

**LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LOS SINDICATOS PARA IMPUGNAR EL
DESPIDO COLECTIVO DE LOS REPARTIDORES/AS AUTÓNOMOS DE
UBER EATS TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY RIDER
(STS DE 20 DE JULIO DE 2022)**

Ana Castro Franco
Contratada predoctoral FPU Universidad de León

Abstract

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que reconoce la legitimación activa de los sindicatos más representativos para demandar a Portier Eats Spain, empresa del grupo Uber, por el supuesto despido de repartidores autónomos tras la entrada en vigor de la Ley Rider el 12 de agosto de 2021. La sentencia considera que UGT y CCOO, ante la falta de representación unitaria y sindical en Uber Eats ya que no reconocía la relación laboral de sus repartidores, tienen la capacidad de impugnar lo que consideran un despido colectivo de hecho que afectó a miles de personas trabajadoras.

The Social Division of the Supreme Court has issued a judgment in which it recognizes the standing of the most representative unions to sue Portier Eats Spain, a company of the Uber group, for the alleged dismissal of self-employed delivery drivers after the entry into force of the Rider Law on August 12, 2021. The judgment considers that UGT and CCOO, in view of the lack of unitary and union representation in Uber Eats since it did not recognize the employment relationship of its delivery drivers, have the capacity to challenge what they consider a de facto collective dismissal that affected thousands of workers.

Title: Standing of trade unions to challenge the collective dismissal of self-employed uber eats delivery drivers following the entry into force of the rider law (sts of july 20, 2022)

Palabras clave: Legitimación activa, despido colectivo, Uber Eats, Ley Rider

Key words: Standing to sue, collective dismissal, Uber Eats, Rider Law.

IUSLabor 3/2022, ISSN 1699-2938, p. 147-170

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i03.07

Fecha envío: 7.10.2022 | Fecha aceptación: 24.10.2022 | Fecha publicación: 19.12.2022

Sumario

1. Introducción
2. La laboralización de los Riders en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo
3. La falta de legitimación de los sindicatos en el caso “Uber”: la sentencia dictada por la Audiencia Nacional el 17 de enero de 2022
4. El reconocimiento de legitimación en fase de recurso: la sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 20 de julio de 2022
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. Introducción

Los nuevos modelos de negocio denominados “de colaboración” basados en plataformas digitales o aplicaciones que ponen en contacto a unos usuarios/as con otros o a empresas con posibles consumidores han desarrollado formas de trabajo que han generado conflictos sociales y judiciales¹. En este sentido, el pasado 20 de julio la Sala Cuarta del Tribunal Supremo reconoció la legitimación activa de UGT y CCOO para impugnar despidos colectivos de repartidores de Portier Eats Spain, SL.

El Tribunal concluye que no reconocer la legitimación de los sindicatos más representativos haría imposible una impugnación de la decisión colectiva empresarial que podría calificarse como constitutiva de un despido colectivo llevado a cabo sin seguir los trámites del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET), lo cual implica conjurar un peligro cierto de indefensión de las personas afectadas.

La resolución anula la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 6/2022, de 17 de enero. Además, corrige la negativa de la sentencia recurrida de practicar la prueba documental interesada por los sindicatos, así como la ampliación de la demanda inicial a otra empresa del grupo Uber, a la vista del informe de la Inspección de Trabajo. Es importante subrayar, de entrada, que la sentencia del Tribunal Supremo ha recaído tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, denominado coloquialmente “Ley Rider”.

En la extensa exposición de motivos de la Ley Rider puede leerse que su finalidad es la precisión del derecho a la información de la representación de personas trabajadoras en el entorno digitalizado, así como la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto². El artículo único del RD-ley 9/2021 consta de dos apartados. El primero introduce una nueva letra (d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores. La letra adicionada reconoce el derecho de los repartidores a la información sobre diversas cuestiones técnicas que pueden incidir en la relación de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo.

El segundo apartado incorpora una nueva Disposición Adicional vigesimotercera en el cuerpo normativo que reforma. En ella se reconoce la presunción de laboralidad. Es decir, se presume incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores la actividad de las personas que presten este tipo de servicios.

¹ Laurentino Javier, “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”, *Panorama Social*, nº 34, p. 123 y 124.

² TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “La ‘Ley Rider’ o el arte del volver”, *Revista de Derecho Social*, nº 94, 2021, p. 19.

2. La laborización de los Riders en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo

Según recoge su Exposición de Motivos el RD-ley 9/2021 (Ley Rider) pretende trasladar a una norma con rango de ley la jurisprudencia dictada hasta la fecha en materia de relaciones laborales en el ámbito de plataformas digitales. En concreto, persigue incorporar los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo, en su sentencia de 25 de septiembre de 2020 (autos 805/2020), en la que destaca la necesidad de adaptación de los requisitos de dependencia y ajenidad a la realidad social actual. La Ley ha tratado de remarcar las ventajas de las tecnologías de la comunicación y de la información en relación con las relaciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.

El citado Real Decreto-ley 9/2021 modifica el Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

Para comenzar, introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 para precisar el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras en un entorno laboral digitalizado. De este modo, el comité de empresa deberá ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Esta redacción pretende adecuar el derecho a la información de las personas trabajadoras a un entorno laboral cada vez más digitalizado, donde el uso de la inteligencia artificial en la toma de decisiones para el óptimo funcionamiento de la actividad empresarial está resultando ser un recurso cada vez más demandado por las empresas. Pues bien, el Ministerio de Trabajo ha publicado una guía sin naturaleza normativa que recoge las obligaciones y derechos en materia de información algorítmica que los empresarios/as deben facilitar a la representación legal de los trabajadores y a los propios trabajadores/as, al amparo del artículo 64.4.d) ET y del artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)³. Asimismo, la guía contiene una herramienta para concretar y sistematizar estas obligaciones.

³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Información algorítmica en el ámbito laboral”, en *Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, mayo 2022 (disponible en: https://www.uv.es/ceconomicol/descargues/MITES_Info_algoritca_laboral_arte_final.pdf; consulta 4.10.2022).

De conformidad con el contenido de la guía, las obligaciones de información tienen una doble dimensión: de un lado, los derechos individuales, en favor de los trabajadores/as sujetos a decisiones íntegramente automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles, sin intervención humana; de otro lado, el derecho colectivo de información, supuesto en el cual no se exige que la decisión sea íntegramente automatizada para que exista el deber de información.

