del sistema productivo, que en la actualidad se encuentra transitando de una economía industrial a una economía digital, consideramos que los citados criterios de delimitación de la relación laboral continúan siendo plenamente válidos a la hora de determinar si nos encontramos o no ante una relación laboral, sin perjuicio, claro está, que sea necesaria la actualización de algunos de los indicios que permiten identificarlos para adaptarlos a la nueva realidad económica.

¿Quiere decirse con ello que el artículo 1.1 ET y, en consecuencia, los criterios de delimitación de la relación laboral que el mismo contiene, permiten dar una respuesta indubitada a la calificación jurídica que debe merecer la prestación de servicios a través de las plataformas digitales? La respuesta a esta cuestión no puede ser más que negativa, no en vano, pese al indudable valor que dichos criterios tienen a la hora de identificar cuándo nos encontramos ante una relación laboral, los mismos son tremendamente abstractos y, en consecuencia, deben ser oportunamente interpretados en cada supuesto por los tribunales y, por tanto, en este momento, en relación a las prestaciones de servicios desarrolladas en el marco de las plataformas digitales.

Uno de los supuestos en que este debate sobre la naturaleza jurídica de las prestaciones de servicios que se desarrollan a través de las plataformas digitales se ha planteado con mayor virulencia ha sido en torno a la popular plataforma digital de la empresa Glovo APP 23 SL (en adelante Glovo), dedicada al servicio de reparto. A tal efecto, si nos limitamos únicamente a las resoluciones judiciales dictadas por las Salas de lo Social de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia, pueden identificarse un grupo mayoritario de resoluciones judiciales que habían declarado el carácter laboral de las prestaciones de servicios desarrolladas a través de la plataforma digital de Glovo – STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (núm. rec. 1134/2019), STSJ de Madrid de 27 de noviembre de 2019 (núm. rec. 588/2019), STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019 (núm. rec. 714/2019), STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2020 (núm. rec. 749/2019), STSJ de Castilla y León de 17 de febrero de 2020 (núm. rec. 2253/2019) y STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020- y alguna resolución muy minoritaria, que mantenía el carácter extralaboral de dichas prestaciones de servicios -STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019)-. Pues bien, la sentencia de 25 de septiembre de 2020 dictada por el Pleno del Tribunal Supremo (núm. rec. 4746/2019), objeto de este comentario, aborda, precisamente, la calificación jurídica que cabe atribuir a la prestación de servicios desarrollada a través de la plataforma digital de Glovo, resolviendo esta cuestión de forma definitiva e indicando de un modo indubitado el camino que debe merecer esta misma cuestión en relación con otras plataformas digitales similares.

2. El contenido y alcance de la STS de 25 de septiembre de 2020.

2.1.La cuestión litigiosa y la solución de instancia.

La correcta delimitación de la cuestión litigiosa en cualquier controversia jurídico-laboral siempre es complicada, pero resulta especialmente compleja cuando nos enfrentamos a una realidad tan cambiante como es la de las plataformas digitales, no en vano, como acertadamente se ha puesto de manifiesto, la economía de las plataformas digitales ostenta una facilidad connatural “*para modificar algunos de sus elementos configuradores, en aras a una mejor acomodación ante los criterios, más o menos exigentes, que puedan ir marcando en su devenir presente y futuro las resoluciones judiciales*”¹².

En consecuencia, aunque en numerosas resoluciones jurídicas se aborda igualmente la cuestión de la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre la empresa Glovo, titular de la plataforma digital, y quienes prestan sus servicios de reparto a través de la misma¹³, debe abordarse la cuestión atendiendo exclusivamente a las concretas y particularizadas condiciones en las que esta prestación de servicios se ha desarrollado en el concreto supuesto enjuiciado, no en vano, las mismas han ido mutando de forma significativa durante la trayectoria, todavía breve, pero intensa, de esta plataforma digital.

A partir de estas premisas, de los hechos probados recogidos en la STS de 25 de septiembre de 2020 (núm. rec. 4746/2019) se pueden destacar los siguientes, por ser los más relevantes para la resolución de la cuestión planteada.

En fecha de 8 de septiembre de 2015, el repartidor, ahora demandante, suscribió con la empresa Glovo un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos o microtarefas como trabajador autónomo. A tal efecto, el repartidor se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, abonando las cotizaciones correspondientes.

Posteriormente, el 20 de junio de 2016, tras comunicar el repartidor a Glovo que más del 75% de sus ingresos procedían de esta empresa, ambas partes suscribieron un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente.

¹² Vid. GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “Economía colaborativa y “dodecafonismo judicial”: El caso Glovo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2019, pág. 638.

¹³ Sobre el funcionamiento de Glovo vid. FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belen, “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los *riders* de glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, págs. 160 y ss.

Como es bien conocido, Glovo es una start-up constituida el 9 de septiembre de 2014 cuyo objeto social consiste en la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes por cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico.

En otras palabras, Glovo es una compañía tecnológica cuya principal actividad es el desarrollo y gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web, se permite a comercios locales ubicados en las principales capitales de diferentes países ofertar sus productos a través de la aplicación (APP) y, en su caso, si los consumidores finales así lo solicitan, intermediar en el transporte y entrega de los productos al cliente final.

A través de la plataforma, diferentes comercios locales con los que Glovo mantiene acuerdos comerciales, ofrecen una serie de productos y servicios. El consumidor final puede solicitar la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero utilizando la plataforma de Glovo y abonando el coste del producto y el transporte, y Glovo pone a su disposición un repartidor que acude al establecimiento, adquiere el producto, y lo lleva hasta su destino. También es posible solicitar sólo el transporte de mercancías de un punto a otro, sin adquisición de las mismas.

En definitiva, se trata de una plataforma de intermediación “on demand” de reparto exprés a cuatro bandas en la que se facilita el contacto a personas que necesitan ayuda con sus recados o compras, con los comercios o tiendas locales y con los transportistas o repartidores dispuestos a llevar a cabo el encargo, a quienes se denomina “glovers”.

La empresa Glovo se nutre financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con establecimientos, tiendas y comercios, no de lo que pagan los usuarios por los recados.

La actividad que desarrollaba el repartidor se gestionaba a través de la App de la Empresa y las comunicaciones entre las partes se realizaban mediante correo electrónico. A tal efecto, realizaba los recados o encargos que previamente le ofrecía Glovo siguiendo el siguiente sistema: previa reserva de la franja horaria en la que deseaba trabajar, el repartidor activaba la posición de auto-asignación (disponible) en su teléfono móvil y a partir de entonces comenzaban a entrarle pedidos (slots) acordes con su franja y zona geográfica. Una vez recibidos los pedidos, el demandante tenía que aceptarlo, pudiendo hacerlo de forma automática o manual. Si lo hacía de forma automática (AA), la plataforma asignaba un reparto automático de recados que el trabajador podía rechazar

de forma manual. Si lo hacía de forma manual, la plataforma no asignaba el pedido al repartidor, sino que era éste quien tenía que seleccionar qué reparto deseaba hacer entre los disponibles. Una vez aceptado el pedido, el repartidor debía llevarlo a cabo en la forma exigida por el cliente, entrando en contacto con éste de forma directa. Si le surgían dudas sobre la forma de realizar el pedido, tenía que ponerse en contacto con el cliente para resolverlas. El sistema de asignación de pedidos en el sistema de asignación automática se realizaba telemáticamente por el algoritmo de Glovo, siguiendo una función de coste-beneficio que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes.

El repartidor podía rechazar un pedido previamente aceptado a media ejecución, en cuyo caso el recado era reasignado a otro repartidor de la misma zona sin penalización alguna.

El sistema de retribución del repartidor consistía en el pago de una cantidad por pedido en los términos que se reflejan en los precios y tarifas que se adjuntan al contrato, a lo que se añadía otra cantidad por kilometraje y tiempo de espera. El precio del “glovo sencillo” que abonaba el cliente era de 2,75 euros, de los cuales el repartidor percibía 2,50 euros. El resto del precio -0,25 euros- se lo quedaba Globo en concepto de comisión por intermediación realizada.

El cobro por los servicios prestados por el repartidor se realizaba con periodicidad quincenal, girando el propio repartidor a Glovo la factura de los servicios realizados en cada periodo junto con el IVA correspondiente. Dichas facturas eran confeccionadas por Glovo y remitidas al repartidor para su visado y conformidad. La cantidad correspondiente era abonada por transferencia bancaria en la cuenta bancaria del repartidor.

Durante el período comprendido entre octubre de 2016 y octubre de 2017, el repartidor percibió cantidades dispares por la realización de recados o “glovos”, totalizando la suma percibida durante este período de un año la cantidad de 18.184,08 euros.

El repartidor decidía el momento de inicio y de finalización de su jornada, así como la actividad que realizaba durante la misma, seleccionando los pedidos que quería realizar y rechazando los que no quería. No tenía obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar en activo un mínimo de horas al día ni a la semana y tampoco Glovo le indicaba los recados a realizar ni cuando tenía que comenzar o finalizar su jornada. Si no se colocaba en posición de “auto-asignación”, no le entraban pedidos, asimismo, podía rechazar un pedido a media ejecución sin sufrir penalización alguna, como así sucedió en ocho ocasiones entre julio y octubre de 2017, sin que sufriera por ello consecuencias desfavorables ni se le rebajara su puntuación por este motivo.

La empresa tiene establecido un sistema de puntuación de los “glovers”, clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede decidir bajarle de categoría.

El sistema de ranking utilizado por Glovo ha variado a lo largo de los años: hasta julio de 2017 se siguió la versión *fidelity* y a partir de esta fecha la versión *excellence*. En todo caso, en ambos sistemas la puntuación de quien presta los servicios se nutre de tres factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas “horas diamante”, siendo la puntuación máxima que se puede obtener de 5 puntos. Está prevista una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no se encuentre operativo en la franja horaria previamente reservada por él, en todo caso, si la no disponibilidad obedece a una causa justificada, está previsto un procedimiento para comunicarlo y justificar dicha causa, evitando el efecto penalizador.

Aquellos repartidores que dispongan de una mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando.

El repartidor tenía derecho a interrumpir su actividad durante 18 días hábiles al año, debiendo consensuar con Glovo el período de disfrute. Por otra parte, no estaba obligado a justificar sus ausencias al servicio ante Glovo, debiendo únicamente comunicarlo con antelación, como así hizo los días 5 de marzo y 12 y 17 de abril de 2017.

En el contrato suscrito entre las partes se establecía que no se fijaba un pacto de exclusividad, teniendo el repartidor libertad para contratar con terceros la realización de cualquier clase de actividad con el único límite de respetar el porcentaje de sus ingresos procedentes de Glovo para seguir ostentando la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente de dicha empresa.

El repartidor asumía la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo sólo si lo terminaba a satisfacción del cliente), y asumía frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. Asimismo, para la compra de los productos para el usuario, el repartidor utilizaba una tarjeta de crédito facilitada por Glovo.

Mientras el repartidor realizaba su actividad estaba permanentemente localizado a través de un geolocalizador GPS con el que se registraban los kilómetros que recorría en cada servicio, pudiendo elegir libremente la ruta a seguir hasta cada destino.

Para el ejercicio de su actividad, el repartidor utilizaba una moto y un teléfono móvil de su propiedad, asumiendo todos los gastos inherentes a su uso.

En la fase final de la prestación de servicios desarrollada por el repartidor para Glovo se suceden toda una serie de acontecimientos –faltas de disponibilidad del repartidor por motivo de enfermedad, falta de asignación por parte de la empresa de nuevos servicios, cruces de escritos invocando un despido el repartidor y una rescisión unilateral del contrato la empresa, etcétera- que desembocan en una importante litigiosidad judicial que es resuelta finalmente por la STS de 25 de septiembre de 2020 (núm. rec. 4746/2019) objeto de este comentario, pero que no tienen especial relevancia en lo que constituye el objeto de este estudio.

La auténtica controversia de fondo que se plantea a partir de este momento en sede judicial entre el repartidor y la empresa Glovo no es otra que la de fijar la correcta calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre ambos, es decir, si la misma debe ser calificada como laboral o no, puesto que de esta respuesta dependerán, a su vez, las que deban darse a las otras cuestiones suscitadas al respecto, especialmente, respecto a la calificación y los efectos que debe merecer la finalización de la relación jurídica mantenida hasta el momento entre ambas partes.

Pues bien, correspondió a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2019 (núm. 284/2018) dar respuesta en instancia a la cuestión litigiosa planteada, procediendo a declarar el carácter no laboral de la relación existente entre la empresa Glovo y el repartidor que había prestado sus servicios a través de la misma, al considerar que el mismo debía ser considerado como un verdadero trabajador autónomo económicamente dependiente.

Como cabía esperar, no estando el repartidor conforme con esta calificación jurídica de la prestación de servicios que había desarrollado para la empresa Glovo planteó el correspondiente recurso de suplicación, insistiendo nuevamente en que se declarara la naturaleza jurídico-laboral de dicha prestación de servicios.

2.2.La respuesta en suplicación: STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019.

La STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019) mediante la que se resuelve el recurso de suplicación planteado contra la sentencia dictada en instancia viene a confirmar en lo esencial la referida sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2019 que, como se acaba de indicar, había procedido a declarar el carácter no laboral de la relación existente entre la empresa Glovo y un prestador de servicios para dicha plataforma digital –“glover”-, al considerar que los

mismos debían ser considerados como auténticos trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Como sucede siempre que se analizan estas cuestiones, el razonamiento del TSJ de Madrid no se puede apoyar en otros elementos que no sean el recurso a las notas definidoras de la relación laboral contenidas en el artículo 1.1. ET. Ahora bien, este razonamiento, se encuentra de algún modo mediatizado en el supuesto enjuiciado por el hecho de que, en el mismo, el propio repartidor, antes de reclamar el carácter laboral de la relación laboral, se había considerado como un trabajador autónomo económicamente dependiente, instando por ello a la empresa a formalizar un contrato de esta naturaleza, lo cual se llevó finalmente a cabo. No cabe duda que esta circunstancia parece ser determinante en la decisión final del Tribunal, que a la postre concluirá afirmando que la relación jurídica existente entre empresa y repartidor es precisamente la de trabajador autónomo económicamente dependiente, sin que conste que en el desarrollo diario de la prestación del servicio se hiciera de forma distinta de la libremente pactada por las partes, dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad y sin prueba de concurrencia de vicio alguno en el consentimiento en el momento de su firma.

