

**LA LUCHA CONTRA LOS “FALSOS AUTÓNOMOS” EN LA PRESTACIÓN
DE SERVICIOS VÍA APP. EL CASO “DELIVEROO”***
COMENTARIO A LA SJS NÚM. 6 VALENCIA, DE 1 DE JUNIO DE 2018

Henar Álvarez Cuesta
Profra. TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Abstract

La sentencia analizada del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia es el primer fallo judicial que conoce y califica la prestación de servicios desarrollada a través de una aplicación informática. A la luz de los indicios ofrecidos por las concretas características que concurren el juzgador considera el vínculo como laboral.

The case analyzed of the Court of the Social no. 6 of Valencia is the first judicial ruling that knows and qualifies the provision of services developed through a computer application. At the end, the judge proclaims the employment relationship.

Title: The fight against “false self-employed” in the provision of services by app. The Deliveroo case

Palabras clave: gig economy, app, economía colaborativa, repartidor.

Keywords: gig economy, application, collaborative economy, rider.

IUSLabor 2/2018, ISSN 1699-2938, p. 280-293

DOI: 10.31009/IUSLabor.2018.i02.11

Sumario

1. Introducción
2. Prestación de servicios del “rider”
3. Los indicios de laboralidad en las prestaciones de servicios vía aplicación
4. Conclusiones
5. Bibliografía

1. Introducción

En los últimos años ha comenzado a hacerse habitual el término y los ejemplos, cada vez más numerosos en los distintos ámbitos, de economía colaborativa (unida a la digitalización y a términos tales como industria 4.0 o revolución digital). Este concepto ha acabado por servir de paraguas y amparar fenómenos y actividades que fuerzan el significado y confunden (o buscan confundir) a la sociedad¹.

En el caso analizado, y en tantos otros, cobijados bajo los conceptos enumerados parece asistirse al nacimiento de una nueva subclase, el “precariado” colaborativo, tecnológico o e-precariado² (en el fondo, “legiones de esclavos del click”³ o “esclavos de las galeras digitales” -*digital galley slaves*⁴-). Las características apuntadas derivan de la ausencia (en la mayor parte de las ocasiones) en las empresas que desarrollan su actividad en ese ámbito autodenominado “colaborativo”, de vínculos laborales: estas empresas contratan a sus prestadores de servicios a través de vínculos mercantiles, como trabajadores por cuenta propia o autónomos económicamente dependientes. Al tiempo, acaban por desdibujar los límites entre el trabajo por cuenta ajena y el autónomo, lo que puede ocasionar una degradación de la calidad del empleo⁵.

La prestación de servicios así catalogada vuelve “invisible” al empleador⁶ y líquido, fluido, y “transparente” al trabajador, en una doble acepción: transparente por desaparecer para el Derecho Laboral y transparente por ser perfectamente aprehensible por el empresario en sus remozadas técnicas de control.

La duda que surge y que analiza la sentencia comentada gira entorno precisamente y vistas las concretas características, a la calificación de la relación existente entre Deliveroo y sus repartidores.

¹ DE STEFANO, V., “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, *Conditions of Work and Employment Series* n° 71, OIT, 2016, p. 1 y ALOISI, A., “Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms”, *Comparative Labor Law&Policy Journal*, vol. 37, n° 3, 2016, p. 654.

² ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Colex, A Coruña, 2017, p. 102.

³ FELSTINER, A., “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, n° 1, 2011, p. 160.

⁴ RASO DELGUE, J., “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, n° 1, 2017, p. 9 y RISAK, M. Y WARTER, J., “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, *Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva*, 8–10 July 2015, p. 4.

⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.

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

2. Prestación de servicios del “rider”

Tal y como se recoge en la sentencia comentada, la empresa demandada se dedica a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo. Para ello, es titular de una plataforma virtual, denominada con el nombre comercial “Deliveroo” en la que, a través de una aplicación informática, los clientes, previo registro en la misma, pueden solicitar comida o bebida a cualquiera de los restaurantes adheridos a la plataforma, la cual es transportada por un repartidor, contratado como autónomo, desde el restaurante al domicilio o lugar de trabajo solicitado, y pagada por el cliente a través de la plataforma.