En cualquier caso, ambas obligaciones tienen un contenido común, referente a la información a proporcionar por parte de la empresa y que consiste en la información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles, identificando la tecnología utilizada y las decisiones de gestión de personas respecto de las que se utiliza tal tecnología⁴. Además, la empresa debe aportar toda aquella información significativa, clara y simple sobre la lógica y funcionamiento del algoritmo, así como toda información disponible sobre las consecuencias que puedan derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada.

La antecitada guía matiza la importancia de facilitar una información clara, simple y comprensible para personas sin conocimientos técnicos. Ahora bien, la obligación de información no puede interpretarse en el sentido de facilitar el código fuente del algoritmo. En sentido positivo, cabe señalar que están incluidas la obligación de información de todas las decisiones en materia de gestión de personas, desde selección y contratación hasta asignación de tareas, fijación de horarios, determinación de salarios, control y monitorización, control de productividad, evaluación de resultados, promoción profesional e, incluso, despidos. En términos generales, cualquier algoritmo utilizado en el ámbito laboral para la toma de decisiones automatizada, incluyendo la elaboración de perfiles, está sujeto a la obligación empresarial de información.

Respecto al momento de facilitar la información, esta se debe aportar a los trabajadores/as individualmente afectados por decisiones íntegramente automatizadas, previamente al tratamiento de datos; es decir, previo a la elaboración del perfil o la toma de la decisión automatizada. En cambio, a la representación de los trabajadores se le facilitará con la periodicidad que proceda, esto es, previamente a la utilización de los algoritmos y ante cualquier cambio en las variables, parámetros o cualquier otra característica del algoritmo.

Por otra parte, no existe obligación de negociar el algoritmo con la representación legal de los trabajadores. Ahora bien, sí existe tal obligación de negociación cuando el

⁴ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Navarra, Aranzadi, 2022, p. 139.

algoritmo es utilizado en el marco de un despido colectivo para, por ejemplo, determinar las personas afectadas por el despido, u otras medidas colectivas.

En la misma línea, y pese a que el artículo 64.4 ET establece únicamente una obligación de información, la guía interpreta que existe una obligación empresarial de consultar la introducción de algoritmos para la gestión de personas al amparo del artículo 64.5 ET. Además, recuerda el derecho de la representación de los trabajadores/as a emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

No sería posible concluir el análisis de la Ley Rider sin mencionar la segunda modificación incorporada al Estatuto de los Trabajadores consistente en incorporar una presunción de laboralidad en la nueva Disposición Adicional vigesimotercera en relación con la naturaleza de la relación de los profesionales en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. En dicha norma se hace referencia al artículo 8.1 ET. “Disposición Adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1 ET, se presume incluida en el ámbito de la ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Si bien dicha presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 ET.

En otras palabras, que siempre que el algoritmo empleado por la plataforma digital determine las condiciones del servicio o las condiciones del trabajo de quien lo preste se entenderá cumplida la exigencia de la dependencia jurídica y no únicamente económica o técnica propia de una relación laboral⁵. De esta forma, cuando se cumplan estos requisitos, no será necesario insistir en la intensidad mayor o menor de la dependencia o subordinación de las personas trabajadoras en una empresa de reparto a través de plataformas digitales.

Con todo, la norma finalmente aprobada ha optado por no introducir una inclusión declarativa sino una presunción de laboralidad. Este hecho ha planteado la cuestión de determinar el alcance de dicha presunción. Para un sector de la doctrina, se trata de una

⁵ MORENO GENÉ, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 4, 2022, p. 184.

presunción *iuris tantum* similar a la contenida en el artículo 8.1 ET, siempre y cuando se acredite que los servicios prestados a la plataforma no lo han sido bajo un contrato de trabajo sino con un título jurídico diferente, habitualmente como trabajadores/as autónomos⁶. En cambio, otros autores/as, pese a partir también de que se trata de una presunción *iuris tantum* similar a la prevista en el artículo 8.1 ET, mantienen que para su activación aún se requieren más requisitos que los exigidos en dicho precepto y, en definitiva, consideran que la nueva normativa no supone una alteración del concepto de trabajador/a, sino que únicamente afecta a la carga de la prueba, que se hace recaer en quien sostiene en cada caso la no existencia de una relación laboral⁷. En sentido diametralmente opuesto, mayor eficacia le confiere a esta presunción de laboralidad otro sector doctrinal, que defiende que se trata de una presunción de laboralidad reforzada, más cualificada y que va más allá de su carácter *iuris tantum*⁸.

En cualquier caso, y con independencia de si se trata o no de una verdadera presunción legal de laboralidad y, en caso afirmativo, que la misma sea más o menos intensa, lo cierto es que cabe prueba en contrario cuando se demuestre que las actividades de reparto a través de plataformas digitales no cumplen con los requisitos ahora exigidos por la norma⁹.

3. La falta de legitimación de los sindicatos en el caso “Uber”: la sentencia dictada por la Audiencia Nacional el 17 de enero de 2022

En el caso analizado la empresa demandada envió a los repartidores/as varios mensajes, a través de la plataforma digital Uber Eats, en los que les comunicaba que no iban a recibir más peticiones de reparto y que sus cuentas se habían desactivado, por lo que un número indeterminado de personas que hasta la fecha realizaban esas labores dejaron de poder hacerlas¹⁰. Ante esta situación, UGT y CCOO presentaron demanda ante la Audiencia Nacional contra Portier Eats Spain, SL (empresa del grupo Uber Eats) por un despido colectivo presentado por la plataforma el 12 de agosto de 2021, bajo el pretexto de la entrada en vigor de la Ley Rider. Una acción que supuso que más de tres mil repartidores/as en toda España no pudieran seguir trabajando cuando estaban esperando a ser contratados por la propia empresa.

⁶ OJEDA AVILÉS, Antonio, “Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, nº 464, 2021, p. 23.

⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ‘Ley Rider’ y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor*, nº 2, 2021, p. 35.

⁸ GIL DE GÓMEZ PÉREZ-ARADROS, Carlos Y IMAZ MONTES, María del Mar, “Economía colaborativa y mercado de trabajo. Un repaso a propósito de la ‘Ley Rider’”, *Trabajo y Derecho*, nº 81, 2021, p. 15.

⁹ MORENO GENÉ, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto”, *op. cit.*, p. 183.