Partiendo de esta premisa, el TSJ de Madrid acude a la descripción de la actividad de Glovo efectuada por la magistrada de instancia, según la cual, la misma consiste en ofertar sus productos a través de la aplicación (APP) y, en su caso, si los consumidores finales así lo solicitan, intermediar en el transporte y entrega de los productos al cliente final. A mayor abundamiento, se indica que a través de la plataforma diferentes comercios locales con los que Glovo puede mantener acuerdos comerciales, ofrecen una serie de productos y servicios. El consumidor final puede solicitar la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero utilizando la plataforma de Glovo y abonando el coste del producto y el transporte y Glovo pone a disposición un repartidor que acude al establecimiento, adquiere el producto, y lo lleva hasta su destino.

En el desarrollo de esta actividad, a criterio del Tribunal, la prestación del repartidor se realiza bajo las siguientes premisas:

- La libertad de elección de la franja horaria en la que desea trabajar, con fijación de hora de inicio y de finalización de su actividad, e incluso dentro de este periodo, puede no activar la posición de auto asignación, lo que significa que no desea estar disponible, aunque ello le supone cierta penalización en el sistema de puntuación, salvo causas justificadas.

- La libertad de aceptar aquellos pedidos (slots) que desea realizar, sin tener que ejecutar un mínimo de ellos, con posibilidad de su rechazo incluso una vez aceptada e incluso iniciada su ejecución (sin penalización alguna).
- La libertad de elegir la ruta para llegar al destino fijado por el cliente, siendo éste y no la sociedad demandada quien establece las características del producto a adquirir y también de la forma de entrega, estableciéndose una relación directa entre repartidor y cliente.
- La realización personal por el repartidor de la actividad sin tener trabajadores a su cargo, poniendo por su parte los escasos medios materiales que se exigen para el desarrollo de la misma, a saber, la moto y el teléfono móvil, con asunción de los gastos de su uso.
- La afiliación a la Seguridad Social a través de su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, lo que supone su previa declaración de que en el desarrollo de su trabajo cumple con los requisitos que tal régimen exige para estar integrado en el mismo.
- La retribución basada en el número de servicios prestados y no fijada por unidad de tiempo. Además, al fijarse la retribución también por kilometraje, ello hace necesario su comprobación por un geolocalizador.
- No existencia de pacto de exclusividad, siempre con respeto a los límites que marca la propia definición de trabajador autónomo económicamente dependiente, pudiendo compatibilizar las tareas derivadas de su contrato con Glovo con otras de cualquier naturaleza que pudiera desarrollar con un tercero.
- No necesidad de justificar las ausencias, bastando la mera comunicación, de ser posible con antelación, de su no disponibilidad para llevar a cabo los recados o encargos.
- Asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio, cobrándolo solo si lo terminaba a satisfacción del cliente y asunción frente al usuario/cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía durante el transporte.

A partir de estas premisas, el Tribunal mantiene que el repartidor que presta sus servicios a través de la plataforma digital de Glovo organiza con total autonomía su propia actividad, sin sometimiento alguno al círculo rector y organicista empresarial, pudiendo rechazar solicitudes de trabajo asignadas y disponiendo para ello de la infraestructura productiva y del material propio necesario para el ejercicio de la actividad, aportando los

medios necesarios para su desarrollo, siendo retribuido en virtud del resultado alcanzado en la ejecución.

Estas valoraciones permiten al Tribunal concluir que de las notas definitorias de la relación laboral contenidas en el artículo 1.1 ET concurren las notas de prestación personal de la actividad y de su carácter retribuido, pero no las de dependencia y ajenidad, por lo que dicha prestación de servicios no puede ser calificada como laboral.

Llama la atención, sin embargo, que tras esta contundente declaración de la no laboralidad de la prestación de servicios, tal vez por una cierta “mala conciencia”, el Tribunal ponga de manifiesto la conveniencia de contar con un marco normativo específico para este tipo de prestaciones de servicios que comienzan a proliferar en la sociedad actual.

La STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019) cuenta, sin embargo, con un voto particular discrepante con la mayoría del Tribunal que sostiene que la relación entre las partes debería haber sido declarada como laboral por reunir los presupuestos del artículo 1 ET.

El razonamiento de dicho voto particular parte de minimizar el alcance de la libertad del repartidor para elegir estar disponible o no, escoger la franja horaria, o rechazar pedidos. A tal efecto, se mantiene que estas posibilidades que tiene el repartidor se han de valorar en el contexto de una red organizada y gestionada por la empresa que gestiona la plataforma digital que, al incluir, a un gran número de repartidores, le permite otorgar esa amplia libertad a cada uno de ellos, ya que siempre podrá contar con otros. En definitiva, hay una estructura organizativa en la que se insertan los repartidores, estableciendo la empresa las pautas de organización del servicio y evaluando la prestación de servicios del repartidor.

A partir de estas premisas, el magistrado discrepante recuerda que el repartidor no se dedicaba profesionalmente a esta actividad, sino que la misma surge al ser reclutado por Glovo, quien le encarga la realización de transporte de determinados bienes de consumo y su entrega a domicilio. En este contexto, el magistrado aborda las notas de la ajenidad y la dependencia. Respecto a la primera, pone de manifiesto que el encargo y la apropiación de los frutos del trabajo, es decir, el servicio, cuya utilidad redunde en favor de Glovo, determinan la ajenidad en los frutos. Respecto a la ajenidad en los medios, si bien el actor es propietario de una moto y un teléfono móvil, se trata de bienes de reducido coste económico y accesorios en comparación con la herramienta constituida por la plataforma digital, que es lo verdaderamente esencial. La ajenidad en el mercado es evidente, pues el actor es extraño al entramado de relaciones entre Glovo, usuario y establecimientos, y no interviene en absoluto en la determinación de las

contraprestaciones. En cuanto a la ajenidad en los riesgos, no hay constancia que el repartidor respondiera ante el cliente en caso alguno, ni de que realmente asumiera daños o pérdidas. A tal efecto, mantiene el magistrado que cuando el salario es por unidad de obra, el hecho de no cobrar el importe de un servicio no realizado no significa que se preste el servicio a riesgo y ventura del trabajador.

Por lo que respecta a la dependencia, el voto particular indica que la misma queda acreditada por la integración del repartidor en el ámbito de organización y dirección de Glovo al insertarse en la plataforma digital dentro de una red de repartidores que resulta indispensable para el desarrollo de la actividad comercial de la empresa. Mediante esta plataforma se asigna y distribuye el trabajo de transporte entre los repartidores inscritos. A pesar de la existencia de un notable grado de flexibilidad, que se concreta fundamentalmente en la posibilidad de activar o no la asignación y de rechazar pedidos, a criterio del magistrado, ello debe matizarse a la luz de que se prestan los servicios dentro de una franja horaria predeterminada, dependiendo el acceso a las más favorables de un sistema de puntuación en el que se toma en consideración la valoración del cliente, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y en la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, produciéndose una penalización por no estar operativo en la franja horaria previamente reservada. Por si ello fuera poco, el repartidor se encuentra en todo momento localizado a través de un geolocalizador y resulta visiblemente asociado a la empresa en virtud del emblema que lleva en la caja de reparto que porta. Todo ello permite concluir al magistrado discrepante que existe un control y dirección de la actividad desarrollada.

Concurriendo las citadas notas de laboralidad del artículo 1.1 ET, a criterio del magistrado, la prestación de servicios debe ser declarada como laboral, sin que, en atención a la indisponibilidad de los derechos laborales – artículo 3.5 ET-, dicha conclusión pueda verse alterada por el hecho de que se concertase a instancias del repartidor un contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente.

El criterio contenido en el voto particular, sin embargo, no es el mayoritario de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid que, como ya se ha indicado, acaba dictaminando que la prestación de servicios desarrollada a través de la plataforma digital de Glovo no puede ser calificada como laboral.

Como cabía esperar, disconforme con esta decisión, el repartidor plantea el correspondiente recurso de casación por unificación de doctrina que será finalmente resuelto por el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de septiembre de 2020 objeto de este comentario.

2.3.La sentencia de contraste: STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019.

Como sentencia de contraste en la que se apoya el recurso de casación, el repartidor invoca la STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (núm. rec. 1134/2019), que poco tiempo antes había confirmado la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón de 20 de febrero de 2019 (núm. rec. 61/2019), por la que se declaraba la naturaleza laboral de la prestación de servicios desarrollada por un repartidor a través de la citada plataforma digital de Glovo.

El razonamiento del TSJ de Asturias parte de la consideración previa de la dificultad que entraña esta cuestión, puesto que, a su entender, nos encontramos ante lo que se ha denominado como “zonas grises” o fronteras del Derecho del Trabajo. Asimismo, como no puede ser de otro modo, para la resolución de esta cuestión, el TSJ de Asturias acude al artículo 1.1 ET, que define la relación laboral por la concurrencia de diferentes elementos, a saber, voluntariedad, ajenidad en los resultados, dependencia en la realización y retribución de los servicios y que el tribunal procede a analizar a partir de los indicios que se encuentran sistematizados en la STS de 16 de noviembre de 2017 (núm. rec. 2806/2015) y que se exponen literalmente por parte del TSJ de Asturias.

Aplicando estos criterios al supuesto ahora enjuiciado, el TSJ de Asturias considera que se encuentra fuera de discusión el cumplimiento del carácter voluntario y la naturaleza personal de la prestación, por cuanto existía una cláusula en el contrato que prohibía al repartidor la delegación de los servicios a terceros.

Por lo que respecta a los restantes elementos definidores de la relación laboral, especialmente, la ajenidad y la dependencia, el Tribunal considera que también concurren en el supuesto enjuiciado, al considerar que la prestación de servicios del repartidor presenta rasgos que sólo son concebibles respecto de quien se halla dentro del ámbito de dirección y control de una empresa.

En relación con el cumplimiento de la nota de la dependencia, el Tribunal se apoya en la STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/2015, que aborda la actividad desarrollada por la plataforma UBER, cuya actividad consiste en el transporte urbano, constatando al respecto que el repartidor necesariamente se integra en la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por la empresa titular de la plataforma, que mantiene un completo control de la actividad desempeñada.

A tal efecto, el TSJ de Asturias constata que una vez hecho el encargo por un consumidor, la plataforma asigna el pedido, mediante un algoritmo, a uno de los repartidores que tenga abierta la aplicación en la franja horaria y en la zona geográfica elegida, de modo que es

la tecnología la que facilita el contacto entre el usuario y el prestador del servicio, jugando los algoritmos un papel preeminente en las “*tomas de decisión*”, pero detrás de dichos algoritmos existe un titular a efectos jurídicos que pretende desarrollar una actividad económica y ostenta la “*propiedad de esos medios digitales*” que es Glovo. Todo lo expuesto permite afirmar al TSJ de Asturias que es impensable que el repartidor pueda desempeñar su trabajo en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con solo sus medios –vehículo y móvil-, ya que el éxito de este tipo de plataformas se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las tecnologías de la información y el conocimiento. Por lo demás, a criterio del Tribunal, no se opone a esta conclusión el hecho de que la empresa no sea la propietaria de los vehículos ni de los móviles, puesto que los mismos son accesorios o complementarios, que carecen de tanta relevancia como la “*aportación por la empresa de los medios más específicos de la instalación técnica*”.

Por lo que respecta al hecho de que el repartidor elige los días en que quiere prestar servicios y los que no, reserva la franja horaria disponible en la que desea trabajar y elige si quiere prestar todos los servicios que se le ofrecen, el TSJ de Asturias considera que la libertad de elección de las franjas no es absoluta, sino que se ejerce según la valoración que la plataforma haya hecho de cada repartidor, estableciéndose al respecto un ranking de excelencia a partir de diversos controles, en los que se toman en consideración la eficacia demostrada, el volumen de encargos despachados, el histórico de pedidos entregados y la valoración del servicio por parte de los clientes. Ello permite afirmar al Tribunal que se aprecia un control indirecto, es decir, realizado a través del programa informático, que permite la vigilancia constante del repartidor, aunque no haya órdenes personales dirigidas al mismo, de suerte que los primeros en el ranking son los que tienen derecho a escoger aquellas franjas horarias más convenientes y en las que existe una mayor demanda. En definitiva, es la empresa y no el repartidor la que ostenta la facultad de condicionar el desarrollo de la actividad empresarial, lo cual se encuentra reforzado, además, por el amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar si otro repartidor no lo hace.

A criterio del tribunal asturiano, esta misma argumentación minimiza el hecho de que el repartidor pueda rechazar los encargos, puesto que como ya indicara la STS de 16 de noviembre de 2017 (núm. rec. 2806/2015) en relación con los traductores, aunque parece que los mismos gozan de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, lo cierto es que, dada la relación establecida entre las partes, si no acuden, corren el riesgo de que no se les vuelva a llamar.

Por el contrario, como elementos que refuerzan la concurrencia de ajenidad y dependencia, el TSJ de Asturias pone de manifiesto que la empresa, en todo momento, dicta las instrucciones necesarias y suficientes para mantener el control sobre el proceso

productivo, de modo que para ingresar en la empresa, el repartidor ha de superar dos exámenes o entrevistas, en el curso de las cuales se le imparten instrucciones sobre la mecánica y forma de efectuar su trabajo y, en todo caso, como requisito necesario para poder comenzar a prestar sus servicios debe integrarse en la plataforma, instalando en su móvil la aplicación, a través de la cual va a recibir las instrucciones concretas sobre la forma de prestar el servicio. Una vez incorporado el repartidor a la plataforma, es la misma la que organiza todo el servicio de reparto –pedidos que debe atender, protocolo de comportamiento, medidas de seguridad e higiene en la manipulación de los alimentos-, etcétera. Además, constata el TSJ de Asturias que la plataforma, además de dar las instrucciones, se configura por sí misma como un instrumento de control, para lo cual constituye un elemento determinante el geolocalizador GPS.

