

# LAS RELACIONES LABORALES EN LAS NUEVAS PLATAFORMAS DIGITALES

## EN BREVE

Los últimos conflictos laborales con los riders de Glovo y Deliveroo han puesto el foco en un debate que ya se encontraba abierto en el ámbito jurídico. Estamos ante el reto improrrogable de regular los nuevos modos de prestación de servicios en las plataformas digitales para poder encuadrarlos dentro de la normativa laboral. ¿La nueva economía digital implica necesariamente precariedad laboral? ¿es posible mantener inalterados los derechos laborales atendiendo al nuevo modelo de negocio de las plataformas digitales?

## SUMARIO

1. El empleo en las plataformas digitales y su regulación.
2. Momento clave. Calificación jurídica de los repartidores a domicilio de las plataformas de reparto.
3. Posibles soluciones.
4. Conclusiones



**ALBERTO GONZÁLEZ GÓMEZ**

DIRECTOR  
GD LEGAL LABORAL

## EL EMPLEO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y SU REGULACIÓN

En los últimos años estamos asistiendo a una creciente tendencia en la economía española (y mundial), en que los nuevos negocios se están asentando sobre las plataformas digitales y/o la conocida como **economía colaborativa** y, por ende, mayor número de personas prestan sus servicios vinculadas a las mismas. Según un informe publicado por el Observatorio ADEI en marzo de 2018, Plataformas digitales: una oportunidad para la economía española, nuestro país puede llegar a ser capaz de generar 1.500 millones de euros de valor añadido bruto mediante el uso generalizado de las plataformas digitales. Por su parte, un informe publicado por la Comisión Europea a finales de junio de 2018, *Platform Workers in Europe*, indicaba que **un 11,6% de la población adulta en España ha prestado servicios alguna vez en plataformas digitales.**

Sin duda alguna, estos son unos números muy relevantes desde el punto de vista tecnológico y económico, pero a su vez está trayendo consigo **un grave perjudicado**, que no son otros que **los derechos de los trabajadores** y las relaciones laborales.



Esta situación se explica muy claramente en el creciente uso de internet en los últimos 20 años en nuestro país, con especial relevancia en la última década, momento en que han surgido multitud de empresas al albor de la red y que tienen como base de operaciones sus plataformas digitales. El problema radica en que **la legislación laboral actual que regula las relaciones laborales**, con el Estatuto de los Trabajadores como norma de cabecera, **fue ideado** al inicio de la época democrática, **hace casi 30 años**, concretamente mediante la Ley 8/1980, de 10 de marzo, **si bien ha venido siendo objeto de pequeñas modificaciones, teniendo su último exponente en el Real Decreto Legislativo 2/2015.**

En el momento en que dicha norma fue debatida, los ordenadores apenas se encontraban desarrollados, e internet era más bien una quimera, que ni mucho menos se tuvo en cuenta, puesto que no era posible imaginar que llegaría a tener la incidencia que ha tenido en la vida de las personas y en el modo de la prestación del trabajo. En definitiva, **nos encontramos con una normativa laboral que en caso alguno se planteó para dar solución a las relaciones laborales actuales y a la realidad económica y organizativa de las empresas hoy en día,**

## ► LEGISLACIÓN [www.globaleconomistjurist.com](http://www.globaleconomistjurist.com)

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (Legislación. Marginal: 134783). Norma derogada.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Legislación. Marginal: 6928292). Art.; 20 bis

“LOS NUEVOS NEGOCIOS SE ESTÁN ASENTANDO SOBRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y/O LA CONOCIDA COMO ECONOMÍA COLABORATIVA Y, POR ENDE, MAYOR NÚMERO DE PERSONAS PRESTAN SUS SERVICIOS VINCULADAS A LAS MISMAS”

## JURISPRUDENCIA [www.globaleconomistjurist.com](http://www.globaleconomistjurist.com)

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de fecha 11 de febrero de 2019, núm. 53/2019, N° Rec. 1214/2018 (Marginal: 70915990)
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de fecha 11 de enero de 2019, núm. 12/2019, N° Rec. 418/2018
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de fecha 3 de septiembre de 2018, núm. 284/2018, N° Rec. 1353/2017 (Marginal: 70879166)
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia, de fecha 1 de junio de 2018, núm. 244/2018, N° Rec. 633/2017 (Marginal: 70892056)



sino que se basó en los modelos de negocios que existían entonces.