¹⁰ SAN de 17.1.2022 (rec. nº 266/2021).

Para ambos sindicatos, la desconexión masiva de todas las personas trabajadoras de Uber Eats se debe entender como un despido colectivo aplicado por la vía de hecho, sin garantizar los derechos respaldados por el Estatuto de los Trabajadores y el convenio sectorial que regula sus relaciones colectivas de trabajo. UGT y CCOO pusieron de relieve que Uber Eats fue objeto de varias denuncias ante la Inspección de Trabajo en Madrid y Barcelona, cuyas resoluciones dictaminaron que existía una relación laboral entre las personas trabajadoras y la plataforma, y que, junto con el nuevo RD-ley 9/2021, encaminó legalmente a Uber Eats a la obligación legal de contratar a todas las personas repartidoras.

En este sentido, Uber Eats, para cumplir con la Ley Rider, tan solo había contratado a un número muy pequeño de repartidores y repartidoras a través de subcontratas. Por tanto, ante la desprotección de miles de repartidores/as que han trabajado para Uber Eats y dado el incumplimiento de la norma, UGT y CCOO procedieron a solicitar la declaración de nulidad del despido colectivo de hecho con el fin de que todos los repartidores y repartidoras obtuvieran los derechos y protecciones que establece la relación laboral.

A efectos de centrar el debate procesal, adquiere notoria relevancia la argumentación de la parte demandante, así como la de la parte demandada. Por parte de la primera, se solicitaba la condena a la empresa demandada a readmitir de manera inmediata a todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, con abono de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su readmisión; por la segunda, se alegaron las excepciones de falta de legitimación activa, falta de acción, inadecuación de procedimiento, falta de competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, incompetencia de jurisdicción y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda.

En los hechos probados se observa que el modelo de negocio vigente desde el inicio de la actividad de Uber Eats es el denominado “de colaboración” ya que todas las partes colaboran entre sí para desarrollar el proceso de entrega de comida a domicilio. Para entender bien la sentencia, procede analizar primero el sistema de operaciones de la empresa Uber Eats y su relación con sus mensajeros/as. Pues bien, Uber Eats opera a través de una aplicación destinada a poner en contacto a los restaurantes con los consumidores/as finales. Los clientes realizan un pedido al restaurante y, asimismo, contratan que Uber Eats les proporcione el servicio de entrega, a cambio de una contraprestación. Por su parte, los repartidores/as proporcionan servicios de reparto de comida al cliente, personándose en el restaurante para recoger el pedido realizado por los clientes y desplazándose hasta el domicilio para finalizar con la entrega de la comida. En contraprestación, los repartidores/as reciben una tarifa por el reparto de la comida. Finalmente, los restaurantes son los encargados de ofrecer comida y de prepararla para

que los repartidores/as la recojan y la entreguen a los clientes. Les contrata el cliente final a través de la aplicación de Uber Eats por lo que, su cliente es el usuario/a final.

Es precisamente la plataforma digital de Uber Eats el elemento clave en la relación entre los restaurantes, repartidores/as y usuarios finales. Para que un cliente pueda realizar un pedido de comida a domicilio desde la aplicación Uber Eats, debe seleccionar el restaurante, los productos que este ofrezca, indicar la dirección de entrega y confirmar el pago del servicio. La aplicación le muestra el valor de los servicios que proporciona el restaurante, el valor de los impuestos y los gastos de envío. Para que un restaurante pueda recibir pedidos de comida se conecta con su perfil previamente dado de alta en la aplicación Uber Eats Orders. En la página principal le aparecerán los pedidos solicitados por los clientes, que deberá aceptar para confirmar su elaboración y una vez que esté listo el pedido deberá informar que se encuentra preparado para ser recogido.

Para que un repartidor/a pueda acceder a solicitudes de reparto de pedidos, debe acceder a la plataforma Uber Driver. En ella le saltarán pedidos para recoger en el restaurante, que podrá aceptar o rechazar. Una vez se acepta el pedido, el repartidor/a lo recoge en el restaurante correspondiente y lo entrega al cliente. Una vez se entrega el pedido y, siempre y cuando el repartidor/a no se desconecte, su estado se libera y vuelve a estar disponible para realizar nuevamente el proceso de recogida y entrega para nuevas órdenes de pedido asignadas a través de Uber Driver. La dependencia de los repartidores/as a esta plataforma fue, sin duda, pieza fundamental para determinar la naturaleza laboral de sus relaciones contractuales.

Para llevar a cabo la actividad de reparto, la empresa demandada contaba inicialmente con una plantilla de alrededor de 4.000 personas repartidoras. No es objeto de este artículo examinar la problemática en torno a la relación laboral entre la empresa y los repartidores/as; sin embargo, resulta necesario matizar que tal rompecabezas finalizó con la declaración de laboralidad de los *riders*. Así lo recoge el Real Decreto-ley 9/2021, que modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incorporando a este una nueva Disposición Adicional vigesimotercera, sobre la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

A los efectos que aquí interesan, ya que son la razón de ser del conflicto judicial suscitado, se han de observar con atención los hechos probados sexto, séptimo y noveno, cuyo contenido merece un esfuerzo de síntesis. El 11 de agosto de 2021 la empresa remitió un correo electrónico a las personas que realizan las tareas de reparto a través de la plataforma digital Uber Eats, donde se les avisaba de la inminente entrada en vigor de la Ley Rider y de que en caso de estar operando como repartidor/a autónomo, a partir del 12 de agosto no podrían seguir proporcionando servicios de reparto a través de la

plataforma. Asimismo, se incluía el siguiente tenor literal en el email “*si deseas continuar actuando como repartidor para nuestra comunidad, por favor haz click en el botón SI abajo, para que podamos dar los pasos pertinentes para asegurar que tu trabajo cumple con la nueva normativa*”.

El 12 de agosto de 2021 la empresa cerró las cuentas telemáticas de las personas repartidoras. En esa misma fecha la empresa remitió un mensaje a las personas que se venían dedicando al reparto en la plataforma, indicándoles que debido a la entrada en vigor de la Ley Rider no recibirían más peticiones de reparto. El 7 de septiembre de 2021 CCOO presentó papeleta de conciliación ante la sección de conciliaciones individuales de la Delegación Territorial del Departamento de Trabajo en la Generalitat de Catalunya, por despido, en nombre de 18 repartidores contra la empresa Portier Eats Spain, SL. En dicha papeleta se solicitaba la responsabilidad solidaria de Portier Eats Spain, SL y otras dos empresas por formar un grupo patológico laboral, además de un grupo de empresas de carácter mercantil.

