

**NUEVAMENTE SOBRE LA LABORALIDAD DEL VÍNCULO  
CONTRACTUAL DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS EN  
PLATAFORMAS DIGITALES. COMENTARIO A LA SJS, NÚMERO 39, DE  
MADRID, DE 3 DE SEPTIEMBRE DE 2018**

Patricia Nieto Rojas<sup>1</sup>  
Profesora Ayudante Doctor  
Universidad Carlos III de Madrid

*Abstract*

Indubitado el interés sobre la calificación jurídica de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el entorno de las plataformas digitales, dos recientes sentencias de dos Juzgado de lo Social de Madrid han negado la laboralidad del vínculo existente entre un prestador de servicios y la plataforma virtual mientras que una tercera, dictada por el JS número 33 de Madrid, ha calificado como trabajador por cuenta ajena a un repartidor de esta misma plataforma. En el presente trabajo se exponen los argumentos de la sentencia dictada por el JS número 39 para defender la naturaleza autónoma de la prestación y se hace una reflexión crítica sobre sus efectos.

*Undoubtful the interest on the employment classification of workers in the activity developed by service providers in digital platforms, recently the Court No. 39 of Madrid has denied the labor nature of the existing contract between a service provider and the virtual platform. In this paper, we analyze the arguments of the sentence to defend the autonomous nature of the contract and a critical reflection is made about its effects.*

IUSLabor 1/2019, ISSN 1699-2938, p. 327-341  
DOI. 10.31009/IUSLabor.2019.i01.11

*Title: Again on the employment classification of service providers in digital platforms.  
Comment to the SJS, number 39, of Madrid, of September 3, 2018*

Palabras claves: Contrato de trabajo, plataformas digitales, trabajador autónomo, economía digital

*Key words: employment contract; digital platform; self-employment; gig economy.*

---

<sup>1</sup> [patricia.nieto@uc3m.es](mailto:patricia.nieto@uc3m.es)

### *Sumario*

1. La economía de las plataformas y la naturaleza jurídica del contrato de los prestadores en estos nuevos modelos de negocio
  - 1.1. Sobre la naturaleza del vínculo jurídico de un “rider” en Glovo
  - 1.2. Un diferente pronunciamiento en la SJS número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 y en la SJS número 33 de Madrid, de fecha 13 de febrero de 2019
2. Bibliografía

## 1. La economía de las plataformas y la naturaleza jurídica del contrato de los prestadores en estos nuevos modelos de negocio

Una de las mayores dificultades que plantea para el jurista la aprehensión de la economía de las plataformas es su propia diversidad, ya que hay tantos modelos de negocio y soluciones tecnológicas como sectores<sup>2</sup>, y, por tanto, las propuestas de reformulación no pueden ser unívocas, toda vez que estamos ante distintos modelos, cada uno de los cuales genera relaciones jurídicas y provoca problemas sociales propios. Ahora bien, la importancia creciente de esta realidad presenta evidentes implicaciones desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, tanto desde su perspectiva individual como colectiva.

La calificación del prestador de servicios como trabajador por cuenta ajena o cuenta propia, con la eventual aplicación de toda la normativa protectora de derechos o la casi absoluta libertad de pactos, según el caso, y la capacidad de acción colectiva de los prestadores frente a las condiciones impuestas por la “plataforma” son dos cuestiones diferenciadas, pero íntimamente relacionadas.

Aun reconociendo que la vis atractiva con la que el artículo 1.1 ET define a la relación de trabajo tiene un importante peso a la hora de la calificación jurídica de una prestación, conviene recordar que el ET, al delimitar su ámbito de aplicación, señala que lo será para “*trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*” y, a continuación, el propio texto estatutario delimita la figura en negativo, estableciendo un catálogo de exclusiones legales expresas.

Las notas características del trabajo asalariado son, además del carácter personal, la voluntariedad, la ajenidad, la subordinación (o dependencia jurídica), y la retribución (artículo 1.1 ET), quedando fuera del ámbito regulado por la normativa laboral las prestaciones de servicios en las que falta una o varias de dichas notas esenciales, como la propia Ley señala al enumerar varias exclusiones legales, indicando además que la exclusión afecta “*en general, (a) todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo*” [artículo 1.3.g)].

---

<sup>2</sup> Véanse las reflexiones de M. RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO en “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal” en el Blog de su Proyecto de Investigación «*Trabajo, persona, derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*» (Fecha de consulta: 4/2/2019) en: [http://grupo.us.es/iwpr/2016/09/07/el-trabajo-3-0-y-la-regulacion-laboral-por-un-enfoque-creativo-en-su-tratamiento-legal/#\\_Toc461016134](http://grupo.us.es/iwpr/2016/09/07/el-trabajo-3-0-y-la-regulacion-laboral-por-un-enfoque-creativo-en-su-tratamiento-legal/#_Toc461016134)

Ante una controversia sobre la calificación jurídica de la relación, tienen que ser los órganos del orden social de la jurisdicción los que la califiquen, siguiendo, para ello, un método “indiciario” que se centra en la presencia de señales que pongan de manifiesto que el trabajo se realiza en una situación de subordinación. Como ha señalado reiteradamente el Tribunal Supremo “tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado” (STS 9 de diciembre de 2004 [RJ 2005, 875 y 10 de julio de 2007 [RJ 2007, 7296]).