Otro elemento que, aunque menos relevante, a criterio del Tribunal también determina la incorporación del repartidor dentro del ámbito de dirección y organización del empresario, viene dado por el hecho de la caja con la que el repartidor realiza el reparto, incorpora la imagen corporativa de la empresa que gestiona la plataforma digital, configurándose de este modo el repartidor como la imagen visible de la empresa frente a los clientes.

Finalmente, como último indicio de la dependencia, el TSJ de Asturias también constata la existencia de una facultad disciplinaria por parte de la empresa, puesto que, a las causas de resolución del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente, se incorporan numerosos motivos disciplinarios muy próximos a las causas de despido disciplinario de los trabajadores por cuenta ajena.

Tampoco existen dudas para el TSJ de Asturias sobre la concurrencia en estos supuestos de la nota de la ajenidad, al concurrir los indicios tradicionalmente contemplados por la jurisprudencia. A tal efecto, el Tribunal mantiene que el repartidor no asume el riesgo del resultado, puesto que es la empresa la que concierta las condiciones comerciales con los restaurantes adheridos a la plataforma y la que fija el precio final que deben pagar los clientes como contraprestación por el servicio de reparto, facturando por su actividad a proveedores y clientes finales, respondiendo frente a ambos y corriendo en régimen de exclusividad con los riesgos del negocio de reparto y haciendo suya la utilidad patrimonial.

Ahondando en la concurrencia de la ajenidad, el TSJ de Asturias constata que la retribución viene fijada por una tarifa por servicio, a la que se suma otra cantidad por Kilometraje y tiempo de espera, las cuales, junto a la comisión de la plataforma por la intermediación realizada, constituye el precio final que debe pagar el usuario, sin tener el repartidor, por tanto, ninguna capacidad para influir en el nivel de ganancia ni control sobre las decisiones comerciales. Asimismo, respecto a la forma de pago, el Tribunal

también constata que el repartidor liquida el importe de la prestación por sus servicios con la periodicidad marcada por la empresa y con arreglo a una factura ordenada por la misma, a la que el trabajador presta su conformidad para recibir su importe.

A criterio del Tribunal, no supone ningún inconveniente para la declaración como laboral de la prestación de servicios desarrollada por el repartidor, el hecho de que la cuantía de la retribución se fije por tarea realizada, puesto que esta forma de retribución se incardina igualmente en el artículo 26 ET, debiéndose considerar, por lo demás, el pago del Kilometraje como gasto de la empresa suplido por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral, en los términos previstos por el apartado segundo del citado precepto.

Siguiendo con el examen de la ajenidad, el TSJ de Asturias tampoco considera que la concurrencia de la misma se vea empañada por el hecho de que el repartidor utilice su propio vehículo, citándose para ello la clásica STS de 26 de febrero de 1986. En este punto, el Tribunal recuerda una vez más que el medio esencial de producción es la plataforma digital.

Finalmente, el TSJ también constata los restantes indicios de la ajenidad: en primer lugar, por lo que respecta a la ajenidad de los frutos, se establece que es la plataforma la que percibe la contraprestación del servicio de los restaurantes adheridos o girando las correspondientes comisiones a los usuarios finales, haciendo suyo de este modo el resultado de la actividad del repartidor; en segundo lugar, en relación a la ajenidad en el mercado, se indica que es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre el repartidor y el destinatario final y, finalmente, respecto a la ajenidad en los riesgos, no se aprecia que el repartidor asuma ningún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales.

La constatación de todas las notas definatorias de la relación laboral permiten afirmar al mismo tiempo al TSJ de Asturias que la prestación del servicio de reparto a través de la plataforma Glovo no encaja en la realidad del trabajo autónomo, ni tan siquiera, en su modalidad de trabajo autónomo económicamente dependiente, puesto que para ello se requiere que la actividad profesional se efectúe dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, no se ejecute la actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente y que se disponga de la infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

2.4.La sentencia de casación: el carácter laboral de la prestación de servicios efectuada por los repartidores de Glovo.

Una vez constatada por el Tribunal Supremo la contradicción exigida entre la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019), ahora impugnada en casación y la STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (núm. rec. 1134/2019), invocada como sentencia de contraste, y acreditado el contenido casacional del recurso planteado, el Alto Tribunal procede a resolver, en primer lugar, la solicitud presentada por la empresa Glovo de que se eleve una cuestión prejudicial al TJUE sobre la cuestión debatida.

El Alto Tribunal resuelve de forma tajante esta pretensión indicando que *“en el supuesto enjuiciado, en el que se debate si concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre un repartidor de Glovo y esta empresa, no existen dudas razonables en relación con la aplicación del Derecho de la Unión que justifiquen el planteamiento de una cuestión prejudicial ante el TJUE”*. A tal efecto, se indica que *“la calificación de la relación jurídica del actor como un contrato laboral no supone una restricción de las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios garantizadas por los Tratados de la Unión, ni vulnera los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los artículos 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”*.

A mayor abundamiento, el Tribunal Supremo invoca el Auto dictado por el TJUE de 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, relativo a la calificación jurídica de la relación de un transportista con una empresa de transporte de paquetería, que estableció que la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que excluye de ser considerado “trabajador” a los efectos de dicha directiva, a una persona contratada por su posible empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es un empresario independiente si esa persona dispone de las siguientes facultades: a) de 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 tareas; c) proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del empleador putativo; y, finalmente, d) fijar sus propias horas de “trabajo” dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal en lugar de únicamente a los intereses del supuesto empleador.

Pese a ello, el Tribunal Supremo recuerda que el propio TJUE establece dos salvedades a la consideración en estos supuestos de que nos encontramos ante un empresario independiente: a) que la independencia de esa persona no parezca ficticia y b) que no sea posible establecer una relación de subordinación entre esa persona y su supuesto empleador.

En base a estas consideraciones, el Tribunal Supremo recuerda que el TJUE establece, para el supuesto enjuiciado, que corresponde al tribunal nacional calificar la situación profesional del sujeto en cuestión a efectos de la Directiva, para lo cual deberá tener en cuenta todos los factores relevantes relacionados con dicho sujeto y la actividad económica que el mismo realiza.

A partir de la doctrina recogida en el citado Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, el Tribunal Supremo, al tiempo que desestima la pretensión de la empresa Glovo de que se eleve cuestión prejudicial al TJUE sobre la materia objeto de litigio, efectúa una importante declaración de principios sobre la cuestión, al afirmar que *“si se llega a la conclusión de que la independencia del actor era meramente aparente y realmente existía una subordinación del repartidor a Glovo, el citado auto del TJUE no impedirá la calificación de la relación laboral a dichos efectos”*.

Efectuada esta importante aclaración, el Tribunal Supremo ya puede centrarse en el análisis del marco normativo interno aplicable a la cuestión litigiosa suscitada que, como ya se ha ido exponiendo a lo largo de este trabajo, se recoge esencialmente en el artículo 1.1 ET. A tal efecto, el Alto Tribunal nos recuerda que *“el concepto legal de trabajador por cuenta ajena exige que haya una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente (artículo 1.1 ET)”*, indicando, además, que *“reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la dependencia y la ajenidad son los elementos esenciales que definen el contrato de trabajo (por todas, sentencias del TS (Pleno) de 24 de enero de 2018 (núm. rec. 3595/2015 y 3394/2015); 8 de febrero de 2018 (núm. rec. 3389/2015); y 29 de octubre de 2019 (núm. rec.1338/2017)”*.

Es consciente el Alto Tribunal, sin embargo, que tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que, además, guardan entre sí una relación estrecha. Específicamente, el Tribunal recuerda la evolución que ha sufrido el presupuesto de la dependencia-subordinación desde su temprana sentencia de 11 de mayo de 1979 hasta la actualidad. A tal efecto, indica que *“en la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 Cc)”*. Para ello, recuerda el Tribunal Supremo que *“en la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si*

en el caso concreto concurre o no la relación laboral”. En este análisis, tal y como se recoge la sentencia de 20 de enero de 2015 (núm. rec. 587/2014) el Tribunal considera que debe valorarse principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio.

A partir de estas premisas, el Alto Tribunal lleva a cabo una exposición detallada de diferentes resoluciones judiciales dictadas por el TJUE –sentencias de 13 de enero de 2004, asunto C-256/2001, Allonby y de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/2015, Asociación Profesional Élite Taxi- y por el propio Tribunal Supremo –sentencias de 19 de febrero de 2014 (núm. rec. 3205/2012); 24 de enero de 2018 (Pleno) (núm. rec. 3394/2015 y 3595/2015); de 8 de febrero de 2018 (núm. rec. 3389/2015; de 29 de octubre de 2019, (núm. rec. 1338/2017); de 4 de febrero de 2020 (núm. rec. 3008/2017); de 1 y 2 de julio de 2020 (núm. rec. 3585/2018 y 5121/2018, respectivamente), etcétera-. Mediante la exposición de todas estas resoluciones judiciales, especialmente las dictadas por el propio Tribunal Supremo, se nos recuerdan los criterios jurisprudenciales acuñados a lo largo del tiempo, pero muy especialmente, en los últimos años, para identificar una relación laboral, diferenciándola de otros vínculos jurídicos de naturaleza análoga, y muy especialmente, del papel que cabe desempeñar en la actualidad a las notas de la dependencia y la ajenidad en este no siempre fácil cometido.

En este elenco de resoluciones judiciales citadas, el Alto Tribunal dedica un apartado especial a las dictadas respecto de los transportistas con vehículo propio, probablemente por su proximidad conceptual respecto al supuesto ahora enjuiciado de los repartidores a través de la plataforma digital de Glovo. A tal efecto, se cita la ya mítica STS de 26 de febrero de 1986 que consideró laboral la prestación de servicios de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios y las posteriores sentencias dictadas por el mismo Tribunal de 2 de febrero de 1988 que reputó laboral la prestación de servicios de un repartidor de periódicos y de 3 de mayo de 1988 que también consideró laboral la prestación de servicios de transporte y reparto de mercancías efectuada por un repartidor.

También cita el Tribunal Supremo de un modo muy detallado su sentencia de 16 de noviembre de 2017 (núm. rec. 2806/2015), tal vez, por considerarla también más próxima al supuesto enjuiciado, por cuanto la actividad de traducción e interpretación desarrollada en este supuesto se efectuaba a través de una plataforma informática de la que era titular la empresa. Pues bien, el Alto Tribunal nos recuerda que en este supuesto se declaró existente una relación laboral entre los traductores e intérpretes y la empresa para la cual éstos desarrollaban su actividad.

Hecho este amplio recordatorio de la jurisprudencia existente en la materia enjuiciada, el Tribunal Supremo ya se encuentra en disposición de poder abordar el objeto del litigio, que no es otro que la calificación jurídica que merece la prestación de servicios como repartidor a través de la plataforma digital de Glovo. Este cometido se lleva a cabo, sin embargo, de una manera peculiar, ya que, en primer lugar, se afronta la cuestión desde una perspectiva negativa, negando que la relación de las partes encaje dentro de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, en segundo lugar, también negando que determinados elementos puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la prestación de servicios enjuiciada y, finalmente, ahoy ya sí desde una perspectiva positiva, exponiendo los indicios favorables a la existencia de una relación laboral y, por extensión, la concurrencia de las notas definidoras de toda relación laboral, en especial, la dependencia y ajenidad.

En primer lugar, teniendo en cuenta que las partes –Glovo y el repartidor- habían suscrito un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente, lo primero que hace el Alto Tribunal es constatar que en el supuesto enjuiciado no concurren las condiciones exigidas por el artículo 11.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA) para tener la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente. Por una parte, porque en contra de lo que prevé dicha norma, según la cual dicho colectivo debe *“desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese percibir de un cliente”*, en el supuesto enjuiciado se constata que el repartidor no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por Glovo. Por otra parte, porque a pesar de que la norma exige *“disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente”*, en el supuesto enjuiciado el repartidor únicamente contaba con una moto y con un móvil, medios a todas luces accesorios y complementarios, si se comparan con la infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad que es la plataforma digital. Como puede observarse, al tiempo que el Tribunal Supremo niega el carácter de trabajador autónomo económicamente dependiente del repartidor, *de facto* ya está reconociendo el carácter laboral de esta actividad, puesto que los argumentos expuestos ya permiten vislumbrar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia propias de la relación laboral.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo procede a negar que determinados elementos que concurren en el supuesto enjuiciado sirvan para desvirtuar la naturaleza laboral de la prestación, en concreto, la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas. Con esta manera de articular el razonamiento más bien parece que el Tribunal tiene una cierta

prisa en descartar antes que nada todos aquellos elementos que constituyen el mayor obstáculo para la calificación como laboral de estas prestaciones de servicios. Pudiendo encajar todos estos elementos en la nota de la dependencia, tal vez, hubiera sido más pedagógico analizarlos conjuntamente con otros elementos concurrentes que sí permiten constatar la existencia de dependencia y, por extensión, de una relación laboral. En todo caso, siendo la expuesta la metodología adoptada por el Tribunal, veamos a continuación como se abordan estos elementos.

A criterio del Tribunal, la libertad de elección de la franja horaria, que se califica de “teórica”, estaba claramente condicionada, puesto que, aunque el repartidor podía rechazar pedidos sin penalización, el desempeño de la actividad es evaluado diariamente mediante un sistema de puntuación, del que en última instancia dependen los ingresos del repartidor. A tal efecto, los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que van entrando. Ello comporta, a criterio del Tribunal, que en la práctica este sistema de puntuación condiciona la libertad del repartidor 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 de este modo la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Por lo demás, el Tribunal recuerda que la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no se encuentren operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.

Según el Alto Tribunal el hecho de que los repartidores compitan entre sí por las franjas horarias más productivas propicia que los mismos intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución, lo cual se encuentra especialmente acentuado por la inseguridad jurídica que provoca la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos propia de esta actividad.

En este punto, el Tribunal Supremo se eleva más allá del supuesto enjuiciado y considera que nos encontramos ante *“un sistema productivo caracterizado porque no se exige el cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las microtarefas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar”*.