La demanda afirma, que de las aproximadamente 4.000 personas que venían prestando servicios de reparto a través de la plataforma digital, tres cuartas partes, es decir unas 3.000 personas repartidoras, no han recibido mensaje alguno ni han tenido oportunidad de contar con un acceso a alguna aplicación de la plataforma de la empresa, que les permita continuar con la actividad, a pesar de haber contestado afirmativamente a la empresa aceptando seguir prestando servicios de reparto, cesando en su actividad por decisión unilateral de la empresa demandada.

Los sindicatos demandantes consideran que la empresa estaba obligada a reconocer la presunción de laboralidad de la plantilla de reparto, pero lo que hace realmente es extinguir la relación. Actuación que consideran contraria a la buena fe del artículo 7.1 del Código Civil (CC); constitutiva de un supuesto de abuso de derecho del artículo 7.2 CC y un incumplimiento del artículo 51 ET, que obligaba a la empresa a seguir los trámites del despido colectivo. La parte demandante alega la existencia de un despido colectivo de hecho de aproximadamente 3.000 personas repartidoras; por lo que interesan la declaración de nulidad¹¹.

¹¹ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La relevancia constitucional de las organizaciones sindicales y su impacto sobre la intervención en el proceso laboral. Unas notas a propósito de las sentencias del TS de 27 de enero (caso CC OO contra Consejería de Empleo, Formación y Trabajo autónomo de la Junta de Andalucía) y de la AN de 17 de enero de 2022 (caso UGT y CCO contra Portier Eats Spain SL)”, en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 19.2.2022, (disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/la-relevancia-constitucional-de-las.html>; consulta 28.9.2022).

Frente a la pretensión de la actora, cabe centrar la atención en la primera de las excepciones alegadas por la empresa demandada, por ser precisamente esta la que acoge la Audiencia Nacional. Pues bien, la parte demandada alega falta de legitimación activa de los sindicatos demandantes, debiendo ser los sindicatos los que demuestren que en la fecha del despido colectivo -fijado en el 2 de agosto de 2021- tenían implantación suficiente en el ámbito del despido, sin que sea suficiente su condición de ser sindicatos más representativos. No es hasta el fundamento de derecho cuarto donde, en la misma línea que la empresa demandada, la Sala adelanta que desestima la demanda al apreciar falta de legitimación activa. Destaca en su argumentación que los sindicatos no son guardianes abstractos de la legalidad, siendo necesario un vínculo acreditado del sindicato con el objeto del procedimiento, sin considerar acreditado que los sindicatos demandantes tengan afiliados y representantes en la empresa demandada.

Ahora bien, atendiendo a las especiales circunstancias del caso, la empresa no había procedido a tramitar formalmente un despido colectivo del artículo 51 ET y además, al tratarse de trabajadores que tenían aparentemente la condición de autónomos, tampoco existían Delegados de Personal, Comités de Empresa o Secciones Sindicales capaces de interponer una demanda de despido colectivo, quedando los trabajadores afectados en una situación de auténtica indefensión, ante la imposibilidad de impugnar colectivamente el despido.

La Audiencia Nacional no cuestiona en su fundamentación, tampoco podría hacerlo, la condición de sindicatos más representativos de los demandantes, pero sí aprecia falta de implantación en el ámbito del despido colectivo.

Acerca de la implantación suficiente para declarar la legitimación activa de las organizaciones sindicales en los procesos de despido colectivo la Sala transcribe una serie de fragmentos de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Sin ánimo exhaustivo, los principales pilares sobre los que se sostienen dichas sentencias son los siguientes:

Deben considerarse legitimados los sindicatos para accionar en los procesos en los que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre y cuando tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada) y, asimismo, que la implantación suficiente también exista cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto¹².

¹² STS de 29.4.2010 (rec. n° 128/2009).

Si bien resulta pacífico para la Sala que los sindicatos desempeñan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que no descansa solo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo y que por esta razón, en principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores; también precisa que esta capacidad abstracta de todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible *a priori* que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito¹³.

La jurisprudencia, a la hora de examinar la implantación suficiente, ha considerado que la constitución de una sección sindical en uno solo de los centros afectados, cuando no se acredita presencia en los órganos unitarios, ni se demuestra afiliación suficiente, no legitima para la impugnación del despido colectivo¹⁴. Ha reconocido, del mismo modo, legitimación para impugnar un despido colectivo a un sindicato que acreditó presencia, aunque mínima, en los órganos de representación unitaria de los trabajadores, aun cuando no fuera suficiente para formar parte de la comisión negociadora del despido colectivo¹⁵.

Bajo esos mismos principios, el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), en materia de impugnación de despidos colectivos, atribuye legitimación activa a los representantes sindicales que tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, viniendo de esta forma a reiterar como elemento esencial al efecto de reconocer a los sindicatos la capacidad para el ejercicio de acciones colectivas, la concurrencia del requisito de adecuada y suficiente implantación en el ámbito al que en cada caso afecte la pretensión colectivo objeto del litigio¹⁶.

Sobre la base de todo ello la Audiencia Nacional considera claro que cualquier sindicato no está legitimado para impugnar un despido colectivo, puesto que el artículo 124.1 LRJS legitima únicamente a los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto, siempre que esta sea suficiente¹⁷. El concepto fundamental, es el de “implantación suficiente”, y del que se ha de anticipar su carácter de concepto jurídico indeterminado, que requiere una concreción proveniente de la correspondencia entre el ámbito en que se produce el despido colectivo, el marco de actuación de los sujetos legitimados y el nivel de afiliación adecuado en cada caso, a lo que se puede añadir la determinación de la presencia de la sección sindical en el seno de la representación unitaria, todo ello rematado por la

¹³ STS de 20.3.2012 (rec. nº 71/2010).

¹⁴ STS de 24.6.2014 (rec. nº 297/13).

¹⁵ STS de 20.7.2016 (rec. nº 323/14).

¹⁶ STS de 8.11.2017 (rec. nº 40/2017).

¹⁷ STS de 21.10.2014 (rec. nº 11/2014).

exigencia normativa previa o condicionante de que exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito¹⁸.