El horario general de prestación de servicios, los diferentes turnos y las franjas horarias dentro de los mismos son fijados unilateralmente la empresa (de lunes a domingo: comidas de 12:30 a 16:30 horas, meriendas de 16:30 a 20:00 horas y cenas de 20:00 a 00:00 horas). Los repartidores eligen los turnos que desean realizar dentro del horario mencionando, y se lo comunican semanalmente a la empresa; y es ella, con un cupo diario de “riders”, dentro de los elegidos por los repartidores, quien fija el horario de cada uno de ellos, seleccionando a unos u otros en función del orden de elección de éstos y nivel de excelencia, y no asignándoles a veces algunos de los turnos solicitados⁷.

Llegado el día y hora asignados, el repartidor se dirige a la zona asignada, punto de control o “centroide”, e inicia sesión en la aplicación; en caso de no encontrarse en dicho lugar, no podrá activar el programa informático. Cuando un cliente efectúa un pedido, el repartidor más cercano al restaurante recibe un aviso en su teléfono móvil con los datos del mismo. El repartidor puede aceptar o rechazar el pedido, entendiéndose que lo rechaza si en tres minutos no ha efectuado acción alguna, aun cuando si rechaza el pedido, la aplicación le solicita que especifique la razón. Una vez entregado el pedido al cliente, el repartidor debe volver al centro de control a esperar la entrada de un nuevo pedido. En caso de rechazo de ofertas de manera reiterada y falta de disponibilidad frecuente, la empresa da al repartidor 30 días para cambiar o le desconectará de las aplicaciones.

Los repartidores perciben, además de las cantidades establecidas por cada pedido (3,63 euros por pedido en caso de desplazamiento en motocicleta o bicicleta eléctrica y 3,38 euros en el supuesto de desplazamiento en bicicleta) hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad, que viene reflejada en las facturas bajo el concepto “ajustes”, que se corresponde con la situación en la que la persona no recibe al menos dos pedidos en una hora, asegurando el percibo del importe de dicha cifra; se les abona una comisión por conseguir nuevos repartidores que permanezcan durante al menos dos

⁷ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

meses; y perciben una serie de incentivos o bonos en función del número de pedidos realizados (en las facturas se identifican como tarifa adicional básica o pico). Incluso pueden recibir propinas, bien a través de la aplicación o en metálico. La empresa ha remitido un correo electrónico dirigido a los repartidores solicitando comunicasen las fechas en que se cogerían vacaciones y periódicamente reciben correos recordando instrucciones a seguir para la entrega de pedidos.

Precisamente en el supuesto objeto de estudio, ante el Juzgado de lo Social, el repartidor demanda la calificación de despido improcedente por la desconexión llevada a cabo por no estar disponible, mientras que la empresa se opone alegando incompetencia de la jurisdicción social por no tratarse de una relación laboral. Por su parte, la Inspección de Trabajo había levantado Acta de Liquidación a la demandada por importe de 160.814,90 euros, por el periodo comprendido entre mayo de 2016 y septiembre de 2017 por la prestación de servicios laborales de las personas consignadas en la misma, sin haber sido dadas de alta en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena.

3. Los indicios de laboralidad en las prestaciones de servicios vía aplicación

La clave en este fallo judicial (y en todos los que seguirán en este campo) descansa en la consideración o no como trabajador por cuenta ajena al contratado formalmente como autónomo. Para ello, la sentencia acude a la construcción jurisprudencial al efecto entorno a la interpretación de las características clásicas (y aplicadas por el TJUE⁸) de la prestación laboral (art. 1 ET): voluntaria, personalísima, por cuenta ajena, subordinada y retribuida⁹, con independencia del *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan, porque “*los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional*”¹⁰.

a) Trabajo voluntario y personal. En el supuesto, cierto es que parece la empresa permitir la sustitución del repartidor, pero tal posibilidad queda subordinada a autorización, al igual que se precisa para cambiar de turnos entre dos repartidores. En fin, el Juez entiende que no impide la existencia de dependencia que el trabajador pudiera subcontratar el trabajo por cuanto, tal posibilidad era totalmente residual y requería previa autorización de la empresa por escrito¹¹. Aun cuando precisamente fue esta facultad la que llevó al *Central Arbitration Committee* (CAC) a afirmar que los

⁸ STJUE C-270/2013, de 10 de septiembre de 2014, asunto Haralambidis.

⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, nº 406, 2017, p. 40.

¹⁰ SSTS 20 marzo y 7 noviembre 2007 (Rec. 747/2006 y 2224/2006) y 22 julio 2008 (Rec. 3334/2007).

¹¹ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

repartidores de Deliveroo son autónomos en cuanto que tienen derecho a contratar a otra persona para la ejecución del reparto¹².

b) Trabajo dependiente y subordinado. *“Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación”*¹³. El esquema fordista de la producción obedecía a una organización en el que la nota de la dependencia era rígida y muy exigente, en la que empresario y trabajador se encontraban constantemente en el mismo lugar y tiempo de trabajo, pero poco a poco se ha ido abriendo paso una concepción más flexible, superadora del modelo de empresa tradicional, bastando ahora con la integración o incorporación en la esfera organizativa, productiva y directiva de la empresa. La dependencia, en su consecuencia, es equivalente a la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el modo de ejecución del trabajo, si bien no ha de entenderse como un concepto necesariamente rígido, como subordinación estricta en todos los aspectos y circunstancias de tiempo, lugar y modo, sino que también, en su modalidad flexible, es acomodación de la actividad laboral a los condicionamientos y programas de la organización productiva en la que aquella se inserta¹⁴.

Esta nota lleva sometida desde hace unos años a revisión -sin minorar ni un ápice su sentido clásico¹⁵- por las sucesivas revoluciones tecnológicas que han abierto nuevas e insospechadas posibilidades. Al final, las nuevas coordenadas económicas¹⁶ hacen necesario acostumbrarse, a comprobar *“que muchos trabajadores no cumplen horario ni jornada determinada... y también será imprescindible habituarse a que la laboralidad de las relaciones jurídicas de actividad se desprenda de esos indicios conformados por los nuevos supuestos de producción -aisladamente o combinados para su valoración conjunta- y, particularmente, por las transformaciones que traigan causa en la paninformación que cualquier población mundial va a disfrutar y a sufrir”*¹⁷. Quizá en un futuro (ya presente), la nota de subordinación sea adaptada (modulada) a las nuevas

¹² SERRANO GARCÍA, J.M. y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *RDS*, nº 80, 2017, p. 240.

¹³ STS 8 febrero 2018 (Rec. 3389/2015).

¹⁴ STSJ Madrid 26 junio 2015 (Rec. 320/2015).

¹⁵ VILLA GIL, L.E. (DE LA), “El concepto de trabajador”, *REDT*, nº 100, 2000, p. 50.

¹⁶ CRUZ VILLALÓN, J., “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, MTAS, Madrid, 1999, p. 50.

¹⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., p. 40.

características de la prestación de servicios a través de plataformas virtuales¹⁸ (tal y como parecen exigir las instituciones comunitarias: “*en concreto, resulta imperativo redefinir el concepto de subordinación jurídica de cara a la dependencia económica de los trabajadores y garantizar los derechos laborales con independencia de los formatos que adopte la actividad*”¹⁹), por ejemplo, acudiendo a la dependencia vinculada a la reputación digital (“*el historial on line pasa a ser más importante que el historial de crédito*”²⁰), siendo aquélla consecuencia de esta²¹.

Con todo, en el supuesto examinado la nota de dependencia aparece demostrada fehacientemente²²: el trabajador prestaba servicios siguiendo las instrucciones de la empresa y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación cuyo creador y administrador es la empresa, la cual determinada para qué podían y para qué no utilizarla. Además, los repartidores visionaban un vídeo como formación teórica, recibían instrucciones claras, detalladas y reiteradas mediante correo electrónico sobre tiempo, lugar y modo de la prestación.

En cuanto hace al tiempo y lugar de la prestación, la empresa decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones, establecía las franjas horarias y asignaba a los repartidores a las franjas horarias preseleccionadas (advirtiendo que “*se tendrá en cuenta positivamente que prestes servicios de reparto las noches de viernes, sábado y domingo*”).

Al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, “centroide”, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio, siendo la empresa la que fija estrictamente la hora de finalización del turno, y de la remuneración del tiempo extra.

¹⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., p. 47.

¹⁹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Una Agenda Europea para la economía colaborativa 2016, págs. 3 y 4.