En tercer lugar, tras negar categóricamente que la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas que se atribuye a los repartidores pueda excluir el carácter laboral de su actividad, el Tribunal procede a enumerar los indicios favorables a la existencia de

una relación laboral, la mayor parte de los cuales, servirían, aunque el Tribunal no lo diga de forma expresa, para acreditar la concurrencia de la nota de la dependencia, si bien, alguno de ellos, también encajaría en la nota de la ajenidad. Los indicios de laboralidad destacados por el Alto Tribunal serían los siguientes:

- La existencia de un sistema de puntuación que, entre otros aspectos, se nutre de la valoración del cliente final.
- La geolocalización por GPS del repartidor mientras realiza su actividad, registrando los Kilómetros que recorría.
- La impartición de indicaciones sobre cómo debe prestarse el servicio, controlándose el cumplimiento de las mismas a través de la aplicación –plazo máximo del servicio, como dirigirse al cliente, prohibición de uso de distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etcétera-.
- El suministro de una tarjeta de crédito al repartidor para que pueda comprar los productos para el usuario.
- La puesta a disposición del repartidor por parte de Glovo de un adelanto de 100 euros para poder empezar su actividad.
- El abono de una compensación económica por el tiempo de espera que el repartidor pasa en el lugar de recogida esperando el pedido.
- El establecimiento de hasta trece causas justificativas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del trabajador, algunas de las cuales prácticamente idénticas a las que justifican el despido disciplinario del trabajador.
- El conocimiento exclusivo por parte de Glovo de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio: comercios adheridos, pedidos, etcétera.

De una manera más ordenada aborda la sentencia la nota de la ajenidad. A tal efecto se identifican las diferentes manifestaciones de la misma.

En primer lugar, si bien, sin especificarse a cuál de las diferentes manifestaciones de la ajenidad se refiere, aunque parece que podría referirse a la ajenidad en el mercado, el Alto Tribunal considera que la empresa Glovo tomaba todas las decisiones comerciales, fijando el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración. Además, 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. En consecuencia, a criterio del Tribunal, Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores, sino que los comercios y consumidores finales son sus clientes y no del repartidor.

A mayor abundamiento, aunque formalmente el repartidor gira su factura a Glovo para que esta se la abone, en realidad, dicha factura la elabora Glovo, conforme a sus tarifas y condiciones, remitiéndola posteriormente al repartidor para que éste la gire a la empresa y la cobre.

En segundo lugar, ahora sí identificando la manifestación de la ajenidad en los riesgos, el Tribunal Supremo recuerda su propia doctrina, según la cual, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra, pero de ello no se desprende necesariamente que el trabajador responda del buen fin asumiendo el riesgo y ventura del servicio.

A la conclusión de que el repartidor no asume el binomio riesgo-lucro ajeno a la relación laboral, no se opone, a criterio del Tribunal la concurrencia de dos circunstancias concurrentes que suponen que el repartidor sí asume ciertos riesgos en el desarrollo de su actividad. En primer lugar, el hecho de que responda frente al cliente final de los daños y pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte y, en segundo lugar, que el repartidor asuma el riesgo derivado de la utilización de una motocicleta y móvil propios, cuyos gastos corren a su cargo, percibiendo su retribución únicamente en función de los servicios prestados.

En tercer lugar, por lo que respecta a la ajenidad en los frutos, el Tribunal pone de manifiesto que Glovo se apropia de manera indirecta del resultado de la prestación del trabajo, que redundará en beneficio de dicha empresa, que hace suyos los frutos del mismo. A tal efecto, se constata nuevamente que el repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servía los pedidos. En definitiva, el repartidor se limita a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo, que acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonarán y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento el repartidor no tiene la más mínima participación.

Finalmente, en relación con la ajenidad en los medios de producción, el Tribunal constata la palmaria diferencia de importancia económica entre la plataforma digital y los medios aportados por el repartidor –teléfono móvil y motocicleta-, no cabe duda al respecto para

el Alto Tribunal que el medio de producción esencial en esta actividad es la plataforma digital, en la que deben darse de alta los restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio, desarrollando el actor su actividad en consecuencia bajo una marca ajena.

Una vez expuesta la concurrencia en el supuesto enjuiciado de las notas definidoras de la relación laboral, el Tribunal Supremo ya está en disposición de resolver la cuestión litigiosa, lo cual lleva a cabo efectuando una valoración de conjunto a modo de resumen explicativo de la actividad desarrollada por la empresa Glovo. A tal efecto, concluye afirmando que *“Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral”*. A lo que el Alto Tribunal añade que *“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 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”.

De forma coherente con todo lo que se acaba de exponer, el Tribunal Supremo concluye que en el supuesto enjuiciado concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el artículo 1.1 ET y, por consiguiente, la relación existente entre ambos debe ser calificada como laboral.

A partir de esta declaración principal, el Tribunal se pronuncia sobre otras cuestiones relativas a la finalización de la relación existente entre el repartidor y Glovo en las que no vamos a entrar porque escapan al alcance de este estudio.

3. Elementos a tener en cuenta a la hora de establecer la naturaleza laboral o no de la prestación de servicios a través de plataformas digitales tras la STS de 25 de septiembre de 2020.

Como ya se ha puesto de manifiesto, en el momento de dictarse la STS de 25 de septiembre de 2020 objeto de este comentario, ya disponíamos de un amplio bagaje de doctrina judicial elaborada por numerosos Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores de Justicia que al abordar la naturaleza jurídica de la prestación de servicios que se desarrolla a través de las plataformas digitales y, particularmente, a través de Glovo, habían procedido a analizar si en estos supuestos concurrían o no las notas de voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración, exigidas por el artículo 1.1 ET para poder identificar a una relación laboral. A tal efecto, limitándonos a resoluciones judiciales dictadas por las Salas de lo Social de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia, ya hemos enumerado un grupo mayoritario de resoluciones judiciales que habían declarado el carácter laboral de las prestaciones de servicios desarrolladas a través de la plataforma digital de Glovo, entre las que cabe destacar la STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (núm. rec. 1134/2019), la STSJ de Madrid de 27 de noviembre de 2019 (núm. rec. 588/2019), la STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019 (núm. rec. 714/2019), la STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2020 (núm. rec. 749/2019), la STSJ de Castilla y León de 17 de febrero de 2020 (núm. rec. 2253/2019) y la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 y otras resoluciones muy minoritarias, que mantenían el carácter extralaboral de dichas prestaciones de servicios, entre las que destaca con luz propia la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019).

Ya en ese momento, aunque no existiera todavía jurisprudencia del Tribunal Supremo específica sobre la prestación de servicios a través de plataformas digitales de reparto y, específicamente, a través de la plataforma de Glovo, lo cierto es que, tanto sentencias más

antiguas del Alto Tribunal relativas a la delimitación de la relación laboral, como puede ser la emblemática sentencia de los mensajeros de 26 de febrero de 1986, como las más recientes sentencias dictadas sobre los traductores e intérpretes de 16 de noviembre de 2017 (rec. 2806/2015) y sobre los instaladores de ascensores de 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015), de 8 de febrero de 2018 (rec. 3389/2015) y de 4 de febrero de 2020 (rec. 3008/2017), ya nos dispensaban los elementos esenciales que debían ser tomados en consideración a la hora de abordar la naturaleza jurídica de las prestaciones de servicios desarrolladas a través de las plataformas digitales y que, sin lugar a dudas, ya nos avanzaban cuál sería el sentido de la decisión que sobre esta cuestión iba a adoptar el Alto Tribunal, como finalmente así ha sucedido con la STS de 25 de septiembre de 2020 (núm. rec. 4746/2019) objeto de este comentario.

La STS de 25 de septiembre de 2020 ahora comentada ha venido a ratificar plenamente estos augurios, aplicando para ello los criterios e indicios de laboralidad elaborados hasta el momento por el propio Tribunal Supremo, si bien, actualizando el modo en que los mismos deben ser entendidos a la luz del actual modelo productivo, caracterizado cada vez más por la irrupción de las nuevas tecnologías –economía digital¹⁴. Ello ha permitido al Alto Tribunal concluir de un modo indubitado que en aquellos supuestos en que la prestación de servicios se desarrolla a través de la plataforma digital de Glovo, concurren los diferentes caracteres definitorios de la relación laboral y, en especial, los de ajenidad y dependencia, lo que comporta que dichas prestaciones de servicios deban ser calificadas como laborales.

Ahora bien, no parece que la trascendencia de la STS de 25 de septiembre de 2020 pueda limitarse a las prestaciones de servicios desarrolladas a través de la plataforma de Glovo, sino que esta resolución judicial está llamada a desempeñar un papel determinante, por no decir definitivo, en la calificación jurídica que deban merecer las prestaciones de servicios desarrolladas a través de otras plataformas digitales similares. A tal efecto, la doctrina contenida en la STS de 25 de septiembre de 2020 (núm. rec. 4746/2019) así como también en numerosas resoluciones judiciales de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia, nos permiten identificar de forma más o menos clara aquellos elementos que deben ser considerados como determinantes y los que no a la hora de establecer la naturaleza jurídica de aquellas prestaciones de servicios desarrolladas a través de las diferentes plataformas digitales. Veamos a continuación cuáles son las argumentaciones más relevantes al respecto.

Por lo que respecta a la ajenidad, puede concluirse que la misma concurre en las prestaciones de servicios desarrolladas a través de esta tipología de plataformas digitales

¹⁴ Vid. MORÓN PRIETO, Ricardo, “El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del caso globo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019, pág. 157.

en sus diferentes manifestaciones. A tal efecto, por lo que respecta a la ajenidad en los medios de producción, aunque éste ya parecía un debate superado, dado que alguna resolución judicial sigue otorgando un valor, a nuestro parecer, desmesurado a los medios de producción aportados por los prestadores de servicios a través de plataformas digitales, cabe indicar que si se lleva a cabo una somera ponderación de los medios de producción aportados por empresa y el prestador de los servicios a través de la plataforma, se observa que el grueso de la estructura necesaria para el correcto desarrollo de la actividad empresarial es de titularidad de la empresa¹⁵. Nos referimos, básicamente, a la propia plataforma digital –aplicación informática y algoritmos–, frente a lo cual, el repartidor únicamente aporta algunos medios de producción mucho menos relevantes, habitualmente un teléfono móvil y una bicicleta o motocicleta, teniendo que ajustarse además los mismos, en ocasiones, a los requerimientos o especificaciones exigidas por la empresa y, en algún supuesto, incluso, incorporar el logotipo o marca de la misma. Ello no puede comportar, sin embargo, que siempre que nos encontremos ante una aplicación digital para prestar un bien o servicio, por el único hecho de utilizarse este soporte tecnológico, pueda afirmarse automáticamente que nos encontramos en presencia de una relación laboral, sino que será necesario analizar el resto de circunstancias bajo las que se desarrolla la prestación de servicios¹⁶.

En relación a la ajenidad en los riesgos, no cabe duda que quien asume los riesgos que se derivan de la actividad económica desarrollada a través de las plataformas digitales no es quien presta los servicios, sino la empresa titular de las mismas¹⁷, no en vano, con carácter general si un servicio no se presta adecuadamente y como consecuencia de ello, el cliente sufre un perjuicio, la responsabilidad frente al mismo no la asume quien presta el servicio, sino la empresa titular de la plataforma. Además, es la empresa titular de la plataforma digital la que debe asumir también los hipotéticos impagos por parte del cliente y no quien presta el servicio. No desmerece esta apreciación, por el contrario, el hecho de que, si el prestador del servicio no lo ejecuta o no lo ejecuta correctamente, no percibirá la cantidad que le correspondería por este servicio¹⁸, no en vano, ello no supone una auténtica

¹⁵ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 121, TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. pág. 59 y PERÁN QUESADA, Salvador, “Economía colaborativa: entre las relaciones laborales y la colaboración empresarial impropia”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019, pág. 222.

¹⁶ Vid. TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “Sobre la laboralidad de las prestaciones de servicios desarrolladas por los “riders” de Deliveroo: Comentario a la SJS núm. 5 Valencia de 10 de junio de 2019”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 2019, pág. 286.

¹⁷ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 121.

¹⁸ Sobre la posible incidencia de esta circunstancia en la constatación de la ajenidad en los riesgos, vid. MOLERO MARAÑÓN, María Luisa, “Claves y evolución del concepto de empresario laboral o empleador en

asunción del riesgo, sino que se trata de una consecuencia propia del salario por obra característico de estos supuestos¹⁹. Asimismo, tampoco se opone a la concurrencia de la ajenidad en los riesgos, el hecho de que el repartidor deba responder ante el cliente final por los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el servicio, puesto que ello resulta plenamente compatible con el trabajo asalariado al no representar sino una manifestación de los deberes recogidos en el Estatuto de los Trabajadores –buena fe, diligencia, entre otros-. En definitiva, es la empresa titular de la plataforma la que corre mayoritariamente con el riesgo de la actividad. Con cualquier otra opción, se estaría creando un nuevo mercado con un nuevo reparto de las ganancias y del riesgo, en el que de un modo sorprendente la “acumulación” del riesgo se concentraría en el último eslabón de la cadena²⁰.

Por lo que se refiere a la ajenidad en los frutos y en los beneficios y/o la utilidad patrimonial, no cabe duda que este elemento concurre desde el mismo momento en que la actividad desarrollada por el prestador del servicio repercute en beneficio de la empresa titular de la plataforma, que hace suyos los frutos del mismo. A tal efecto, es la empresa quien recibe el precio que le abonan los clientes por la prestación del servicio, abonando por su parte al prestador del mismo una cantidad por cada encargo que realiza. No cabe duda, que la cantidad abonada por el cliente y recibida por la empresa titular de la plataforma siempre será superior a la cantidad que la empresa abona al repartidor por realizar este reparto, generándose de este modo la correspondiente ganancia o beneficio para la empresa, que, en definitiva, obtiene la utilidad patrimonial de la actividad empresarial.

Por lo que respecta a la ajenidad en el mercado, resulta evidente que, en ningún caso, los clientes que realizan el encargo lo son de quien presta los servicios a través de la plataforma digital, sino que, por el contrario, son clientes de la empresa titular de la misma, como lo prueba el hecho de que es esta última la que negocia los términos del servicio y, por extensión, fija su precio y otras condiciones de ejecución del mismo y no quien finalmente lo presta. A tal efecto, es la empresa titular de la plataforma la que efectúa las campañas de captación de clientes y publicita su marca y no quien presta sus servicios a través de la misma, muestra de ello es que es la plataforma y no quien presta

los 40 años del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 444, 2020, pág. 86.