La Sala se pronuncia sobre el alcance de tal indeterminada expresión, significando que su correcta aplicación debe sustentarse en una interpretación sistemática e integradora de los preceptos legales, conforme al principio de que la norma tiene una actitud “proactiva” respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional¹⁹. En la específica aplicación de la exigencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, se ha admitido la legitimación activa del sindicato cuando su implantación deriva del nivel de afiliaciones, el cual, aún no concretado, resultaría notorio²⁰.

Pues bien, según esta línea jurisprudencial, no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en la empresa es suficiente o no²¹. Sobre esta base los pronunciamientos en la materia han negado legitimación a un sindicato cuando su nivel de afiliación resulta irrelevante²²; incluso han considerado insuficiente a estos efectos la circunstancia de contar con una sección sindical en la empresa, cuando su constitución solo evidencia que el sindicato cuenta con algún afiliado en la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación²³ y tampoco han reconocido su legitimación cuando no se demuestra adecuadamente el nivel de afiliación²⁴.

Para valorar entonces la concurrencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, no hay una norma única y general que pueda actuar como regla inequívoca y cuasi matemática a tal efecto, sino que habrá de estarse a las específicas circunstancias de cada caso y a los hechos y elementos de juicio acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito del que se trate.

La Audiencia Nacional, aplicando estos parámetros al presente supuesto, concluye que los sindicatos demandantes carecen de implantación suficiente en el centro de trabajo y en la empresa demandada, pues, según su criterio, no existía desempeño de una efectiva actividad sindical que demuestre una suficiente implantación entre el colectivo de trabajadores/as del centro. Aun cuando considera cierta la condición de sindicatos más

¹⁸ STS de 21.10.2015 (rec. nº 126/15).

¹⁹ STS de 20.7.2016 (rec. nº 323/2014).

²⁰ STS de 10.2.1997 (rec. nº 1225/1996).

²¹ STS de 31.1.2003 (rec. nº 1260/2001).

²² STS de 6.6.2011 (rec. nº 162/2010).

²³ STS de 20.3.2012 (rec. nº 71/2010).

²⁴ STS de 21.10.2015 (rec. nº 126/2015).

representativos a nivel estatal de los sindicatos demandantes, la fundamentación de la Sala estima que los demandantes carecen de implantación en el ámbito del despido colectivo y, por ello, entiende probada la falta de legitimación activa de los sindicatos.

Con todo, analizada la resolución dictada por la Audiencia Nacional, quedaría una serie de cuestiones pendientes de resolver, entre las que se encuentran: en primer lugar; determinar las posibilidades de defensa de los repartidores/as, a la vista de la imposibilidad de instar elecciones a representantes del personal al no tener reconocida su condición de asalariados/as; segundo, reflexionar sobre el absurdo de exigir a los sindicatos demandantes que acrediten implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo de hecho de quienes eran considerados repartidores/as autónomos; en fin, valorar si resulta plausible la defensa de los *riders* en una interpretación integradora de la relevancia constitucional atribuida a las organizaciones sindicales y a su condición de sindicatos más representativos y firmantes de un acuerdo estatal que incluye a las empresas de reparto²⁵; aun cuando dichos sindicatos carezcan de implantación en una empresa que niegue la laboralidad de las personas repartidoras.

No es hasta julio de 2022 cuando el Tribunal Supremo anula la resolución de la Audiencia Nacional y ofrece respuesta a algunos de los interrogantes planteados hasta el momento, habida cuenta de que la finalidad última de la norma ha de ser la protección de los repartidores/as.

4. El reconocimiento de legitimación en fase de recurso: la sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 20 de julio de 2022

Contra la sentencia de la Audiencia Nacional, los sindicatos UGT y CCOO interpusieron recurso de casación, donde reproducen su tesis ya defendida en instancia al fundamentar parte de su discurso en el apartado e) del artículo 207 LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, los artículos 7, 24.1, 28.1 y 37.2 de la Constitución Española (CE), los artículos 17.2, 124 y 155 LRJS en relación con los arts. 51.2 y 41.4 ET, así como el artículo 6.1 y 6.2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), y de la jurisprudencia que los interpreta²⁶.

²⁵ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Los sindicatos sí están legitimados para impugnar la extinción de contratos de los repartidores ¿falsos autónomos? Examen de la importante sentencia del TS de 20 de julio de 2022 (caso Uber Eats)”, en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 31.7.2022, (disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/07/>; consulta 1.10.2022).

²⁶ STS de 20.7.2022 (rec. nº 111/2022).

Asimismo, con fundamento en el apartado c) del artículo 207 LRJS, la parte demandante alega el quebrantamiento de las normas que rigen los actos y garantías procesales, o subsidiariamente con cita del apartado e) del artículo 207 LRJS, la infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, los artículos 87.1, 90.1 y 94.2 LRJS, sobre la práctica de prueba documental, en relación con lo dispuesto en el artículo 24.1 CE, que reconoce el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Los sindicatos demandantes completan su alegato en base al apartado c) del artículo 207 LRJS, con motivo del ya mencionado quebrantamiento de las normas que rigen los actos y garantías procesales, y subsidiariamente con fundamento en el apartado e) del artículo 207 LRJS, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate, en concreto, del artículo 103 LRJS, sobre la posibilidad de ampliación de la demanda contra quién no se había atribuido inicialmente la condición de empresa, y del artículo 24.1 CE que reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva, sin indefensión.

Tras la admisión a trámite el recurso de casación, se dio traslado al Ministerio Fiscal cuyo informe abogaba por la desestimación del recurso. Como cabía esperar, el recurso fue impugnado por la empresa demandada que solicitó su íntegra desestimación.

Antes de abordar los motivos que conforman el recurso, la Sala pone sobre el tapiz algunas cuestiones tanto procesales como materiales a efectos de determinar el alcance del recurso. A tales efectos, hay que destacar que la demanda inicial considera que el despido colectivo de hecho que impugna se produjo como consecuencia de la adaptación de la actividad de la empresa a la Disposición Adicional 23ª ET incorporada mediante RD-ley 9/2021. Constan en los hechos probados de la sentencia recurrida diversas comunicaciones de la demandada a los repartidores/as, que materialmente produjeron como consecuencia una extinción de los contratos de trabajo de las personas repartidoras en número muy superior a los umbrales fijados en el artículo 51 ET, por lo que, consecuentemente, tal actuación debía ser considerada como un despido colectivo que cabe configurar como nulo por no haber seguido el procedimiento legalmente establecido.