Como consecuencia de esto, en los últimos años han empezado a surgir diferentes **controversias judiciales y conflictos laborales en relación con los nuevos modos de prestación de los servicios, y de los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores**, sin que se hayan intentado solucionar desde el poder legislativo, trasladando dicha responsabilidad al poder judicial.

A modo de ejemplo, viene siendo habitual en los últimos años que nos encontremos con resoluciones referentes a la video vigilancia y al uso personal de herramientas de trabajo como el caso de los ordenadores o teléfonos móviles, problemas en relación a la geolocalización de los trabajadores, o la inmediatez de las relaciones laborales. Especialmente importantes, y que han acrecentado el debate en los últimos meses, son aquellas relacionadas con los conocidos como “riders” o repartidores de plataformas como Glovo o Deliveroo, de los que hablaremos a continuación. Lo que hay que tener claro es que esto es sólo el inicio, pues **este tipo de debates y conflictos se verán acrecentados en el futuro.**

### MOMENTO CLAVE. CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS REPARTIDORES A DOMICILIO DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO

El debate surgido en relación a la calificación jurídica que merecen los conocidos como *riders* o repartidores a domicilio de plataformas como Glovo o Deliveroo, se puede considerar como el **primer debate jurídico laboral** que trasciende el mundo del derecho en relación con estas plataformas digitales y del que se ha hecho eco el resto de la sociedad española.

El primer organismo que comenzó el debate y analizó este tipo de relaciones fue la Inspección de Trabajo de Valencia a finales de 2017, siguiendo su estela la de Madrid y Zaragoza, determinando todas ellas que nos encontrábamos ante **auténticos trabajadores por cuenta ajena**, a pesar de su intento de calificación como autónomos por parte de las plataformas a las que prestaban servicios.

**Estos asuntos acabaron judicializándose**, siendo el Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, en sentencia de 1 de junio de 2018, el primero en decretar que nos encontrábamos ante personal laboral. Sin embargo, como era de esperar, dicho pronunciamiento encontró su antítesis unos meses después, en este caso en un pronunciamiento del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de fecha 3 de septiembre de 2018, que determinó que estos repartidores disponían de suficiente autonomía y que, por ende, eran trabajadores autónomos. A esta misma conclusión llegó el Juzgado de lo Social 17 de Madrid, el 11 de enero de este año 2019. Apenas un mes más tarde, el 11 de febrero de 2019, encontramos la réplica en sentencia del Juzgado de lo Social 33 de Madrid, que entendía que este tipo de relaciones debían ser consideradas como laboral.

Estas resoluciones no serán las últimas y seguirán creando controversia, **el debate está servido y no sólo es jurídico**.

Pero, **¿por qué juzgados diferentes resuelven de manera contraria ante hechos sustancialmente iguales?** La respuesta es relativamente sencilla, si bien conlleva importantes consecuencias. Los

**“LA DIFERENCIA ENTRE PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RADICA EN LA ADAPTACIÓN DE LOS ARGUMENTOS JURÍDICOS A LA REALIDAD ECONÓMICA EXISTENTE EN EL MOMENTO ACTUAL, Y A LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE ESTE TIPO DE NEGOCIOS”**

fundamentos jurídicos que muestran las diferentes resoluciones, independientemente de que se pueda estar de acuerdo o no, o mostrar contrariedad en determinados aspectos, se puede considerar que en términos generales se encuentran ajustados a derecho.

La diferencia entre pronunciamientos radica en la adaptación de los argumentos jurídicos a la realidad económica existente en el momento actual, y a las características particulares de este tipo de negocios.