La nota de ajenidad se entiende desde distintas perspectivas, que la jurisprudencia combina según los casos, valorando las circunstancias concurrentes<sup>3</sup>. La suma de ciertos indicios sirve para establecer una convicción sobre el tipo de vínculo existente entre las partes, de modo que lo determinante no será el *nomen iuris* del contrato sino la auténtica naturaleza del vínculo que las une, como recientemente declaró la STS 16 de noviembre 2017 (R° 2806/2015)<sup>4</sup>.

Quizá sea el ámbito de la economía de las plataformas donde más nítidamente se observa la dificultad que plantea esta calificación jurídica, pues generalmente estas empresas contratan a sus prestadores de servicios a través de vínculos mercantiles, como trabajadores por cuenta propia y, en el mejor de los casos, como autónomos económicamente dependientes. Con esta decisión, basada pura y llanamente en criterios economicistas, “*la prestación de servicios así catalogada vuelve “invisible al empleador” 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*”<sup>5</sup>. Empero, los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional, independientemente de la denominación que le otorguen los intervinientes, y ello implica que la determinación del carácter laboral o no de la relación no es algo que quede a la libre disposición de las partes, sino que es una calificación que debe surgir del contenido real de las prestaciones concertadas y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> GIMENO DIAZ DE ATAURI, P. y NIETO ROJAS, P., *Platform Economy and Workplace representation: the spanish case*, Fundación Marco Biaggi, Módena, 2019, p. 3, en prensa.

<sup>4</sup> SÁNCHEZ URÁN AZAÑA, Y., “Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 420, 2018, p. 119.

<sup>5</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H., “La Lucha contra los «falsos autónomos» en la prestación de servicios vía app. El caso «deliveroo»”, *Iuslabor*, nº 2, 2018, p. 281.

<sup>6</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51, 2018, p. 443.

Sentado lo anterior, la pluralidad de contratos que vinculan a las plataformas con los trabajadores, rara vez públicos, “*hace difícil generalizar el análisis de las notas de ajeneidad y dependencia, pues salvo que intervenga una autoridad pública –ya sea la inspección de trabajo y seguridad social o un órgano judicial– no se dispone de información fiable acerca de la operativa real, que por otro lado cambia para adaptarse a las necesidades del mercado y a la propia valoración jurídica de la doctrina académica, administrativa y judicial, tratando así de evitar una calificación de laboralidad*”<sup>7</sup>. Además, el propio Tribunal Supremo tiene declarado que, especialmente, las notas de ajeneidad y dependencia son conceptos de un elevado nivel de abstracción, lo que implica un análisis detallado de hechos indiciarios.

Dada la relevancia fáctica y siendo la línea que define lo laboral una materia en la que los matices pueden ser determinantes, ni tan siquiera un análisis de los contratos puede ser suficiente, pues será necesario analizar el concreto desenvolvimiento de la dinámica de la prestación de servicios, siendo este el objetivo del presente trabajo, centrado en realizar un análisis crítico de la SJS número 39 de Madrid, de fecha 3 de septiembre de 2018.

### *1.1. Sobre la naturaleza del vínculo jurídico de un “rider” en Glovo*

La empresa GLOVO APP 23, S.L. (en adelante, GLOVO), es, conforme a los hechos probados de la sentencia objeto de este comentario, una *start-up*, constituida el 9 de septiembre de 2014, cuyo objeto social es la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes por cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancías.

A través de una aplicación móvil o página web se permite a comercios locales ubicados en las principales capitales de España, Italia, Francia, Portugal, Argentina, Perú, Chile y Bolivia ofertar sus productos a través de la aplicación (APP) y, en su caso, si los consumidores finales así lo solicitan, puede comprar tales productos, utilizando la plataforma y abonando el coste del producto y el transporte a GLOVO. Para materializar esta actividad, la plataforma pone a su disposición un repartidor que, provisto, en su caso, con una tarjeta de crédito propiedad de GLOVO, acude al establecimiento, adquiere el producto, y lo lleva hasta su destino. Se trata, por tanto, de una plataforma de intermediación “on demand” de reparto exprés a cuatro bandas en la que se facilita el contacto a personas que necesitan ayuda con sus recados o compras,

---

<sup>7</sup> GIMENO DIAZ DE ATAURI, P. y NIETO ROJAS, P., *Platform Economy and Workplace representation: the spanish case*, cit., p. 3, en prensa.

con los comercios o tiendas locales y con los transportistas o repartidores dispuestos a llevar a cabo el encargo, a quienes se denomina “glovers”.

La sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (Rec. 1353/2017)<sup>8</sup>, objeto de este comentario, ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la laboralidad de la relación jurídica de un repartidor con el que la plataforma había suscrito un contrato mercantil.

Los antecedentes de hecho se pueden resumir en tres hitos temporales: (1), el demandante celebra un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos y microtarefas como trabajador autónomo el 8/09/2015; (2), el 20/06/2016, previa comunicación del actor advirtiéndole de la percepción de más del 75% de sus ingresos provienen de Glovo, las partes suscribieron un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, pactando que este pueda interrumpir su actividad dieciocho días hábiles al año; (3) el trabajador, después de pasar algunos días enfermo (repartidos en dos tramos entre el 19/10/2017 y el 27/10/2017) en los que le comunicaba a la empresa la imposibilidad de hacerse cargo de ningún pedido, deja de recibir encargos a través de la aplicación; (4) el actor presenta una demanda por despido, o más exactamente tres que fueron acumuladas por el JS núm. 39, por ser en el que fue turnada la primera. El fallo se pronuncia extensamente sobre la concurrencia o no de indicios de laboralidad en la relación.

La resolución judicial comentada parte de un dictamen pericial aportado por la empresa demandada en el que se hace constar que la actividad de los “riders” se efectuaba a través de la asignación de una tarea que el profesional tenía que realizar, siguiendo el sistema siguiente:

Previo reserva de la franja horaria en la que deseaba trabajar, el repartidor activaba la posición de auto-asignación (disponible) en su teléfono móvil y a partir de entonces comenzaban a entrarle pedidos (slots), acordes con su franja y zona geográfica. Seguidamente, el repartidor tenía que aceptar el pedido, pudiendo hacerlo de forma automática o manual. En la primera modalidad (AA), la plataforma asignaba un reparto automático de recados que el trabajador podía rechazar de forma manual. En la

---

<sup>8</sup> La misma ha sido comentada críticamente por los profesores ROJO, BELTRÁN y TODOLÍ en sus respectivas bitácoras, (fecha de consulta: 31/1/2019):

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/09/de-verdad-los-glovers-son-sus-propios.html>

<https://ignasibeltran.com/2018/09/20/caso-glovo-los-repartidores-no-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-analisis-critico-a-la-sjs-39-de-3-9-18/>

<https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>

modalidad manual (MA), la plataforma no asigna el pedido al repartidor, sino que es él quien tiene que seleccionar qué reparto desea hacer entre los disponibles. Una vez aceptado el pedido, el repartidor debe llevarlo a cabo en la forma exigida por el cliente, entrando en contacto con este de forma directa. Si le surgían dudas sobre la forma de realizar el pedido, tenía que ponerse en contacto con el cliente para solventarlas. El sistema de asignación de pedidos en el sistema de asignación automática se realizaba, según declara la propia empresa, utilizando el algoritmo diseñado por la plataforma, el cual sigue una función de coste-beneficio que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes.

Se contemplaba el rechazo de un pedido previamente aceptado a media ejecución, en cuyo caso, el recado era reasignado a otro repartidor de la misma zona sin, supuestamente, penalización alguna aunque conviene ya anticipar que la no aceptación de pedidos sí que tenía una incidencia real en las nuevas asignaciones, habiéndose entendido que *“el posible riesgo a quedar descolgado de la misma si no se acepta (la tarea asignada) es lo que exige la dependencia”*<sup>9</sup>, siendo este un fuerte indicio para defender la laboralidad del vínculo.

Respecto a la retribución, la misma consistía en el pago de una cantidad por pedido en (el precio del “glovo sencillo” que abonaba el cliente era de 2,75 euros, de los cuales el repartidor percibía 2,50 euros) y el resto del precio se quedaba en poder de GLOVO en concepto de comisión por la intermediación realizada. Para cobrar estas cantidades, el profesional, quincenalmente, remitía una factura con los servicios realizados en cada periodo junto con el IVA correspondiente. Estas facturas eran confeccionadas por GLOVO y remitidas al trabajador para su visado y conformidad.