Tal calificación exigiría, en todo caso, partir del carácter laboral de las relaciones de los repartidores bien por aplicación de la referida nueva Disposición Adicional, bien por considerar que concurrían las notas configuradoras del contrato de trabajo. No obstante, tales cuestiones no constituyen objeto del recurso de casación, por lo que el Tribunal Supremo no entra a debatir sobre la naturaleza de la relación contractual de los repartidores/as con la empresa.

Igualmente, y a falta de la correspondiente impugnación por los recurrentes, interesa destacar que la Sala advierte sobre el carácter inalterable de la relación de hechos probados de la sentencia recurrida que no incluye ninguna referencia a la afiliación a los sindicatos demandantes de personas afectadas por el posible despido colectivo. Es más, la sentencia recurrida, en el apartado séptimo de su cuarto fundamento de derecho, niega ningún tipo de virtualidad a los certificados aportados por la parte actora relativos a la referida afiliación a los que llega a calificar de prueba preconstituida para acreditar la implantación en el ámbito del conflicto. El dato de que sobre tales medios de prueba nada se haya manifestado en fase de recurso impide que la Sala pueda adicionar o modificar los hechos probados de la sentencia y que pueda valorar los mencionados documentos, ya que, caso contrario, estaría construyendo el recurso de la parte produciendo una clara indefensión a la parte recurrida.

Aclarados los límites que debe tener el pronunciamiento, es momento ahora de entrar a valorar los tres motivos sobre los que se sustenta el recurso. Respecto al primer motivo del recurso, en el concreto ámbito del proceso, por la propia naturaleza del marco en el que el sindicato ha de actuar, conviene recordar que el Tribunal subraya la necesaria existencia de un vínculo acreditado, de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. No obstante, la doctrina general relativa a la legitimación activa no impide analizar supuestos concretos que han merecido una especial atención en relación con las circunstancias concurrentes y, especialmente, una valoración del requisito de la implantación suficiente acorde con las mismas.

En este sentido, la Sala ha reseñado que la legitimación activa en los procesos de despido colectivo regulados en el artículo 124 LRJS se concede, en el supuesto de que la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, a aquellos que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto colectivo, tal como expresa el aludido precepto que debe ser entendido acudiendo a la legitimación de las propias secciones sindicales para interponer conflictos colectivos. Igualmente, la Sala se ha pronunciado generalmente en esa misma línea y, de manera específica, sobre el alcance de tal indeterminada expresión en el sentido de que el artículo 124 LRJS no puede ser interpretado al margen de otras normas procesales cuya integración sistemática es ineludible²⁷.

La primera de estas normas procesales viene recogida en el artículo 17.2 LRJS que dice: “[l]os sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios”, precepto que establece una regla general procesal que no es sino una traslación del artículo 7 CE.

²⁷ SSTS de 28.1.2015 (recs. nº 16 y 35/2014).

Dando un paso más, el mismo precepto añade: “[l]os sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal actuación haga detener o retroceder el curso de las actuaciones”. Es claro que la norma pretende favorecer la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, en aras de favorecer el cumplimiento de su función constitucional²⁸.

Por su parte, el artículo 155 LRJS dice así: “[e]n todo caso, los sindicatos representativos podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”. Todo lo cual coincide, además, con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) sobre “Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados”, de aplicación supletoria para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales, cuando dispone que “*mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito*”.

En el fundamento jurídico tercero el Tribunal Supremo subraya la posibilidad de reconocer que los sindicatos demandantes estaban activamente legitimados para impugnar el despido colectivo de hecho, en la medida en que, por un lado, cumplen con el denominado “principio de correspondencia”, que implica realizar la finalidad legal de que la representación exigida en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo; y, por otro, la viabilidad de reconocer que se cumple la exigencia legal de la “implantación suficiente” que los propios sindicatos poseen en el ámbito del despido colectivo.

Para llegar a la conclusión expuesta *ad supra*, la sentencia, ponencia del magistrado Ángel BLASCO PELLICER, explica que en el ámbito de un despido colectivo de hecho con potencial de afectar a personas que venían prestando servicios en la empresa demandada respecto de las que podría ponerse en duda su condición de trabajadores por cuenta ajena y en la que no consta la existencia de representación legal de los trabajadores, parece lógico concluir que los sindicatos más representativos en el sector a que pertenece la empresa poseen legitimación para demandar y sostener la ilegalidad de la decisión empresarial, so pena de impedir de hecho la impugnación de la decisión empresarial de extinguir las relaciones de las personas que en ella prestaban servicios.

²⁸ STS de 20.7.2016 (rec. n.º 323/2014).

Con esta fundamentación, el Tribunal Supremo pretende dar respuesta a los interrogantes planteados como consecuencia de la resolución de la Audiencia Nacional, poniendo de relieve el sinsentido de requerir a los sindicatos una adecuada acreditación de su implantación suficiente en el ámbito colectivo de hecho, habida cuenta de que los repartidores/as eran considerados autónomos/as.

Es más, los sindicatos, cuya legitimación activa niega la sentencia recurrida, resultan ser los llamados por la ley, artículo 51.2 ET en relación al artículo 41.4 ET, en último término, ante la ausencia de representantes legales o sindicales en la empresa, para poder ser nombrados a la constitución de la comisión ad hoc para negociar durante el periodo de consultas, al disponer las referidas normas que los miembros de dicha comisión podrían ser designados por los sindicatos más representativos o representativos del sector a que pertenezca la empresa.

Resultaría, por tanto, disfuncional que, si la demandada hubiese seguido el procedimiento legalmente establecido para el despido colectivo, la comisión ad hoc designada por los sindicatos demandantes tendría legitimación activa para impugnar el despido colectivo²⁹; y que en el caso de que el procedimiento hubiese sido ignorado, a los mismos sindicatos que hubieran podido designar la comisión ad hoc negociadora de las consultas, se les negase legitimación para impugnar la decisión empresarial, llevada a cabo, al margen de las previsiones legales, en un supuesto en el que no consta la existencia de representantes unitarios ni sindicales de los trabajadores ni ha existido la posibilidad de designar una comisión ad hoc que hubiera podido participar en las consultas y, lo que resulta más relevante, tener legitimación para la impugnación de la decisión empresarial.