Aquellos juzgados que han abogado por declarar a estos *riders* como personal por cuenta propia, aplicaron e interpretaron la ley acorde a las notas y requisitos tradicionales, de manera encorsetada, que habían venido revisando los tribunales a la hora de detectar falsos autónomos. En este sentido, adoptan como elementos importantes entre otros los siguientes: (i) El repartidor tiene libertad a la hora de elegir el modo de prestación de sus servicios, así como la ruta a

tomar; (ii) aporta sus propios medios materiales y herramientas (ej. bicicleta, teléfono móvil); (iii) capacidad para determinar su jornada y horario, pudiendo rechazar los pedidos que considere; (iv) falta de exclusividad.

Por su parte, **la línea doctrinal que aboga por entender que son personal laboral, pone el peso de sus argumentos en la realidad de la empresa y en el modelo de negocio, valorando el funcionamiento de estas plataformas digitales, sin las cuales no sería posible llevar a cabo el servicio de reparto.** Así pues, si bien reconocen la existencia de los elementos tradicionales de los autónomos previamente expuestos, la idea es superar dicha interpretación restrictiva, poniendo el énfasis interpretativo en las herramientas digitales que suponen el núcleo esencial del negocio. Entre los puntos a destacar de esta visión están los siguientes: (i) El repartidor se encuentra obligado a usar la plataforma digital de la empresa; (ii) la libertad para aceptar o rechazar pedidos no es tal, puesto que, dependiendo de su comportamiento, se le asignan nuevos repartos; (iii) no tiene libertad para fijar los precios de reparto, puesto que están impuestos por la empresa; (iv) el rider no tiene capacidad para mantener su negocio de reparto si se desvinculase de la plataforma digital propiedad de la empresa; (v) los medios materiales aportados por el repartidor para realizar su tarea son de escaso valor económico, siendo el elemento esencial la aplicación informática; (vi) quien responde del servicio de reparto es la propia empresa, no el repartidor.

En definitiva, nos encontramos ante un tipo de relación profesional que, **si bien tiene notas tradicionales de los autónomos**, no es menos cierto que si se entra a analizar en profundidad la manera de prestación del servicio y el papel que juega la plataforma digital en la ecuación, provoca que **salgan a relucir notas esenciales de la relación laboral por cuenta ajena.**

El último intento de incluir a los repartidores de este tipo de plataformas de reparto dentro del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería, tan sólo daría respuesta a una segunda fase, una vez que se hubiese determinado si estos repartidores son personal laboral, y a fin de determinar la norma que les sería de aplicación, si bien este no es el debate en el que nos encontramos enmarcados. A mayor abundamiento, es necesario resaltar que tan

“NOS ENCONTRAMOS ANTE AUTÉNTICOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA, A PESAR DE SU INTENTO DE CALIFICACIÓN COMO AUTÓNOMO POR PARTE DE LAS PLATAFORMAS A LAS QUE PRESTAN SERVICIOS”



sólo sería de aplicación a aquellos repartidores que fuesen personal laboral de las plataformas que exclusivamente repartiesen comida a domicilio, caso que, a modo de ejemplo, no sería el de Glovo.

## POSIBLES SOLUCIONES

Las relaciones laborales están sufriendo un relevante cambio en los últimos años de manera acelerada y así continuará en los años venideros, cambiando la forma de relacionarse entre los trabajadores y las empresas. Sin embargo, a pesar de que esta situación era previsible, apenas se han adoptado medidas que eviten el problema ante el que nos encontramos, que no es otro que el **desfase existente entre las leyes laborales y la realidad económica y de negocio en la que nos movemos**, viéndose obligados los tribunales a realizar esta labor de ajuste interpretativo con el fin de adaptar a la situación actual, una norma laboral pensada en la década de los 80.

Hasta el momento, **las plataformas digitales y las empresas que las usan como modelo de negocio**, sin perjuicio de debates adicionales, **están usando la longevidad de las normas laborales como ventaja competitiva**, lo que está impulsando que en muchos casos nos encontremos ante condiciones precarias en los trabajadores asociados a este tipo de servicios, ilustrado a la perfección en el conflicto de los *riders*.