²⁰ MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 98, citando a SLEE, T., *Lo tuyo es mío. Contra la economía colaborativa*, Taurus, Barcelona, 2016, p. 116.

²¹ RISAK, M. Y WARTER, J., “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, cit., p. 4.

²² SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

demás, Deliveroo tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, siendo la empresa la que decide en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos. La empresa controla los tiempos empleados en cada reparto y los compara con los estimados, y hace controles para comprobar la correcta utilización de la aplicación, hasta el punto de advertir que determinado comportamiento “*se va a perseguir, y se van a tomar medidas al respecto*”.

Respecto al servicio de reparto, la empresa da instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir; advierte de revisiones periódicas del equipamiento (estado de las cajas con pegatinas incluidas, bolsas térmicas, ropa, batería y soporte del móvil); especifica los deberes que atañen al repartidor a la hora de ejercer dicha actividad; describe minuciosamente los pasos a dar (baste resaltar los más importantes: pedir ticket, utilizar la bolsa propia de la empresa que ha de llevar él, llegar siempre a tiempo; en la puerta del domicilio u oficina quitarse el casco, “*subir al domicilio, comprobar con el cliente el pedido, entregar el ticket de compra y finalmente clicar en pedido entregado*”; separar siempre los productos fríos de los calientes); y destaca la actitud a mantener con los clientes (dice que son “*la cara de la empresa*” y deben ser cordiales, “*siempre presentándoos cuando llaméis al telefonillo... cuando os despedáis decidle por ejemplo, que lo disfrute*”) y detalla lo que califica como comportamiento indebido (“*no se puede beber alcohol, no se puede consumir sustancias estupefacientes, no se puede insultar*”). Además, la empresa valora periódicamente a los repartidores.

Dentro de la franja horaria elegida, el repartidor puede decidir dejar de recibir pedidos cerrando la aplicación, pero tal decisión afectará, al igual que el rechazo de pedidos concretos, a su nivel de calidad/excelencia en la empresa y rebajará las posibilidades del repartidor en posteriores elecciones de horario. Esta penalización resulta muy semejante a las condiciones examinadas y valoradas como laborales por el Tribunal Supremo en el caso de los traductores²³. Además, el trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con un preaviso de dos semanas de antelación.

²³ “*Si bien no tiene un horario fijo, éste viene impuesto por las necesidades de los organismos que solicitan a la empresa servicios de traducción e intérprete, fijando el día, hora y lugar al que el mismo ha de acudir. El actor decide si acude o no a desarrollar sus servicios y, caso de que no acuda, se llama a otro. Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar*” (STS 16 noviembre 2017 (Rec. 2806/2015)).

c) Trabajo por cuenta ajena. Para los Tribunales, indicios comunes de esta nota son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones²⁴.

La ajenidad se manifiesta en una doble vertiente, “en los frutos”, es decir, en los resultados del trabajo, y “en el mercado”, consistente en que el repartidor (en este supuesto) no ofrece el producto de su trabajo directamente a los clientes sino a la empresa que es quien hace llegar ese producto al mercado²⁵. Al cabo, se muestra “no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la [misma] empresa, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo”²⁶.

Cabe apreciar su concurrencia, al igual que hace el fallo judicial, en tanto les denomina en varias ocasiones la “*cara de la empresa*” y les entrega la ropa que deben llevar (sin que puedan quedarse sin batería y han de seguir un determinado protocolo en caso de tener dañado el equipo), aun cuando han de aportar para trabajar una bicicleta, su teléfono móvil (y conexión a internet) y pueden trabajar para varias plataformas al tiempo²⁷. Pero tal nota no es decisiva, existen nexos laborales en los que el trabajador aporta algún medio o herramienta, carente de trascendencia económica²⁸. En este tipo de trabajos, parece preponderante la prestación de servicios bajo marca ajena: quien recoja los datos del cliente final, los almacene y los utilice para mejorar el negocio tendrá visos de ser el verdadero empresario²⁹.

²⁴ SSTS 16 noviembre 2017 (Rec. 2806/2015) y 8 febrero 2018 (Rec. 3389/2015).

²⁵ Reflexión presente en la consideración como laboral de la relación que une al tertuliano con la radio en ese supuesto, STS 19 febrero 2014 (Rec. 3205/2012).