¹⁹ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, *Economía de las plataformas y contrato de trabajo*. Ponencia realizada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, 2019, pág. 69.

²⁰ Vid. DAGNINO, Emanuele, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3, 2015, pág. 12.

los servicios quien fija el precio o tarifa y otras condiciones de los mismos²¹. En otros términos, el prestador de servicios no se relaciona con el mercado de un modo directo, sino que lo hace mediante la interposición de la plataforma digital, que es la que se relaciona directamente con los clientes. En definitiva, la plataforma se configura como un intermediario imprescindible entre el cliente que efectúa el encargo y quien finalmente lo ejecuta, sin que la correspondiente actividad económica pudiera ser factible al margen de la plataforma digital²². Todo ello hace prácticamente inviable que el prestador de servicios pueda desarrollar oportunidades de negocio al margen de la plataforma digital²³, constatándose en la práctica una imposibilidad de crecimiento del negocio individual de cada uno de los prestadores de servicios, como cabría esperar si se tratara de verdaderos trabajadores autónomos. En este punto, resulta muy significativo lo que se ha denominado como ajenidad en la información, por cuanto el repartidor desconoce absolutamente el número de pedidos, los restaurantes asociados a la plataforma o cualquier tipo de información relevante sobre su actividad profesional²⁴.

Por lo demás, el modo en que el prestador de servicios los ejecute, no repercute esencialmente en éste y, por consiguiente, en su volumen de negocio para esta u otra plataforma digital, sino, fundamentalmente, en la imagen de la empresa titular de la plataforma frente a sus clientes, es decir, en la imagen de la marca –ajenidad de la marca–, que como consecuencia de una satisfactoria o defectuosa ejecución de los servicios ganará o perderá clientes²⁵.

²¹ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 117, GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 425-426, 2018, pág. 102, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Indicios de laboralidad ...” cit. pág. 60 y GRAMANO, Elena, “Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano”, *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019, pág. 219.

²² Vid. TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Economía digitalizada...” cit. págs. 74 y ss. y BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, *Economía de las plataformas...* cit., pág. 68.

²³ Vid. GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos...” cit. págs. 99 y 100.

²⁴ Vid. PERÁN QUESADA, Salvador. “Economía colaborativa...” cit. pág. 224.

²⁵ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. pág. 60, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad...” cit. págs. 60 y 61 y CÁMARA BOTÍA, Alberto, “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, 2019 (versión digital), pág. 19. Menos relevancia atribuye TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales: A propósito de la SJSOC 128/19, de 3 de abril”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019, pág. 265, a la marca como indicio de laboralidad desde el punto de vista de la ajenidad, al considerar que las marcas mantienen entre sí relaciones económico-productivas en las que su valor se ve alterado, al alza o a la baja, por decisión propia. Frente a ello, el autor considera que “la ajenidad en el mercado, más allá de la relación concreta con una u otra marca empresarial, resulta un criterio más estable que da cuenta en realidad, no tanto de la evolución de la forma en la que se presta el trabajo en la era digital, sino de la posición real que ocupan en el momento actual este tipo de trabajadores de plataformas digitales”.

En relación con la dependencia, aunque no cabe duda que la concurrencia de subordinación es uno de los elementos más discutidos en las prestaciones de servicios desarrolladas a través de las plataformas digitales²⁶, puede concluirse que la misma también concurre en estos supuestos, si atendemos a las diferentes circunstancias habitualmente concurrentes que permiten acreditar la inclusión del prestador de servicios a través de la plataforma digital dentro del ámbito rector, organizativo y de dirección de la empresa titular de la misma²⁷. En definitiva, más allá de una dependencia económica y técnica, que también pueden concurrir en el trabajo autónomo²⁸, se constata con mayor o menor intensidad la existencia de la dependencia jurídica propia de la relación laboral.

En primer lugar, resulta sintomático que se contemplen procesos de selección más o menos intensos –mediante test, entrevistas, etcétera- de aquellas personas que vayan a prestar el servicio que oferta la plataforma digital al mercado, lo que convierte a esta prestación de servicios en una prestación personalísima propia de la relación de trabajo²⁹. Esta circunstancia constituye una manifestación de que la empresa no se limita a intermediar entre el cliente y el prestador del servicio a través de la plataforma, sino que va más allá, al querer organizar de algún modo la prestación del servicio³⁰. Una vez seleccionados los prestadores de servicios es la empresa titular de la plataforma digital la que de forma unilateral fija las condiciones contractuales de los mismos, sin posibilidad alguna de negociación, lo que evidencia el poder de dirección que ejerce el empresario digital en estos supuestos³¹.

En segundo lugar, debe tomarse en consideración el hecho de que, en no pocas ocasiones, coincidiendo con el inicio de la relación entre la empresa titular de la plataforma y el prestador de servicios a través de la misma, la primera, mediante el procedimiento que considere más oportuno –impartición de charlas informativas, entrega de folletos y guías, proyección de vídeos explicativos, etcétera- dispense una cierta formación al prestador

²⁶ Vid. SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo*, núm. 4, 2015, pág. 9 y TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. pág. 31.

²⁷ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, *Economía...* cit. pág. 66.

²⁸ Vid. GUERRERO VIZUETE, Esther, “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, núm. 1, 2018, pág. 207.

²⁹ Vid. GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “*Sharing economy...*” cit. pág. 22, SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 50, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 118 y FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belen, “Análisis casuístico...” cit. pág. 172.

³⁰ Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad...” cit. pág. 57.

³¹ Vid. FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, pág. 201.

de servicios³² y, en última instancia, le imponga instrucciones o indicaciones sobre la manera en que debe realizarse el servicio, tanto desde una vertiente positiva, indicándose, cómo lo tiene que ejecutar –reglas sobre vestimenta, logotipos de la empresa, itinerarios, comportamiento, tipo de música a escuchar durante el trayecto, salud laboral, etcétera-³³, como desde una vertiente negativa, imponiéndose al prestador de servicios determinadas restricciones y prohibiciones a la hora de ejecutarlo –no beber alcohol, no consumir estupefacientes, etcétera-. No obstaculiza dicha conclusión, el hecho de que todo este conjunto de instrucciones se califique por la plataforma como meras sugerencias o recomendaciones, no en vano, como acertadamente se ha indicado, donde existe desigualdad contractual las recomendaciones juegan un papel indudable de órdenes implícitas³⁴.

En tercer lugar, debe tenerse en cuenta que, una vez iniciada la prestación de servicios para la plataforma, todo el proceso de ejecución del servicio se encuentra supervisado por el titular de la plataforma a través de su propia aplicación telemática, que quien presta el servicio ha tenido que descargarse en su propio dispositivo digital –móvil o tablet-³⁵, llegando, en no pocas ocasiones, a resolver la empresa directamente las incidencias que se producen en la ejecución del servicio. Con ello, la plataforma pretende garantizar unos estándares mínimos de calidad –know-how empresarial-. La sujeción del prestador de servicios a las órdenes e instrucciones empresariales no es opcional, sino que la realización por el mismo de su actividad, apartándose de las instrucciones impartidas por la empresa comporta consecuencias negativas o penalizadoras. La existencia de estas instrucciones o indicaciones permite constatar que quien presta los servicios no lo hace en un régimen de auto organización, sino bajo la organización del titular de la plataforma digital³⁶, es decir, en un régimen de “hetero-organización”, aunque se puedan incorporar importantes dosis de independencia³⁷. En definitiva, en estos supuestos, pese a las dificultades añadidas puede identificarse igualmente la “trazabilidad” de la subordinación³⁸.

³² Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 119.

³³ Vid. GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “*Sharing economy...*” cit. pág. 22, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 117, PERÁN QUESADA, Salvador, “Economía colaborativa...” cit. pág. 222 y GIL OTERO, Lidia, “Soluciones “tecnológicas” a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, pág. 40.

³⁴ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 120.

³⁵ Vid. CRUZ VILLALÓN, Juan, “El concepto de trabajador...” cit. pág. 40.

³⁶ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 119 y SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 50.

³⁷ Vid. RASO DELGUE, Juan, “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol 5, núm. 1, 2017, pág. 16.

³⁸ Vid. CRUZ VILLALÓN, JESÚS, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 42.

En cuarto lugar, cabe destacar las amplias posibilidades de control del prestador de servicios y, en consecuencia, de la ejecución del servicio que tiene la empresa, precisamente a través de la propia plataforma digital a través de la cual se prestan los servicios, además, de otros sistemas de control que se puedan añadir a la misma, como, por ejemplo, la geolocalización del prestador de servicios³⁹, mediante mensajería - whatsapp, telegram-, etcétera⁴⁰. Estas amplias posibilidades de control *just in time* mediante los datos obtenidos por la propia aplicación informática, entre los que se incluyen, las evaluaciones del servicio efectuadas por los propios clientes –reputación *on line* o reputación digital⁴¹ y sistemas de *feedback*⁴²-, se materializan, además, en la valoración/puntuación que realiza la empresa de cada uno de los prestadores de servicios –sistema de evaluación o rating-, en base a elementos de disponibilidad, productividad y satisfacción de los clientes –a través de puntos, estrellas o similares-, con trascendentales efectos sobre el futuro desarrollo de la prestación de los servicios a través de la plataforma y, en consecuencia, con trascendentales efectos desde un punto de vista económico y laboral⁴³. En otros términos, se constata un control indirecto, es decir, realizado a través del programa informático, que permite la vigilancia constante del repartidor, aunque no haya órdenes personales dirigidas al mismo. En definitiva, es la empresa y no el repartidor la que ostenta la facultad de condicionar el desarrollo de la actividad empresarial, lo cual se encuentra reforzado, además, por el amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar si otro repartidor no lo hace.

En quinto lugar, de las amplias posibilidades de control del prestador de servicios que tiene la empresa, se desprenden indudables facultades premiales, asignando a los prestadores de servicios mejor valorados más y mejores encargos, así como también punitivas o sancionadoras, asignando a los que estén peor valorados menos y peores

³⁹ Sobre la geolocalización como factor de control en las prestaciones desarrolladas a través de Glovo vid. GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “Economía colaborativa...” cit. págs. 88 y 89. Vid. también, MARTÍNEZ ESCRIBANO, Alejandra, “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018 y GIL OTERO, Lidia, “Soluciones “tecnológicas”...” cit. págs. 41 y 42.

⁴⁰ Vid. PERÁN QUESADA, Salvador, “Economía colaborativa...” cit. pág. 222.

⁴¹ Vid. 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*, núm. 3, 2015, pág. 10, SÁNCHEZ PÉREZ, José, “Economía colaborativa y crisis del derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 430, 2019, págs. 92 y 93 y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Los retos de la economía colaborativa: yacimiento de empleo o precipicio hacia la precariedad de los jóvenes, en ESCUDERO PRIETO, Azucena (Dir.) y ALONSO BRAVO, Milagros (Coord.), *Los nuevos perfiles del Estado Social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros*, Reus, Madrid, 2017, pág. 371.

⁴² Vid. DAGNINO, Emanuele, “Uber law...” cit. págs. 17 y ss.

⁴³ Vid. GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “Sharing economy...” cit. pág. 24. Vid. también, GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “Economía colaborativa...” cit. pág. 87 y 88.

encargos e, incluso, pudiendo dar de baja unilateralmente al prestador de servicios mal valorado de la propia plataforma digital y, por tanto, quedando excluido de recibir nuevos encargos –inactivación, desconexión o despido-⁴⁴. De este modo, el prestador de los servicios se encuentra en un “período de prueba” permanente⁴⁵. Es precisamente el uso de las valoraciones que del prestador de servicios hace la empresa la que permite identificar el carácter subordinado de la prestación⁴⁶. Por lo demás, estos sistemas de reputación con sus correspondientes “premios” y “sanciones” generan una gran competitividad entre los prestadores de servicios que, además de fomentar la autoexplotación, no toma en consideración en absoluto a los trabajadores más desfavorecidos⁴⁷.

No obstaculiza dicha conclusión el cierto margen de libertad que aparentemente ostentan quienes prestan servicios a través de las plataformas digitales a la hora de determinar su horario de trabajo y, por extensión su jornada de trabajo, e, incluso, de rechazar libremente los encargos que le hayan podido ser asignados por la aplicación informática⁴⁸, no en vano, estas facultades deben ser valoradas atendiendo a las condiciones reales en que se prestan estos servicios para las diferentes plataformas digitales, que se definen por la concurrencia de una auténtica multitud de sujetos o bolsa infinita de potenciales empleados que ofertan sus servicios para las referidas plataformas⁴⁹ que, de este modo, ven plenamente garantizada la satisfacción de sus necesidades de mano de obra pese a conceder un relativo margen de libertad a quienes deben prestar los servicios que la plataforma oferta al mercado, lo que favorece esta “permisividad meramente contenida” o mera tolerancia por parte de las empresas que gestionan la plataforma⁵⁰. En otros términos, el propio modelo organizativo de las plataformas garantiza la disponibilidad del personal suficiente sin necesidad de una organización específica del tiempo de trabajo de quienes prestan los servicios⁵¹.

⁴⁴ Vid. GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos...” pág. 101, PERÁN QUESADA, Salvador, “Economía colaborativa: ...” cit. pág. 222 y PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Sobre el empleo en plataformas digitales: Comentario de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019, pág. 255.

⁴⁵ Vid. GRAMANO, Elena, “Contribución al debate...” cit. pág. 218.

⁴⁶ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, “Economía de las plataformas...” cit. págs. 12 y 13.

⁴⁷ Vid. DAGNINO, Emanuele, “Uber law...” cit. pág. 21.

⁴⁸ Vid. GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos del trabajo...” cit. págs. 99 y 100.

⁴⁹ Vid. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Los retos de la economía colaborativa...” cit. pág. 355.

⁵⁰ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, “Economía de las plataformas...” cit. pág. 63. Vid. también, CÁMARA BOTIA, Alberto, “La prestación de servicios...” cit. pág. 12.

⁵¹ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 120 y GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad...” cit. pág. 59.