El Tribunal señala que negarles legitimación a los sindicatos más representativos de carácter estatal y que, a su vez, ostentan tal carácter en el sector, en un supuesto de ausencia de representación legal o sindical y de imposibilidad de constituir una comisión ad hoc en los términos del artículo 41.1 ET, impediría la impugnación de la actuación empresarial extintiva de carácter colectivo.

De esta manera, la sentencia ataja, con notable acierto en opinión de quien suscribe, la problemática derivada del pronunciamiento de la Audiencia Nacional al dejar sin posibilidad de defensa a las personas repartidoras, ante la evidente imposibilidad de instar elecciones a representantes del personal por no tener debidamente reconocida la condición de trabajadores/as por cuenta ajena. De otro modo las posibilidades de defensa de los *riders* quedarían totalmente mermadas, pues no cabe duda de que los trabajadores/as individualmente considerados están excluidos de la acción del proceso

²⁹ STS de 18.3.2014 (rec. nº114/2013).

recogido en el artículo 124 LRJS y ello porque se trata de un procedimiento de carácter colectivo que, como tal, busca obtener una solución judicial homogénea para todas las personas afectadas por la actuación empresarial objeto de la impugnación.

Esta tesis ya fue considerada por el Tribunal Supremo en asuntos análogos en los cuales, al no existir representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, consideró que estaba legitimado activamente el sindicato actor con fuerte implantación nacional en todos los sectores³⁰. No cabe duda alguna de la legitimación activa de los sindicatos demandantes con las consecuencias legales que corresponden, especialmente, la desestimación de la excepción formulada de contrario y la necesidad de que la sentencia de instancia entra a resolver los pedimentos de la demanda.

A continuación, el fundamento jurídico cuarto de la resolución comentada entra a examinar el segundo motivo de recurso y cabe adelantar que la Sala entiende que, efectivamente, se han producido las infracciones denunciadas. En primer lugar, la prueba documental propuesta por la parte actora fue admitida y la empresa requerida a su aportación. Sin embargo, la demandada formuló recurso de reposición contra la indicada providencia que se tramitó por la Sala de instancia. En la oposición a tal recurso, los demandantes denunciaron la infracción del artículo 124.8 LRJS. Pues bien, de entrada, la providencia en la que se acordó admitir la prueba solicitada y requerir a la empresa para su aportación no era susceptible de recurso. Cabe recordar que el proceso tiene carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos es absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

Segundo, en lo relativo a la denegación de la prueba por posible vulneración del derecho a la protección de datos de las posibles personas afectadas por el despido colectivo, la Sala no comparte las razones esgrimidas por la sentencia de instancia que se remite al respecto al Auto de denegación de la prueba solicitada. Los documentos solicitados y los datos de estos no solo no atentan al derecho de terceros posiblemente afectados por la extinción contractual denunciada, sino que su aportación a los autos está prevista en la propia ley según los arts. 76.2 y 124.9 LRJS. Por tanto, no constituye un supuesto del artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), como sostiene la Audiencia Nacional, sino un caso del artículo 8 LOPD. Igualmente, en ningún caso puede admitirse la falta de interés de las pruebas o que estas no puedan contribuir a esclarecer los hechos. No sólo es que la mayoría de dichos datos deben ser recabados por el propio órgano judicial, es que,

³⁰ STS de 17.1.2017 (rec. nº 171/2017).

además, se trata de datos necesarios para determinar el alcance de la supuesta decisión extintiva empresarial, así como su naturaleza, los efectos y el ámbito de afectación de la ulterior resolución judicial.

En tercer lugar, la Sala considera necesario acudir a la aplicación de los principios de disponibilidad y facilidad probatoria, conforme a los cuales la norma distributiva de la carga de la prueba, artículo 217 LEC, no responde a unos principios inflexibles, sino que se deben adaptar a cada caso según la naturaleza de los hechos afirmados o negados y la disponibilidad o facilidad para probar que tenga cada parte³¹. En definitiva, quien juzga debe poder atemperar el rigor probatorio en supuestos donde las fuentes de prueba se encuentren en poder de una de las partes del litigio, siendo imposible para la otra -sobre quien recae la carga probatoria- el ejercicio de los medios probatorios pertinentes.

Siguiendo el *iter* argumental de la sentencia, el Tribunal estima el tercer y último motivo de recurso, tal y como sucedió con los motivos anteriores, pues la sentencia de instancia ha incurrido en infracción del artículo 24 CE en relación con el artículo 103.2 LRJS. En concreto, los sindicatos demandantes entienden que la resolución recurrida infringe el último de los citados preceptos por cuanto no accedió a la ampliación a la demanda contra la empresa Uber Systems Spain, SL.

La Audiencia Nacional fundamentó su decisión en que la petición de los demandantes infringió el deber procesal de buena fe dado que la pretendida ampliación de la demanda se formuló tiempo después de la demanda inicial y, además, afirmó que desde la fecha en que los demandantes fijan los efectos del despido colectivo de hecho hasta la fecha de ampliación habrían transcurrido los veinte días hábiles concedidos por la ley para el ejercicio de la acción.

Por el contrario, el Tribunal Supremo entiende que el argumento de la posible caducidad de la acción no resulta sostenible en virtud del artículo 103.2 LRJS. La finalidad última del precepto estriba en asegurar el acceso al proceso y la impugnación del despido por parte del trabajador/a también cuando resulte difícil determinar quién ostenta la cualidad de empresario/a, conforme a la multiplicidad de formas y figuras que puede adoptar en la vida real la prestación de trabajo; es decir, se ha de impedir que un mero error en la identificación del empresario pueda conducir a la caducidad de la acción de despido. De esta manera, si de las alegaciones de las partes o de la prueba practicada pudiera ser también verdadero empresario/a un tercero no inicialmente demandado, efectuándose por la parte actora la ampliación de la demanda contra este transcurridos ya los días de

³¹ STS de 6.10.2006 (rec. n.º 3876/2004).

caducidad, de no existir constancia cierta de que conociera en el momento del despido, si quiera de forma mínima, los vínculos reales, no cabrá aplicar el instituto de la caducidad³².