Ha habido algún tímido intento por parte del poder legislativo de adaptarse a la realidad tecnológica que gobierna las relaciones laborales actuales, como es la reciente inclusión en diciembre del 2018, del **artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores**, que incluye el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización; pero sin un correcto desarrollo donde se establezcan pautas y posibles sanciones, carece de efectividad a la hora de proteger a los trabajadores, antojándose del todo insuficiente en cualquier caso.

Desde un punto de vista económico, se puede llegar a entender el escaso interés en regular estas nuevas empresas y modelos de negocio, pues a los ojos del capital puede ser visto como un freno del crecimiento; pero, sin

“EL RETO ES QUE LA LEGISLACIÓN SE ADAPTE A LAS NUEVAS SITUACIONES, NO SUPONIENDO UN FRENO PARA ESTAS PLATAFORMAS, PERO QUE TAMPOCO EL CRECIMIENTO DE ÉSTAS SE PRODUZCA A COSTA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES”



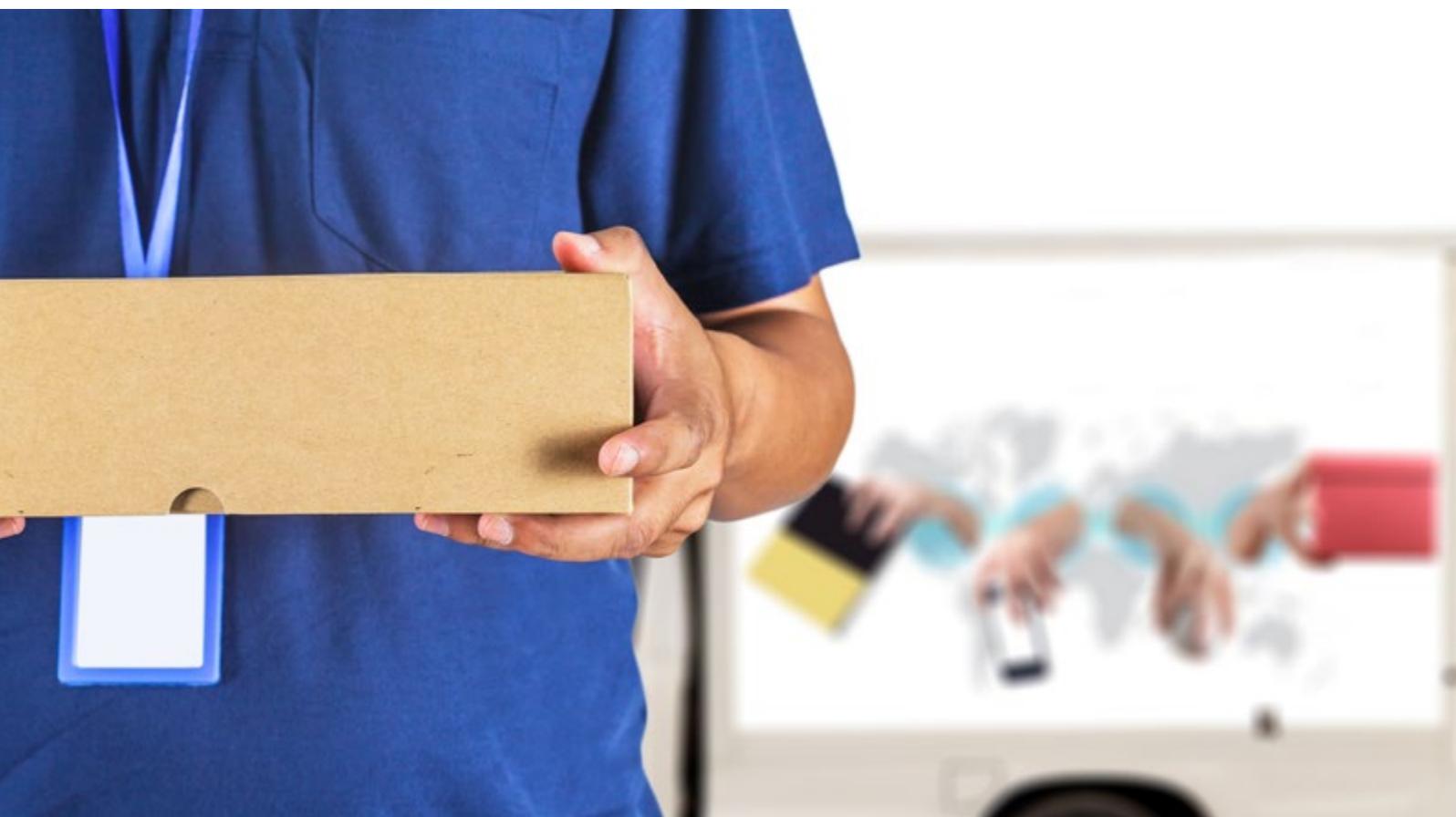
duda alguna, esta opción no deja de ser una visión cortoplacista.