Además, en muchas ocasiones, este aparente margen de libertad a la hora de elegir horarios o de aceptar o rechazar los encargos, no es tan amplio como se pretende indicar, sino que está limitado o sujeto a importantes restricciones, así por ejemplo, el horario se puede elegir únicamente dentro de determinados turnos o franjas horarias preestablecidas por la empresa; el horario elegido o el cambio del mismo debe comunicarse con una cierta antelación a la empresa para que pueda adaptar la organización de la actividad a los mismos; la elección de determinados horarios se hace depender de la valoración obtenida previamente por el prestador de servicios en función del desarrollo de su actividad; debe justificarse el motivo del rechazo de algún encargo, etcétera. Frente a ello, se ha propuesto reforzar la gestión del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores de las plataformas digitales, de modo que se prevea un contrato a tiempo parcial en el que la delimitación del número de horas de trabajo y su distribución se dejara en manos del trabajador que, en todo caso, vendría obligado a comunicar a la plataforma digital su elección⁵².

Por si todo esto fuera poco, en no pocas ocasiones esta libertad de horarios o de aceptar rechazar encargos es más formal que real, puesto que el ejercicio de estas aparentes facultades comporta consecuencias negativas en la valoración obtenida por quien presta los servicios, con la consiguiente repercusión laboral y, fundamentalmente, económica que puede derivarse de ello⁵³. Esta circunstancia permite cuestionar, cuanto menos, que exista una verdadera libertad para elegir los horarios o rechazar los encargos⁵⁴. En definitiva, como ya se ha indicado, es la empresa y no el prestador del servicio la que ostenta la facultad de condicionar el desarrollo de la actividad empresarial, lo cual se encuentra reforzado, además, por el amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar si otro repartidor no lo hace, que supone que, si no se acepta un determinado horario o se rechazan determinados encargos, se corre el riesgo de no volver a ser “llamado” por la plataforma digital.

Tampoco se opone a la concurrencia de dependencia o subordinación, el hecho de que no se exija un deber de exclusividad en la prestación de servicios para una plataforma digital determinada, por cuanto en el contrato de trabajo la exclusividad únicamente puede imponerse mediante pacto expreso y específico de plena dedicación (artículo 21.1 ET)⁵⁵.

⁵² Vid. LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Los “riders” de Deliveroo son trabajadores. SJS núm. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018, págs. 258 a 259. Considera la autora que de este modo se prevería una regulación del tiempo de trabajo a tiempo parcial flexible para ambas partes del contrato, adaptando su regulación a la peculiaridad esencial del trabajo en plataformas.

⁵³ Vid. GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “*Sharing economy...*” cit. pág. 18.

⁵⁴ STS de 16 de noviembre de 2017 (núm. rec. 2806/2015)

⁵⁵ Vid. PÉREZ CAPITÁN, Luis, “El empate técnico se deshace en Madrid a favor de la laboralidad de la relación de los repartidores de las plataformas digitales de reparto. Comentario a las Sentencias del Tribunal

Una vez más, nos encontramos ante aquellos indicios de la dependencia que en caso de concurrir llevan a concluir que estamos ante una relación laboral, pero su ausencia no comporta necesariamente negar la existencia de subordinación –“juego unidireccional”-⁵⁶. Además, nuevamente cabe remarcar que el propio entorno en el que se desarrolla esta actividad, caracterizada por una feroz competencia entre quienes se prestan a ejecutar los encargos de la plataforma digital y unas altísimas dosis de precariedad – precariado tecnológico-⁵⁷, fomenta, precisamente, la prestación de servicios para diferentes plataformas digitales, dedicadas a la misma o diferente actividad⁵⁸. En otros términos, en muchas ocasiones no nos encontramos ante una verdadera decisión del prestador de servicios de expandir su actividad económica incorporando a otros proveedores de servicios –otras plataformas tecnológicas-, sino ante una auténtica necesidad para obtener unos ingresos mínimamente suficientes.

Todos estos argumentos permiten contrarrestar los contenidos en el Auto de 22 de abril de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que parece atribuir un valor, a nuestro parecer excesivo, a algunas de las circunstancias que se acaban de exponer y que, en mayor o menor medida, suelen acompañar a las prestaciones de servicios desarrolladas a través de las plataformas digitales⁵⁹. A tal efecto, a pesar de que dicho auto no entra a analizar la naturaleza jurídica de esta modalidad de prestación de servicios, remitiendo la cuestión, como en tantas otras ocasiones, a lo que disponga el tribunal nacional, parece dar a entender que, a la luz de las circunstancias del caso, no se dan las características del trabajo subordinado por los siguientes motivos: el prestador del servicio parece tener una gran libertad en relación con su supuesto empleador, así, por ejemplo, se considera que el hecho de que el prestador del servicio pueda designar sustitutos para llevar a cabo las tareas, es una posibilidad que está en principio reservada a quién, precisamente, no presta servicios de forma subordinada; el prestador de servicio tiene libertad para no aceptar las tareas que le fueron asignadas, además, de poder fijar un límite vinculante para la cantidad de tareas que está listo para realizar; el prestador de servicio tiene la posibilidad de prestar servicios similares para otros competidores directos del supuesto empleador; y, finalmente, 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.

Superior de Justicia de Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre, 40/2020, de 17 de enero, y 68/2020, de 3 de febrero”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 446, 2020, pág. 149.

⁵⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador...” cit. pág. 36.

⁵⁷ Vid. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Los retos de la economía colaborativa...” cit. pág. 375.

⁵⁸ Vid. MERCADER UGUINA, Jesús, *El futuro del trabajo...* cit.

⁵⁹ Un análisis crítico de esta resolución judicial en CAMINO FRÍAS, Juan José, “La consideración de los repartidores a domicilio a través de plataformas digitales como trabajadores. Comentario al Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020, asunto C-692/19”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 2020.

Por lo demás, cabe recordar que, aun considerando que la concurrencia de estos elementos podría cuestionar la naturaleza laboral de la prestación de servicios, el propio Auto del TJUE prevé las siguientes salvedades al respecto: a) que la independencia de esa persona no parezca ficticia y b) que no sea posible establecer una relación de subordinación entre esa persona y su supuesto empleador.

Menos dificultades entraña la identificación en estos supuestos de la nota de la retribución, por cuanto que, aunque lo normal es que quien presta los servicios perciba una retribución periódica variable, en función de los servicios realizados, ello no es más que un salario por unidad de obra, perfectamente admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena⁶⁰. En otros términos, nos encontramos ante una retribución a destajo por tarea realizada⁶¹. Por si ello fuera poco, la cantidad percibida por cada servicio se acostumbra a fijar según los precios y tarifas fijados por la empresa que gestiona la plataforma digital, que, además, normalmente es la que elabora las facturas que presentan los prestadores de servicios⁶². En alguna ocasión, incluso, la empresa llega a garantizar unos servicios mínimos y, por extensión, una retribución mínima garantizada a quien presta los servicios para la plataforma digital, con lo que se satisface el cumplimiento de la ajenidad en los riesgos. Pese a ello, la habitual ausencia de una retribución garantizada no comporta necesariamente que dicha prestación de servicios pueda ser calificada como no laboral⁶³, especialmente, si se tiene en cuenta que aunque las plataformas digitales no garanticen formalmente un mínimo de trabajo y, por tanto, de retribución, lo que asemeja a estas prestaciones de servicios con el contrato de cero horas, *de facto* ocurre justo lo contrario, dados los altos volúmenes de negocio que registran dichas plataformas digitales que a la postre, garantizan la prestación de algún servicio y, por consiguiente, de una mínima remuneración.

Tampoco plantea especiales dificultades en estos supuestos la concurrencia de la nota de la naturaleza personal de la prestación, no en vano, lo habitual es que el encargo debe ser realizado personalmente por quien se ha comprometido voluntariamente a prestar el servicio desde un buen inicio. Ahora bien, incluso en aquellos supuestos en que, al menos formalmente, se permita que el prestador del servicio pueda delegar o subcontratar el servicio en otra persona, resulta de aplicación a estos supuestos la doctrina del Tribunal Supremo, según la cual, la mera posibilidad de sustitución que no se ha materializado de un modo significativo en la práctica, no obsta a que se considere que sigue concurriendo

⁶⁰ Vid. GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “Sharing economy...” cit. pág. 18.

⁶¹ Vid. ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Los retos de la economía colaborativa...” cit. pág. 354.

⁶² Vid. FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “Análisis casuístico...” cit. pág. 173.

⁶³ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador...” cit. pág. 28.

el carácter personalísimo de la prestación de servicios⁶⁴. Pero, incluso en aquellos supuestos en que la sustitución no resulta tan esporádica, sino que se realiza de manera más reiterada y recurrente, ello no debe significar automáticamente excluir a tales supuestos del ámbito del trabajo subordinado⁶⁵. A tal efecto, se considera que incluso en el supuesto que la posibilidad de sustitución de quien presta el servicio se configura no de forma accidental o accesorio, sino como una posibilidad estructural, aún cabría la posibilidad de acudir a la figura del contrato de grupo o al auxiliar asociado⁶⁶.

Finalmente, aunque a estas alturas esta cuestión ya no debería ocuparnos ni, mucho menos, preocuparnos⁶⁷, el hecho de que algún juzgado de lo social haya otorgado una cierta relevancia, de la que a todas luces carece, a la formalización en estos supuestos de un determinado contrato entre las partes, en particular, como trabajador autónomo económicamente dependiente, nos lleva a recordar que, como reiteradamente ha recordado el Tribunal Supremo, *“la calificación de las relaciones jurídicas debe efectuarse siempre atendiendo a su verdadero fondo o contenido material, y no con base en el formal “nomen iuris” que las parte le hayan dado”* o, en otros términos, que *“la naturaleza jurídica de las instituciones viene determinada por la realidad de su contenido y (...) la misma debe prevalecer sobre el nomen iuris que errónea o interesadamente puedan darle las partes”*⁶⁸. Igualmente irrelevante es la denominación que la plataforma otorgue a quienes prestan sus servicios a través de la misma con la única intención de desmarcarlos de la condición de trabajadores por cuenta ajena –“turks”, “raiders”, “slashers”, “coworkers”, colaboradores, proveedores, “prosumers”, “glovers”, etcétera-, no en vano, en estas prestaciones de servicios puede encontrarse prácticamente cualquier denominación excepto la de empleados, trabajadores u obreros⁶⁹. En definitiva, la calificación jurídica de estas prestaciones depende de la realidad material de las cosas, de modo que debe responder a la manera en que en la realidad material se presta el trabajo, *“sin buscar itinerarios de ingeniería jurídica que pretendan la elusión de las*

⁶⁴Vid., por todas, STS de 23 de noviembre de 2009 (núm. rec. 170/2009). Vid. También, CÁMARA BOTIA, Alberto, “La prestación de servicios...” cit. pág. 11 y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Los “riders” de Deliveroo...” cit. pág. 252.

⁶⁵ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador...” cit. pág. 37. Vid. también, PÉREZ CAPITÁN, LUIS, “El empare técnico se deshace...” cit. págs. 148 a 149.

⁶⁶ Vid. TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “Sobre la laboralidad...” cit. pág. 287. Vid. FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, “La prestación de servicios...” cit. pág. 216.

⁶⁷ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador...” cit. págs. 20 a 22.

⁶⁸ Vid. por todas, STS de 19 de julio de 2018 (rec. 472/2017).

⁶⁹ ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Los retos de la economía colaborativa...” cit. pág. 354. Vid. también, GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “Economía colaborativa...” cit. pág. 87 y PÉREZ CAPITÁN, LUIS: “El empare técnico...” cit. pág. 147.

*responsabilidades jurídicas correspondientes, combatiendo en todo caso el fraude de ley y proscribiendo el abuso de derecho*⁷⁰

En esta misma dirección, no hace falta insistir, tampoco, en el hecho de que no son en absoluto determinantes al respecto, la concurrencia de determinadas circunstancias, tales como la afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o el cobro de las retribuciones por medio de facturas que incluyen el IVA o, finalmente, la obligación de suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil, dado que nada aportan a la calificación de quien presta los servicios como trabajador asalariado o no.

4. Los efectos de la STS de 25 de septiembre de 2020: ¿ha llegado el turno del legislador?

La ineludible necesidad de adaptación del Derecho del Trabajo a las nuevas realidades socioeconómicas derivadas de la economía digital no debe suponer necesariamente que el mismo se encuentre en crisis, más bien al contrario, de llevarse a cabo una adaptación del Derecho del Trabajo que garantice la integración en su ámbito de aplicación a todas o una gran parte de las nuevas formas de trabajo atípico de un modo plenamente satisfactorio, no cabe duda que esta disciplina jurídica se verá ampliamente reforzada, dotando de cobertura y protección a un número cada vez más amplio de prestaciones de servicios que en la actualidad carecen de la misma. Sin lugar a dudas, ésta tiene que ser una de las prioridades del futuro “Estatuto de las personas trabajadoras del Siglo XXI” ya anunciado por el Gobierno.

Únicamente, mediante la vía de la integración de todas estas “nuevas” formas de prestación de servicios en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, puede empezar a combatirse la alarmante precariedad laboral que ineludiblemente acompaña siempre a este tipo de servicios, puesto que, aunque la condición de trabajador por cuenta ajena ya no es un auténtico seguro ni una garantía contra la precariedad laboral, como se desprende del alarmante crecimiento del colectivo de los trabajadores pobres⁷¹, lo cierto es que fuera de la tutela dispensada por el Derecho del Trabajo –trabajo autónomo y, en

⁷⁰ Vid. RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “Un soporte jurídico para el trabajo digital, ¿qué trabajo?”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 47, 2018, pág. 14.

⁷¹ Vid. MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en MORENO GENÉ, Josep y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis (Dirs.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2017 y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 147.

particular, trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE digital)-, la precariedad es todavía mayor⁷².