Tampoco, a juicio del Tribunal, resulta asumible la concurrencia de mala fe en la actuación de los sindicatos demandantes al ampliar la demanda contra una nueva empresa perteneciente, al parecer, al mismo grupo mercantil o comercial que la inicialmente demandada. En efecto, es el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el que ofrece la pista o los indicios de que puede concurrir la responsabilidad de otra entidad mercantil en la decisión extintiva impugnada. No se trata, por tanto, de una actuación procesal tendente a dilatar el proceso, sino una actuación fundada en una prueba admitida, practicada y aportada a autos.

La última parte de la resolución aquí comentada, concretamente el fundamento jurídico sexto, examina los tres motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia, esgrimidos por la empresa demandada, destinados a solicitar las excepciones de falta de acción; de inadecuación del procedimiento y de falta de competencia. En este punto, la Sala realiza un recorrido de su doctrina jurisprudencial para terminar expresando que sus conclusiones, si bien formuladas a propósito del recurso de suplicación, pueden trasladarse a la correspondiente situación procesal en la impugnación de recursos de casación³³.

Con una contundencia digna de reseñar, el Tribunal señala que no se podrá utilizar la impugnación del recurso para alterar el fallo de la sentencia; esto es, la estimación de otras excepciones procesales sobre las que la Sala no se pronunció y que, en modo alguno, integraron el fallo ni de manera expresa ni de forma tácita. Esto último es lo que, a juicio de la Sala, acontece en el presente supuesto, pues las solicitudes del impugnante del recurso no tienen como objeto la confirmación de la resolución recurrida a través de la introducción de hechos nuevos o mediante fundamentos jurídicos diferentes que refuercen el fallo de la sentencia recurrida.

En definitiva, el Tribunal Supremo anula la sentencia dictada por la Audiencia Nacional; declara la nulidad de actuaciones; ordena la reposición de las mismas al momento de la propuesta de la prueba documental formulada por los demandantes que se admite; tiene por ampliada la demanda contra la mercantil Uber Systems Spain, SL y declara la legitimación activa de los sindicatos demandantes.

³² STS de 6.3.2012 (rec. nº 1870/2011).

³³ STS de 15.10.2013 (rec. nº 1195/2013).

5. Conclusiones

El Tribunal Supremo, tras el empuje proporcionado por el RD-ley 9/2021, ha considerado posible reconocer la legitimación activa de los sindicatos demandantes para impugnar el despido colectivo de hecho, en la medida en que, por un lado, cumplen con el denominado principio de correspondencia que implica realizar la finalidad legal de que la representación exigida en el proceso es la correspondiente a los trabajadores afectados por el mismo y, por otro, se da la exigencia legal de la implantación suficiente de sindicatos en el ámbito del despido colectivo. Sin duda, los sindicatos más representativos en el sector a que pertenece la empresa poseen legitimación para demandar y sostener la ilegalidad de la decisión empresarial.

De no reconocer la capacidad de impugnación del despido colectivo de hecho por parte de UGT y CCOO, en su condición de sindicatos más representativos, se estaría colocando a las personas trabajadoras en una situación de indefensión. Ocurre, además, que los sindicatos, cuya legitimación activa niega la sentencia recurrida, resultan ser los llamados por la ley en último término, ante la ausencia de representantes legales o sindicales en la empresa. Negar dicha legitimación supondría, no solo vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que las personas repartidoras pueden tener desde la perspectiva colectiva, sino desvirtuar por completo las exigencias legales derivadas del artículo 51 ET, pues la decisión de la empresa devendría irrevocable, solo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, las cuales tienen una finalidad distinta y sirven a la tutela de intereses no comparables con los que el proceso colectivo trata de satisfacer.

El pronunciamiento objeto de análisis también corrige la negativa de la sentencia recurrida de practicar prueba documental interesada por los sindicatos demandantes y, así mismo, estima la ampliación de la demanda inicial a la empresa Uber Systems Spain, SL, a la vista de informe de la Inspección de Trabajo. La sentencia conlleva la reposición de las actuaciones al momento de la propuesta de la prueba documental formulada por los demandantes, debiéndose dictar por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional las disposiciones necesarias para que sea practicada, siguiendo el procedimiento por sus trámites, con citación a juicio y posterior sentencia en la que la dicha sala, con plena libertad de criterio resuelva las cuestiones planteadas por las partes.

En fin, resulta patente la significancia de esta resolución que refuerza, sin lugar a duda, la posición de los sindicatos más representativos. Queda por ver el pronunciamiento que en su momento la Audiencia Nacional está llamada a dictar.

6. Bibliografía

DUEÑAS HERRERO, Laurentino Javier, “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”, *Panorama Social*, n.º 34, p. 123-135.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto, *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Navarra (Aranzadi), 2022, p. 144.

GIL DE GÓMEZ PÉREZ-ARADROS, Carlos Y IMAZ MONTES, María del Mar, “Economía colaborativa y mercado de trabajo. Un repaso a propósito de la ‘Ley Rider’”, *Trabajo y Derecho*, n.º 81, 2021, p. 1-15.

Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Información algorítmica en el ámbito laboral”, en *Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, mayo 2022 (disponible en: https://www.uv.es/ceconomiacol/descarregues/MITES_Info_algoritca_laboral_arte_final.pdf; consulta 4.10.2022).

MORENO GENÉ, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 4, 2022, p. 159-207.

OJEDA AVILÉS, Antonio, “Deconstrucción de los indicios de laboralidad frente al cambio tecnológico”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, n.º 464, 2021, p. 23-47.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La relevancia constitucional de las organizaciones sindicales y su impacto sobre la intervención en el proceso laboral. Unas notas a propósito de las sentencias del TS de 27 de enero (caso CC OO contra Consejería de Empleo, Formación y Trabajo autónomo de la Junta de Andalucía) y de la AN de 17 de enero de 2022 (caso UGT y CCO contra Portier Eats Spain SL)”, en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 19.2.2022 (disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/la-relevancia-constitucional-de-las.html>; consulta 28.9.2022).

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Los sindicatos sí están legitimados para impugnar la extinción de contratos de los repartidores ¿falsos autónomos? Examen de la importante sentencia del TS de 20 de julio de 2022 (caso Uber Eats)”, en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 31.7.2022 (disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/07/>; consulta 1.10.2022).

TODOLÍ SIGNES, Adrián, “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ‘Ley Rider’ y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor*, n.º 2, 2021, p. 28-65.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “La ‘Ley Rider’ o el arte del volver”, *Revista de Derecho Social*, n.º 94, 2021, p. 19-38.