²⁶ SSTS 22 abril 1996 (Rec. 2613/1995) y 31 marzo 1997 (Rec. 3555/1996).

²⁷ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

²⁸ Por todas, STS 12 abril 1996 (Rec. 1292/1995).

²⁹ TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de la laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete,

En este último sentido, los repartidores carecen de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, a través de una aplicación informática, quien organizaba la actividad empresarial; era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente³⁰.

d) Remuneración. La necesidad de remuneración es de aplicación como criterio delimitador frente a la consideración de trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad (también bajo criterios 4.0). Dicho de otro modo, exige que el prestador del servicio subyacente debe llevar a cabo una actividad de valor económico, que sea real y efectiva, exceptuando las actividades que se lleven a cabo a una escala tan pequeña que puedan considerarse meramente marginales y accesorias³¹. Los Tribunales nacionales han adoptado una combinación del uso de umbrales (basados en las horas o el salario) y evaluaciones *ad hoc* de las características de una determinada relación. En el contexto de la economía colaborativa, cuando las personas prestan efectivamente servicios meramente marginales y accesorios a través de plataformas colaborativas, esto es un indicio de que dichas personas no reúnen las condiciones para ser consideradas trabajadores; sin embargo, la breve duración, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir por sí mismos una relación de empleo³². En el fondo, y como ya se ha manifestado *supra*, “*el criterio de la remuneración se usa principalmente para distinguir un voluntario de un trabajador. Por lo tanto, cuando el prestador no recibe una remuneración o recibe simplemente una compensación por los costes realizados para sus actividades, el criterio de la remuneración no se cumple*”³³.

En el supuesto analizado, el repartidor percibe un pago por sus servicios, el cual indica, además, ajenidad, en tanto la retribución era fija por servicio realizado y obtenía además una suma en concepto de disponibilidad fija por hora, sin participar en los beneficios de la empresa. La empresa establece las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, fija unilateralmente el precio del servicio a los

2017, p. 236 y en *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 60.

³⁰ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

³¹ ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, cit., págs. 53 y ss.

³² CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, cit., p. 40.

³³ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, 2016.

clientes y cobra éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina³⁴.

A la luz de los indicios expuestos, el fallo de la sentencia parece claro: existió relación laboral entre Deliveroo y el repartidor y la desconexión constituye, por tanto, despido improcedente.

4. Conclusiones

Su consideración como autónomos decae ante la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma, en tanto carecen de oportunidades de desarrollo empresarial. Por ejemplo, en el caso paradigmático de Uber, *“los conductores no pueden aceptar ofertas de sus clientes para concertar futuros viajes fuera de UberPOP -constituyendo causa para una suspensión inmediata- ni individualmente decidir exportar el servicio de transporte de pasajeros a ciudades distintas de aquellas en las que Uber ha introducido su aplicación informática”*³⁵. *“Por tanto, pierden la consideración de meras empresas tecnológicas aquellas plataformas virtuales que intervienen de forma activa y directa en la prestación del servicio que ofrecen, mediante el establecimiento de recomendaciones o instrucciones de la prestación del servicio, la fijación del sistema de retribución de los prestadores de servicio o las condiciones de pago, la designación de servicios entre los prestadores de servicios, el diseño de un sistemas de evaluación o feedback de los clientes y la utilización de las puntuaciones obtenidas para controlar la actividad de los prestadores de servicios y para adoptar decisiones de empresariales, la reserva de la capacidad de desconectar a los prestadores de servicio que no se ajusten a las instrucciones fijadas por la propia plataforma, la adopción de decisiones estratégicas y de marketing referentes a la plataforma virtual, etc.”*³⁶.

Al final, las empresas que realizan su actividad en este entorno han de someterse a la regulación existente y, con ello, a los indicios de laboralidad en cada país, en lugar de tratar de eludir la normativa laboral (y no solo laboral)³⁷.

³⁴ SJS, nº 6, Valencia 1 junio 2018 (Rec. 633/2017).

³⁵ GINÈS I FABRELLAS, A. Y GÁLVEZ DURÁN, S., *“Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”*, *InDret*, nº 1, 2016, p. 20.

³⁶ GINÈS I FABRELLAS, A., *“Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk”*, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, p. 80.

³⁷ Es el espíritu presente en AA.VV.: *Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*, 2016, p. 3.