No parece suficiente, por tanto, combatir esta precariedad laboral manteniendo a estos colectivos fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo o dotándolos de una “marco normativo ad hoc”⁷³, ya sea como meros trabajadores autónomos o independientes⁷⁴, trabajadores “autónomos de segunda generación” o “trabajadores autónomos 4.0”⁷⁵, trabajadores autónomos económicamente dependientes⁷⁶, una “nueva categoría intermedia entre los conceptos tradicionales de trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia”⁷⁷ o, en el mejor de los casos, incorporándolos al ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo mediante una relación laboral especial⁷⁸, articulando una “nueva categoría de trabajador”⁷⁹ o creando un “contrato de trabajo digital”⁸⁰. Aunque con estas últimas propuestas se pretenda mejorar las condiciones laborales actuales de este colectivo, otorgándoles derechos laborales y de protección social digitales, lo más similares posibles a los que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena ordinarios, con

⁷² Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad...” cit. págs. 41 y 42.

⁷³ OTERO GURRUCHAGA, Cesar, “El complicado encaje de los trabajadores en la economía colaborativa en el Derecho Laboral: nuevos retos para la frontera de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 1, 2018, pág. 74.

⁷⁴ Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pág. 6.

⁷⁵ Vid. GUERRERO VIZUETE, Esther, “La economía digital...” cit. pág. 216.

⁷⁶ Vid. MERCADER UGUINA, Jesús, “La prestación de servicios en plataformas digitales. Nuevos indicios para una nueva realidad”, en TODOLÍ SIGNES, Adrián y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018 (versión electrónica), pág. 13. Vid. también GUTIÉRREZ ARRANZ, Roberto: “Las relaciones laborales en la economía colaborativa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 186, 2016, págs. 161 y ss. y GRAU PINEDA, CARMEN, “La economía digital o de plataformas (“platform economy”) como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?” *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018 (versión digital), pág. 13.

⁷⁷ Vid. MARTÍNEZ ESCRIBANO, ALEJANDRA, “¿Nuevos trabajadores?...” cit. pág. 58. La autora considera al respecto que a esta categoría le sería de aplicación determinada legislación laboral mínima a pesar de que no reúnan la totalidad de las condiciones para ello.

⁷⁸ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián, “El impacto de la “uber economy”...” cit. págs. 21 y 22, TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. págs. 44 y 45, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº. 406, 2017, págs. 53 a 55, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 123 y ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía, “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, pág. 19.

⁷⁹ Vid. DAGNINO, Emanuele., “Uber law...” cit. pág. 28.

⁸⁰ Vid. AUVERGNON, Philippe, “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, pág. 37.

toda seguridad, el resultado final de esta opción sería que el estándar de protección otorgado a este colectivo quedaría notablemente limitado, configurándose de este modo un estatuto laboral menos favorable que el común en favor únicamente de los intereses empresariales⁸¹. En otros términos, se estaría dando carta de naturaleza a una especie de relaciones laborales “low cost”⁸².

Asimismo, tampoco nos parece plenamente satisfactoria la opción por dotar al colectivo de quienes desarrollan su actividad mediante plataformas digitales de un catálogo común de derechos sociales fundamentales con independencia de su calificación como dependientes, independientes y semi-independientes⁸³, no en vano, a pesar de lo loable de esta opción, la misma podría contribuir a justificar la progresiva deslaboralización de estas actividades, en tanto que una cierta protección laboral y de seguridad social que se recibiría ya estaría garantizada con independencia de la calificación jurídica que se diera a las mismas que, por lo demás, intuyo que también sería inferior a la dispensada en la actualidad a los trabajadores ordinarios. Por el mismo motivo, tampoco parece suficiente el desarrollo de un Derecho del Empleo con un sistema de protecciones mínimas extendidas a todo trabajador, por la sola condición de participar en una comunidad productiva⁸⁴.

En definitiva, las diferentes mutaciones que provoca en el trabajo típico la prestación de servicios a través de plataformas digitales no puede suponer la exclusión automática de estas prestaciones del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sino que, tan solo se requiere un replanteamiento de los diferentes indicios utilizados hasta el momento para la calificación de la relación de trabajo con el fin de adaptarlos a los nuevos requerimientos que plantea la economía digital, que deben verse reforzados, además, por la necesaria potenciación de la presunción de laboralidad.

⁸¹ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, “Economía de las plataformas...” cit. pág. 96, SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. págs. 53 a 55, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. pág. 122 y JOVER RAMÍREZ, Carmen, “El fenómeno de la “gig economy” y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico británico y español”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018. Versión digital. pág. 12.

⁸² Vid. AUVERGNON, Philippe, “Angustias de uberización...” cit. pág. 37.

⁸³ Vid. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, *Plataformas digitales y mercado de trabajo, Ministerio de TRABAJO, Migraciones y Seguridad Social*, Madrid, 2019, págs. 82 a 87, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Breves apuntes...” cit. págs. 86 y 87, DUEÑAS HERRERO, LAURENTINO, “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 37(1), pág. 284 y GODÍNEZ VARGAS, ALEXANDER, “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 54, 2019, pág. 47.

⁸⁴ Vid. RASO DELGUE, Juan, “La empresa virtual...” cit. pág. 28.

A tal efecto, cabe valorar muy positivamente que los diferentes tribunales laborales, incluido ahora también el Tribunal Supremo, no hayan dudado en replantear, que no forzar, los criterios utilizados para la calificación de la relación de trabajo, dando lugar a nuevos indicios de laboralidad más adaptados a la economía digital⁸⁵, donde, por ejemplo, criterios como los de la ajenidad y dependencia o subordinación pueden aparecer ocultos detrás de las formas más novedosas de organización empresarial, habiéndose puesto el énfasis no tanto en la capacidad del empresario de incidir en la forma y contenido de la prestación, que aparentemente ha quedado más diluida, sino en la situación en la que respecto del mercado se colocan las partes de esta relación de trabajo⁸⁶. Ello ha permitido que, pese a las singularidades que presenta la prestación de servicios cuando se desarrolla a través de plataformas digitales, no se haya reconocido a la misma una entidad suficiente como para desnaturalizar el carácter laboral de las mismas, siendo calificadas, por el contrario, como auténticas relaciones laborales.

La decisión de nuestro Alto Tribunal se incardina, asimismo, en una corriente mayoritaria existente a nivel internacional, que también está reconociendo progresivamente el carácter laboral de las prestaciones de servicios que se desarrollan a través de diferentes plataformas digitales, como es el caso, entre otros muchos, de Francia, respecto a la plataforma Uber –Sentencia de la Cour d’Appel de París de 10 de enero de 2019 y Sentencia de la Cour de Cassation de 4 de marzo de 2020- y respecto a la plataforma Take Eat Easy -Sentencia de la Cour de Cassation de 28 de noviembre de 2018-; de Gran Bretaña, respecto a la plataforma Pimlico –Suprem Court United Kingdon de 13 de junio de 2018-; de Italia, respecto a la plataforma Foodora –Sentencia del Tribunal de Apelación de Turín de 11 de enero de 2019-; de Estados Unidos, respecto a la plataforma Uber –Tribunal de Distrito para el distrito del Norte de California de 11 de marzo de 2015- y a la empresa Dynamex –Sentencia del Tribunal Supremo del Estado de California de 30 de abril de 2018-; de Canadá, respecto a la plataforma Foodora –Resolución de la Junta de Ontario de 25 de febrero de 2020-; de Australia, respecto a la plataforma Take Eat Easy – decisión de la Fair Work Comission de 16 de noviembre de 2018-, etcétera.

Este ejercicio de adaptación de los indicios de laboralidad a las nuevas realidades de la economía digital por parte de los tribunales laborales, incluido ahora también el Tribunal

⁸⁵ Vid. TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo...* cit. págs. 229 y 238 y TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales: a propósito de la sentencia que confirma el acta de la Inspección de Trabajo de Deliveroo en Madrid”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 58, 2019, pág. 88.

⁸⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, Juan, “Las transformaciones...” cit. págs. 41 y 42, GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado...” cit. págs. 91 y 92 y 114 a 123, SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 53 y GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos del trabajo...” cit. págs. 99 a 101.

Supremo, no puede configurarse de una forma estática, sino que, por el contrario, debe tener un carácter dinámico, si no se quiere que los mismos vuelvan a quedar desbordados por estas nuevas realidades económicas, no en vano, como acertadamente se ha indicado, la economía de las plataformas digitales ostenta una facilidad connatural “*para modificar algunos de sus elementos configuradores, en aras a una mejor acomodación ante los criterios, más o menos exigentes, que puedan ir marcando en su devenir presente y futuro las resoluciones judiciales*”⁸⁷. No cabe duda que ello requerirá que los tribunales laborales sigan alerta ante los nuevos intentos que sin lugar a dudas se producirán de desnaturalizar estas prestaciones de servicios desarrolladas a través plataformas digitales mediante nuevas construcciones de ingeniería laboral o de nuevos intentos de deconstrucción de las mismas.

El carácter dinámico de las nuevas realidades económicas de la economía digital y muy especialmente de las diferentes plataformas digitales dificulta, a su vez, que la calificación como laboral de las mismas pueda fijarse por la normativa laboral, más allá de la definición de relación laboral que ya lleva a cabo el artículo 1.1 ET, no en vano, cualquier intento de fijar por ley los indicios de laboralidad en estos supuestos probablemente se vería inmediatamente desbordado por las nuevas prácticas diseñadas por las empresas titulares de dichas plataformas. A tal efecto, al igual que ha sucedido en algún otro ordenamiento jurídico, podría tenerse la tentación de fijar ahora normativamente los indicios de laboralidad recogidos en la STS de 25 de septiembre de 2020, pero con toda seguridad, los mismos quedarían nuevamente superados en un breve período de tiempo. Por el contrario, la STS de 25 de septiembre de 2020, al igual que otras resoluciones judiciales dictadas por el mismo Tribunal, ponen de manifiesto que la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la delimitación de la relación laboral acuñada a lo largo de muchas décadas, pero siempre actualizada a las circunstancias del momento, resulta del todo suficiente para abordar los nuevos retos que plantea la economía digital en general y más específicamente las plataformas digitales.

Obsérvese que este ha sido, además, el planteamiento adoptado por el reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que al fijar el ámbito de aplicación de dicha norma, ha abdicado de delimitar cuándo nos encontramos ante una relación de trabajo regulada por dicha norma, sino que, por el contrario, se ha limitado a prever, en su artículo 1, que “*las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia*

⁸⁷ Vid. 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, pág. 638.

con carácter regular”. Como puede observarse, dicho precepto no incide en la delimitación de qué debe entenderse por una relación laboral, sino que únicamente introduce que a los efectos de la aplicación de esta norma la misma deberá tener carácter regular.

No cabe duda que con el reconocimiento del carácter laboral de estas prestaciones de servicios por parte de los tribunales laborales se pueden limitar algunas de las bondades que se atribuyen al trabajo a través de plataformas digitales, a saber: ofrece grandes posibilidades de conciliación con otras necesidades de quien lo ejecuta, ya sea el cuidado de hijos o personas dependientes, compatibilización con estudios, etcétera; permite obtener ingresos complementarios a otras actividades; facilita la inserción laboral de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral; e, incluso, puede contribuir a poner coto a la economía sumergida⁸⁸. Frente a ello, cabe poner de manifiesto que no resulta admisible la consecución de estos *a priori* loables objetivos mediante el incremento de la precariedad laboral y, en todo caso, el actual marco jurídico-laboral ya es lo suficientemente flexible como para alcanzar dichos objetivos de un modo mucho más equitativo, sin necesidad de expulsar a todas estas prestaciones de servicios del marco jurídico-laboral.

Somos conscientes también que la laboralización un tanto “indiscriminada” del colectivo de prestadores de servicios a través de plataformas digitales puede generar algunos desajustes⁸⁹ ante la gran variedad de supuestos que podemos encontrarnos, no en vano, algunas de estas prestaciones de servicios ciertamente podrían encontrar su verdadero encaje o, en todo caso, un encaje adecuado, en el trabajo autónomo⁹⁰, especialmente, cuando las mismas se prestan a través de plataformas digitales que básicamente limitan su actividad al mero contacto entre usuarios y prestadores de servicios –empresas tecnológicas-⁹¹. Para estos casos, sin embargo, ya existe la posibilidad de destruir la presunción de laboralidad, mediante la prueba de la ausencia de concurrencia de alguno

⁸⁸ Vid. SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 50 y PÁRAMO MONTERO, Pablo, “Las nuevas formas emergentes de trabajo. Especial referencia a la economía colaborativa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017, págs. 186 y 189.

⁸⁹ Vid. GRAU PINEDA, Carmen, “La economía digital...” cit. pág. 70.

⁹⁰ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La agenda reguladora...” cit. pág. 146. Vid. también, BARRIOS BAUDOR, Guillermo, “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 444, 2020, pág. 50, ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Los retos de la economía colaborativa...” cit. págs. 371 y 372, PÁRAMO MONTERO, Pablo, “Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y pensiones en la relación laboral clásica”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019, pág. 49 y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Los “riders” de Deliveroo...” cit., pág. 256.

⁹¹ Vid. GRAU PINEDA, Carmen, “La economía digital o de plataformas...” cit. pág. 8. Vid. también, FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, “La prestación de servicios...” cit. pág. 195.

de los presupuestos definidores de la relación laboral a los que se ha hecho referencia a lo largo de este trabajo y, en especial, de la ajenidad y la dependencia, de modo que, en estos supuestos, nos encontraríamos ante auténticos trabajadores autónomos o, en su caso, trabajadores autónomos económicamente dependientes.

No cabe duda, asimismo, que los supuestos de auténtica economía colaborativa o de economía del compartir quedarían al margen de esta declaración de laboralización, no en vano, en estos supuestos la subordinación suele estar ausente y la presencia de ajenidad y retribución se encuentra más que cuestionada, pudiéndose encontrar estas prácticas más cercanas a la prestación de servicios de amistad, benevolencia y buena vecindad, que se encuentran excluidas de forma expresa del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo – artículo 1.3.d) ET⁹².

En cualquier caso, este reconocimiento del carácter laboral de la relación existente entre las plataformas digitales y quienes prestan servicios a través de las mismas por parte del Tribunal Supremo, no es más que la primera batalla que, con toda seguridad, no pondrá fin a la conflictividad existente en este ámbito, sino que, por el contrario, será el inicio de otras batallas jurídicas dirigidas a dignificar el trabajo que se desarrolla a través de las plataformas digitales en materia de jornada, horarios, descansos, retribución mínima, privacidad, portabilidad de evaluaciones, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención de riesgos laborales, igualdad y no discriminación, régimen de penalizaciones, etcétera⁹³, así como también, la garantía de los derechos de carácter colectivo que se derivan de la prestación de servicios a través de plataformas digitales y que también merecen ser protegidos –libertad sindical, convenio colectivo aplicable, derechos de representación, conflictos colectivos, etcétera⁹⁴.