Entonces, **¿cuál sería la mejor solución?** Es complicado responder a la cuestión, y mucho menos que exista una respuesta unánime, si bien **es necesario legislar teniendo en cuenta estos nuevos modelos de prestación de servicios.**

“LA NORMATIVA LABORAL DEBE IR DE LA MANO DE ESTA TRANSFORMACIÓN, ADAPTÁNDOSE A LA MISMA, NO DEBIENDO NI PUDIENDO, DEJAR DICHA RESPONSABILIDAD EN LOS TRIBUNALES”

Una gran parte del sector aboga por la posibilidad de incluir y regular una nueva relación laboral especial que, si bien es cierto que puede ser una solución, en mi humilde opinión, supondría un pequeño parche que no solucionaría el problema a largo plazo, y que debe ser objeto de un debate mucho más profundo.

Debemos tener en cuenta que, al albor de las nuevas tecnologías y plataformas digitales, seguirán surgiendo nuevas posiciones laborales y modelos de prestación de servicios en apenas unos años, que diferirán totalmente de lo que conocemos en estos momentos. Es por esto que **se necesita una legislación que dé respuesta y se amolde a estas figuras que vayan surgiendo, no teniendo razón de ser la elaboración de una figura especial para dar respuesta a cada una de ellas, lo que terminaría desvirtuando la conocida como relación laboral por cuenta ajena.** Tenemos que tener en cuenta que una figura especial surge con el fin de regular una situación excepcional, característica que no se daría en este tipo de relaciones, cuando como hemos dicho antes, más de un 10% de los trabajadores



han prestado servicios en alguna empresa de este tipo.

Cuando se habla de regular, se debe hacer desde una perspectiva de responsabilidad con el fin de fijar las reglas del juego, **estableciendo un marco legislativo que permita una convivencia pacífica entre el crecimiento económico y los derechos laborales**. El reto es que la legislación se adapte a las nuevas situaciones, no suponiendo un freno para estas plataformas, pero que tampoco el crecimiento de éstas se produzca a costa de los derechos de los trabajadores.



## CONCLUSIONES

- Estamos ante un reto de grandes dimensiones, donde el poder legislativo debe dar un paso al frente y empezar a trabajar a fin de adaptar la normativa laboral actual a los nuevos modelos de negocio y plataformas digitales si no queremos que los derechos laborales obtenidos hasta el momento se vean revertidos.
- Estos nuevos modos de prestación de servicios están rompiendo con los conceptos tradicionales de trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, por lo que el primer paso es la necesidad de flexibilizar algunas de las ideas preconcebidas sobre las notas esenciales de estas figuras jurídicas (trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena). Se debe abogar por una legislación e interpretación flexible de la normativa laboral, que sea capaz de adaptarse, en la medida de lo posible, a cada nueva situación que surja en los próximos años, eliminando la rigidez de la ecuación, pero sin caer en el error de hacerlo en detrimento de los derechos laborales.
- La sociedad se encuentra en continuo movimiento y como consecuencia de ellos, las relaciones laborales también están en continuo cambio. La normativa laboral debe ir de la mano de esta transformación, adaptándose a la misma, no debiendo ni pudiendo, dejar dicha responsabilidad en los tribunales.