Las condiciones de prestación de servicios descritas bastan, se insiste, como indicios claros de laboralidad no sólo para la Inspección de Trabajo en España³⁸ y para la sentencia comentada, también en otros países como EE.UU.³⁹, Gran Bretaña⁴⁰, o Argentina⁴¹ han calificado la relación como de trabajo por cuenta ajena. En sentido similar, pero con otra enseña de este tipo de organizaciones, el United States District Court (Northern District of California) concluyó que Uber no puede ser considerada una empresa tecnológica, por cuanto, de serlo, se abstendrían de intervenir en la prestación de servicios. Argumenta la Sala que Uber está profundamente involucrado en la comercialización de sus servicios de transporte, calificando y seleccionando conductores, regulando y monitoreando su desempeño, disciplinando (o terminando) aquellos que no cumplen con los estándares y estableciendo los precios⁴². Quizá por estas resoluciones, varias demandas en Estados Unidos han terminado mediante acuerdos extrajudiciales⁴³ ante el temor de extender la inclusión a todos los conductores. Así ha sucedido en el caso O'Connor v. Uber de 2016, también en EE.UU., en el que Uber pactó un acuerdo de 100 millones de dólares, posponiendo la cuestión sobre la clasificación de los conductores como trabajadores⁴⁴.

El temor a su consideración como prestación de servicios por cuenta ajena y dentro de esa tendencia general a la huida de la regulación laboral común se abre otro debate (falso, al menos desde la óptica legal española) que propone la creación de una categoría intermedia entre trabajador por cuenta ajena y autónomo; tal sucede en Estados Unidos⁴⁵ (a semejanza de un económicamente dependiente, pero con otra definición jurídica de dependencia basada en la economía bajo demanda y no en la

³⁸ Posteriormente un Tribunal de San Francisco reconoció la existencia de relación laboral de la conductora, <http://www.02b.com/es/notices/2015/06/una-sentencia-fuerza-a-uber-a-reconocer-a-susconductores-13185.php>, SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016, págs. 247 y ss.

³⁹ Siguiendo a TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la ‘uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *Iuslabor*, nº 3, 2015, p. 14.

⁴⁰ TODOLÍ SIGNES, A., “Comentario a la Sentencia que declara la laboralidad de los conductores de Uber en UK”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2 de noviembre de 2016.

⁴¹ RASO DELGUE, J., “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, cit., p. 10.

⁴² United States District Court Northern District of California, asunto O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.

⁴³ CHERRY, M.A., “Beyond misclassification: the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, nº 2, 2016, p. 3.

⁴⁴ Agruss v. Homejoy; Sharda Bennett v. Wash.Io, Inc; Cobarruviaz v. Maplebear; Cotter v. Lyft; Ehret v. Uber; Jeung et al. v. Yelp; Levin v. Try Caviar; Mohamed v. Uber, a/k/a In Re Uber FCRA Litigation; Otey v. Crowdfunder; Sherry Singer et al v. Postmates, Inc.; Andrew Tan v. Grubhub, Inc.; Zenelaj et al. v. Handybook, Inc., descritos en CHERRY, M.A., “Beyond misclassification: the digital transformation of work”, cit., págs. 9 y 10 y ss.

⁴⁵ SACHS, B., “A New Category of Worker for the On-Demand Economy?”, *Onlabor*, 22/06/2015.

obtención de los ingresos mayoritarios de un único cliente⁴⁶), Francia o Gran Bretaña, donde recientes resoluciones judiciales del Tribunal de Empleo y el Tribunal de Apelación⁴⁷ ha calificado a estos trabajadores como *non-employee workers*⁴⁸.

Por su parte, la Inspección de Trabajo (de la que parten varios de los pronunciamientos que se están publicando en este tiempo y que califica dichas prestaciones como “falsos autónomos”), incluye en su Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020, en su Línea 88. Actividades a través de plataformas de Internet: (i) definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet; (ii) impartir, en colaboración con otros organismos públicos, formación especializada a Inspectores y Subinspectores; e (iii) implantar programas piloto en distintas Comunidades Autónomas.