En otros términos, una vez reconocido el carácter laboral de estas prestaciones de servicios, aún habrá que seguir dando la batalla para que esta declaración no se quede en una mera declaración formal o retórica, sino que la misma debe comportar que dichas prestaciones reciban toda la protección laboral y de seguridad social que se asocia a dicha calificación jurídica y que reclaman los más elementales estándares constitucionales e

⁹² Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La agenda reguladora...” cit. pág. 154.

⁹³ Vid. CUADROS GARRIDO, María Elisa, “Hacia una reinterpretación de la relación de trabajo por la disrupción de las plataformas digitales”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019, págs. 61 a 62.

⁹⁴ Vid. GUERRERO VIZUETE, Esther, “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en TORRES CORONAS, Teresa; BELZUNEGUI ERASO, Angel y MORENO GENÉ, Josep (Dirs.), *Finding solutions to societal problems*, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, págs. 41 y ss.

internacionales⁹⁵. Todo ello, claro está, sin perjuicio de que puedan realizarse todas las adaptaciones necesarias del marco jurídico laboral y de la seguridad social a las particularidades o especialidades que, sin lugar a dudas, plantea la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, lo cual se podría efectuar a través de una regulación específica de esta actividad al estilo de lo que ya se ha hecho con el trabajo a distancia mediante la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁹⁶.

En todo caso, estas adaptaciones deben mantener el necesario equilibrio entre la satisfacción de los intereses de las empresas que gestionan las plataformas digitales y los intereses de los trabajadores que prestan sus servicios a través de las mismas. Se trata, por tanto, de una propuesta de intervención normativa muy lejana a la que pretende el sector de las plataformas digitales y que abogan por un tercer espacio de TRADE digital, no en vano, aunque esta propuesta aparentemente también busca compatibilizar las necesidades de flexibilidad del sector y la protección de los trabajadores autónomos, en realidad, únicamente supondría incrementar la flexibilidad y, por tanto, los beneficios económicos del sector de las plataformas, en detrimento de mantener en la precariedad al colectivo de trabajadores que prestan sus servicios a través de las mismas, muy lejos, por tanto, de la tutela que únicamente el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a duras penas les puede garantizar.

En la dirección que se postula en este trabajo parece encontrarse el documento elaborado por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, sometido a consulta pública, relativo a la elaboración de un proyecto normativo de modificación de la Ley del estatuto de los trabajadores y de la de trabajo autónomo, que tiene por objeto “*la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de plataformas*”.

En dicho documento, tras constatarse que el uso de medios tecnológicos o digitales no puede desvirtuar la naturaleza de la actividad prestada, ni todas las actividades prestadas con el apoyo de instrumentos digitales responden a los mismos presupuestos ni tienen el mismo objetivo, se mantiene que es necesario distinguir entre las empresas tecnológicas que se limitan a propiciar un punto de encuentro entre demandantes y ofertantes de un servicio, sin intervención alguna en las condiciones o términos de dicho encuentro, o los profesionales que en el ejercicio de su prestación autónoma desempeñan su actividad a través de medios tecnológicos sin necesidad de apoyarse en elementos estructurales

⁹⁵ Vid. SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 45 y CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Breves apuntes...” cit. pág. 66.

⁹⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones...” cit. pág. 43 y SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición...” cit. pág. 55.

complejos, y los modelos de negocio representados por otro tipo de empresas, que prestan servicios a terceros con arreglo a unas condiciones específicas.

A tal efecto, para abordar esta cuestión, en el citado documento se parte de una premisa fundamental y es que los nuevos modelos de negocio *on line* deben estar sometidos a las mismas reglas que los modelos de negocio clásico, lo que en dicho documento se denomina como equiparación entre los modelos de producción clásicos o tradicionales y los nuevos modelos tecnológicos o informáticos.

De ahí que en el documento se establezca la necesidad de articular de manera segura y con las certezas necesarias para los distintos sujetos implicados, una realidad económica nueva que debe garantizar la protección de quienes son trabajadores, aun cuando puedan prestar servicios de un modo que se aparta del tradicional -trabajo esporádico o intermitente, sin un lugar físico determinado, sin jornada ni horario preestablecido, con una retribución por hora de trabajo-, pero que están o pueden estar sometidos al control de la prestación y a un poder informático y tecnológico de nivel superior sobre los procesos y los resultados.

A tal efecto, se considera que la cobertura y protección de las personas trabajadoras por cuenta ajena a través de estos modelos de negocio es capital, puesto que la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia lleva consigo la aplicación de regímenes jurídicos distintos basados en el reconocimiento de situaciones subjetivas concretas. Como se indica en el referido documento, estas condiciones no son otras que la garantía de un salario cuyo suelo viene determinado por una norma legal, un tiempo de trabajo máximo junto a periodos mínimos de descanso, los derechos asociados a la extinción del contrato de trabajo, el derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables, el ejercicio de derechos colectivos con las garantías de indemnidad precisas, etcétera.

Por todo ello, con la actuación normativa que se propone en el citado documento, se pretende proporcionar una regulación suficiente que dé respuestas adecuadas al fenómeno descrito, aclarando las notas de laboralidad y distinguiendo lo accesorio o instrumental- el uso de los medios tecnológicos- de lo esencial- la existencia de auténticas relaciones subordinadas y dependientes prestadas dentro del círculo rector y organizativo de la empresa-, evitando el uso desproporcionado de soluciones judiciales a veces contradictorias, con la inseguridad jurídica y la desprotección que esto genera para las personas trabajadoras afectadas.

No cabe duda que esta actuación normativa, como reza el propio documento, debe permitir igualmente diferenciar el régimen jurídico de situaciones que tienen como único

denominador común el uso de plataformas o medios digitales, pero en las que concurren aspectos esenciales diferenciados, potenciando un uso seguro de las nuevas tecnologías como fórmulas flexibles de prestación del trabajo por cuenta propia, con el valor añadido de una descentralización productiva eficiente y cualificada que se encuentra en la base misma del desarrollo de trabajos susceptibles de ser desempeñados en régimen de autonomía, y que no es posible asumir por parte de las empresas.

Habrá que esperar a ver como se concretan en la práctica todas estas buenas intenciones.

5. Bibliografía.

ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía: “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Los retos de la economía colaborativa: yacimiento de empleo o precipicio hacia la precariedad de los jóvenes”, en ESCUDERO PRIETO, AZUCENA (Dir.) y ALONSO BRAVO, MILAGROS. (Coord.): *Los nuevos perfiles del Estado Social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros*, Reus, Madrid, 2017.

AUVERGNON, Philippe, “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

BARRIOS BAUDOR, Guillermo, “El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 444, 2020.

BELTRAN DE HEREDIA, Ignasi.: “Economía de las plataformas y contrato de trabajo”, *Ponencia realizada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, Barcelona, 2019.

CÁMARA BOTÍA, Alberto: “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, 2019 (versión digital).

CAMINO FRÍAS, Juan José , “La consideración de los repartidores a domicilio a través de plataformas digitales como trabajadores. Comentario al Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020, asunto C-692/19”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 2020.

CASTELLANO BURGILLO, Emilia, “Plataformas de empleo y plataformas de trabajo. Aspectos fundamentales”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO Y HERNÁNDEZ BEJARANO (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº. 406, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, “Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataforma digitales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Revista de Derecho Social*, nº. 83, 2018.

CUADROS GARRIDO, María Elisa, “Hacia una reinterpretación de la relación de trabajo por la disrupción de las plataformas digitales”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019.

DAGNINO, Emanuele, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 3, 2015.

DUEÑAS HERRERO, Laurentino, “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 37(1), 2019.

FERNÁNDEZ DOCAMPO, María Belén, “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los *riders* de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020.

FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, “Economía colaborativa y Derecho del Trabajo: dos realidades obligadas a entenderse en un contexto de difícil convivencia”, en MELLA MÉNDEZ, Lourdes (Dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 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*, núm. 1, 2019.

GARCÍA RUBIO, María Amparo, “La prestación de servicios a través de las plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del derecho del trabajo?”, en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Coord.), *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

GARCÍA MUÑOZ, Manuel, “La naturaleza de la prestación de servicios a través de la plataforma digital: un supuesto de relación laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, 2019.

GIL OTERO, Lidia, “Soluciones “tecnológicas” a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020.

GINÉS FABRELLAS, Anna, “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núms. 425-426, 2018.

GINÉS I FABRELLAS, Anna y GÁLVEZ DURÁN, Sergi, “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *InDRET. Revista para el Análisis del Derecho*, núm. 1, 2016.

GODÍNEZ VARGAS, Alexander, “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 54, 2019.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (crowdsourcing offline)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

GRAMANO, Elena, “Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano”, *Revista de Derecho Social*, núm. 85, 2019.

GRAU PINEDA, Carmen, “La economía digital o de plataformas (“platform economy”) como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?” *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018 (versión digital).

GUERRERO VIZUETE, Esther, “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, núm. 1, 2018.

GUERRERO VIZUETE, Esther, “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, en TORRES CORONAS, Teresa; BELZUNEGUI ERASO, Angel y MORENO GENÉ, Jose, *Finding solutions to societal problems*, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018.

GUTIÉRREZ ARRANZ, Roberto, “Las relaciones laborales en la economía colaborativa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 186, 2016.

JOVER RAMÍREZ, Carmen, “El fenómeno de la “gig economy” y su incidencia en el derecho del trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico británico y español”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 209, 2018. Versión digital.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias”, *Labour Law Issues*, vol. 4, núm. 2, 2018.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Los “riders” de Deliveroo son trabajadores. SJS núm. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018.

MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda, “La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de UBER”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020.

MARTÍN RIVERA, Lucía, “La identificación del sujeto empleador en el contrato de trabajo: empleadores complejos y plataformas digitales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2018.

MARTÍNEZ ESCRIBANO, Alejandra, “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina, “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en MORENO GENÉ, JOSEP y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, LUIS (Dir.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2017.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes, “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019.

MERCADER UGUINA, Jesús, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

MERCADER UGUINA, Jesús, “La prestación de servicios en plataformas digitales. Nuevos indicios para una nueva realidad”, en TODOLÍ SIGNES, Adrián y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

MOLERP MARAÑÓN, María Luisa, “Claves y evolución del concepto de empresario laboral o empleador en los 40 años del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 444, 2020.

MORENO GENÉ, Josep, “El impacto de las nuevas tecnologías en la delimitación de los sujetos de la relación laboral: ¿el fin del trabajo subordinado “típico”?”, en TORRES CORONAS, Teresa; BELZUNEGUI ERASO, Ángel y MORENO GENÉ, Josep, *Finding solutions to societal Problems*, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018.

MORENO GENÉ, Josep, “El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos del empresario y trabajador: el trabajo en plataformas digitales como ejemplo paradigmático”, en MORENO GENÉ, Josep y ROMERO BURILLO, Ana María (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, (en prensa).

MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios a través de plataformas digitales: el caso Glovo. Comentario a la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (en prensa).

MORÓN PRIETO, Ricardo, “El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del caso globo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 88, 2019.

OTERO GURRUCHAGA, Cesar, “El complicado encaje de los trabajadores en la economía colaborativa en el Derecho Laboral: nuevos retos para la frontera de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 1, 2018.

PÁRAMO MONTERO, Pablo, “Las nuevas formas emergentes de trabajo. Especial referencia a la economía colaborativa”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 128, 2017.

PÁRAMO MONTERO, Pablo, “Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y pensiones en la relación laboral clásica”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 57, 2019.

PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Sobre el empleo en plataformas digitales: Comentario de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019.

PERÁN QUESADA, Salvador, “Economía colaborativa: entre las relaciones laborales y la colaboración empresarial impropia”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019.

PÉREZ CAPITÁN, Luis, “El empate técnico se deshace en Madrid a favor de la laboralidad de la relación de las plataformas digitales. Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre, 40/2020, de 17 de enero, y 68/2020, de 3 de febrero”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 446, 2020.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

PÉREZ GARCÍA, Francisco (Dir.), *Cambios tecnológicos, trabajo y actividad empresarial: el impacto socioeconómico de la economía digital*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2020.

PRIETO PADÍN, Patricia, “La calificación jurídica de TRADE en la prestación de servicios a través de plataformas digitales delivery: una solución contractual y judicial en

entredicho”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 56, 2020.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, “Un soporte jurídico para el trabajo digital, ¿qué trabajo?”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 47, 2018.

RASO DELGUE, Juan, “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, en RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena. (Dir.). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

ROJAS ROSCO, Raúl, “Hacia un nuevo estatuto jurídico del trabajador de las plataformas digitales”, en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

SÁNCHEZ PÉREZ, José, “Economía colaborativa y crisis del derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 430, 2019.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “El trabajo en plataformas ante los tribunales: un análisis comparado” en PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

SERRANO OLIVARES, Raquel, “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa o mejor, economía digital a demanda –trabajo 3.0 y laboralidad”, en

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo*, núm. 4, 2015.

SUÁREZ CORUJO, Borja, “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 13, 2018.

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, “Sobre la laboralidad de las prestaciones de servicios desarrolladas por los “riders” de Deliveroo: Comentario a la SJS núm. 5 Valencia de 10 de junio de 2019”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225, 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*, núm. 3, 2015.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales: a propósito de la sentencia que confirma el acta de la Inspección de Trabajo de Deliveroo en Madrid”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 58, 2019.

TODOLÍ SIGNES, Adrián Y HERNÁNDEZ BEJARANO, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales, innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Economía digitalizada y relaciones de Trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Calificación jurídica del trabajo en plataformas digitales: A propósito de la SJSOC 128/19, de 3 de abril”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019.

VELA DÍAZ, Raquel, “Reflexiones en torno a una seguridad social inclusiva y sostenible en la era de la economía tecnológica y digital: ¿Hacia una protección social “decente”?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 87, 2019.