La reacción por parte de las declaradas empleadoras no se ha hecho esperar. Estas empresas han cambiado sus contratos, intentando eliminar los indicios de ajenidad reconocidos en los fallos judiciales (que sirven a modo de guía que señala comportamientos a evitar para evadir el Derecho Laboral). Para ello, han optado por contratar a los repartidores como autónomos económicamente dependientes con las siguientes condiciones: permiten la subcontratación de dicha prestación salvo que haya sido “despedido” previamente; obligan a justificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y como autónomos con la Seguridad Social; limitan el tiempo de prestación a las 40 horas semanales, aunque el “rider” puede voluntariamente superar esas horas en un 30% (hasta alcanzar las 52 horas); el TRADE decide sus días de descanso; tiene que comunicar el cambio del tipo de vehículo; determina las opciones de disponible o no; cuando acepte un pedido, sigue debiendo entregarlo en un tiempo razonable, con diligencia, presteza y pericia, pero ya no desciende a predeterminar el comportamiento; la empresa puede hacer inspecciones periódicas; la vestimenta tiene que resultar acorde con las normas de seguridad y comunicar cualquier infracción de tráfico; establece la prohibición de prestar servicios bajo drogas o alcohol; impone las normas de seguridad de transporte de alimentos y prevé la posibilidad de inspección periódica; la empresa puede ofrecer tarifaciones especiales como incentivo; permite aceptar propinas; y sigue realizando un seguimiento mediante GPS.

⁴⁶ Una de las propuestas de regulación, HARRIS, S.D. Y KRUEGER, A.B., “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The ‘Independent Worker’”, *The Hamilton Project*, 2015, págs. 15 y ss.

⁴⁷ *Aslam & Ors v. Uber*, 28 October 2016; *Dewhurst v. Citysprint UK Ltd* ET/2202512/2016; *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v. Smith* [2017] EWCA Civ 51.

⁴⁸ FREEDLAND, M. Y PRASSL, J., “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, nº 19, 2017, p. 3.

En fin, y bajo los mismos criterios, seguirían manifestándose las notas propias de la relación laboral, aun cuando esta opción contribuye a enturbiar el debate sobre la calificación y, al tiempo, facilita un submundo de marginalidad encubierta que se está produciendo en la economía colaborativa: estos falsos trabajadores autónomos a su vez subcontratan su prestación de servicios a inmigrantes sin la debida autorización de trabajo, como forma, remozada, de explotación laboral

5. Bibliografía

AA.VV., *Frankfurt Paper on Platform-Based Work: Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations*, 2016.

ALOISI, A., “Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, nº 3, 2016.

ÁLVAREZ CUESTA, H., *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Colex, A Coruña, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, nº 406, 2017.

CHERRY, M.A., “Beyond misclassification: the digital transformation of work”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, nº 2, 2016.

CRUZ VILLALÓN, J., “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, MTAS, Madrid, 1999.

DE STEFANO, V., “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, *Conditions of Work and Employment Series*, nº 71, OIT, 2016.

FELSTINER, A., “Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 32, nº 1, 2011.

FREEDLAND, M. Y PRASSL, J., “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, nº 19, 2017.

GINÈS I FABRELLAS, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016.

GINÈS I FABRELLAS, A. Y GÁLVEZ DURÁN, S., “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, nº 1, 2016.

HARRIS, S.D. Y KRUEGER, A.B., “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The ‘Independent Worker’”, *The Hamilton Project*, 2015.

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

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

RASO DELGUE, J., “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, nº 1, 2017.

RISAK, M. Y WARTER, J., “Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop”, *Paper to be presented at the Regulating for Decent Work 2015 Conference Geneva*, 8–10 July 2015, p. 4.

SACHS, B., “A New Category of Worker for the On-Demand Economy?”, *Onlabor*, 22/06/2015.

SERRANO GARCÍA, J.M. Y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *RDS*, nº 80, 2017.

SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Los conductores de vehículos privados de Uberpop: una nueva situación de anomia laboral”, *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2016.

SLEE, T., *Lo tuyo es mío. Contra la economía colaborativa*, Taurus, Barcelona, 2016.

TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la ‘uber economy’ en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *Iuslabor*, nº 3, 2015.

TODOLÍ SIGNES, A., “Comentario a la Sentencia que declara la laboralidad de los conductores de Uber en UK”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2 de noviembre de 2016.

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

TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de la laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2017.

VILLA GIL, L.E. (DE LA), “El concepto de trabajador”, *REDT*, nº 100, 2000, p. 50.