El elemento que generalmente plantea más discusión para la calificación jurídica de una prestación profesional es la autonomía en el ejercicio de la actividad, y el sometimiento, o no, al poder de dirección. Señala a este respecto el hecho probado sexto de la sentencia comentada que *“el trabajador decidía el momento de inicio y finalización de su jornada, así como la actividad que realizaba durante la misma, seleccionando los pedidos que quería realizar y rechazando los que no quería. No tenía obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar en activo un mínimo de horas al día o a la semana y tampoco la Empresa indicaba los recados a realizar ni cuando tenía que comenzar o finalizar su jornada. Si no se colocaba en posición ‘auto-asignación’, no le entraban pedidos. Podía rechazar un pedido a media ejecución sin sufrir penalización alguna”*. De hecho, el actor rechazó 8 pedidos previamente

---

<sup>9</sup> SÁNCHEZ URÁN AZAÑA, Y., “Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre”, cit., p. 123.

aceptados en un período de 4 meses y no fue penalizado ni su puntuación disminuida. Al tiempo, señala el fallo judicial que *“mientras el trabajador realizaba su actividad estaba permanentemente localizado a través de un geolocalizador GPS con el que se registraban los kilómetros que recorría en cada servicio, pudiendo elegir libremente la ruta a seguir hasta cada destino”*.

Ahora bien, la aplicación establece un sistema de asignación de pedidos vinculado a un sistema de ranking o reputación de los “riders”, cuya calificación se nutre de diversos factores (valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda). La puntuación máxima que se puede obtener es de 5 puntos, contemplándose una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la hora previamente reservada por él, aunque dicha penalización podía evitarse si el repartidor tenía una justificación y lo comunicaba debidamente.

Los repartidores que tenían mejor puntuación gozaban de preferencia de acceso a los servicios sin que la sentencia considere este dato como un indicio de laboralidad pues, a su juicio, que *“el repartidor con más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja (...) esto no equivale a sancionar al menos puntuado, ya que premiar a unos trabajadores por la superior calidad o cantidad de trabajo no equivale a castigar a los demás”*. Para la resolución comentada, *“que el sistema de puntuación y el hecho de que la empresa asigne más pedidos a los trabajadores de más puntuación no es ni un sistema de organización del trabajo ni tampoco es una penalización para los trabajadores con menos puntuación”*. Con acertadas críticas, se ha sostenido<sup>10</sup> que *“en un mundo en el que los pedidos son limitados –escasos como diría un economista- el hecho de que unos trabajadores tengan más pedidos implica que otros tengan menos, lo cual es, en sí mismo, tanto una organización del trabajo como una penalización. Pensemos que en vez de pedidos se asignarán horas de trabajo con su correspondiente retribución, que la empresa asigne más horas de trabajo a los mejores trabajadores y menos a los “peores” incluyendo el despido (cero horas de trabajo) es la base de cualquier empresa tradicional (restaurante, tienda de ropa, etc....)”*. Esta argumentación no es acogida por la sentencia que considera que *“la prestación de servicios desarrollada por el actor no puede calificarse como relación laboral, al no concurrir en la misma las notas definitorias de tal relación (salvo la de la voluntariedad) y singularmente las de ajenidad y dependencia. Además, ha quedado probado que los dos contratos suscritos poseían un contenido amplio, detallado y preciso sobre las obligaciones asumidas por cada una de las partes así como sobre la forma de prestación del servicio, señalándose concretamente que: el repartidor es el*

---

<sup>10</sup> Argumentación sostenida por el profesor TODOLÍ en el comentario de sentencia referenciado en la nota anterior.



*que organiza su trabajo (sin estar sujeto a jornada ni a horario), tiene el dominio completo de su actividad, pudiendo elegir la franja horaria en la que desea trabajar; asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente, así como de los posibles daños ocasionados durante el transporte, careciendo la empresa de poder disciplinario como consecuencia de esta capacidad de autoorganización del trabajador. En cuanto a su retribución, depende de la cantidad de recados que realice y del buen fin de los mismos, ejerciendo Glovo únicamente de intermediario sin asumir ninguna responsabilidad frente al cliente o el repartidor”.*

La realidad material de la relación demostrada difiere, a juicio de la sentencia, “*considerablemente de una relación laboral*”. Para alcanzar tal conclusión, señala que “*las principales herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil) son propiedad del trabajador, y además entiende que el trabajador asume el riesgo y ventura de su actividad, pues «no consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la empresa, que sólo decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los “recados” (APP), notas que son compatibles con la prestación de trabajo en régimen de autónomo TRADE, pudiendo el cliente proporcionar ciertas indicaciones técnicas al profesional contratado y señalar el precio de los servicios”.*

No podemos compartir este argumento. A nuestro juicio, de los hechos probados de la sentencia es incuestionable el sometimiento de la prestación al propio funcionamiento de la aplicación, pues no solo es esta la que asigna los pedidos sino también la que, mediante un complejo algoritmo, califica la reputación del “rider” y en función de esta puntuación, asigna o no tareas, compartiendo que este sí que es “*es un claro síntoma de sujeción al poder de dirección y organización. O, dicho de otro modo, dificulta que pueda ser calificada como una simple intermediaria. En este sentido que la empresa no ejercite su poder sancionador o la facultad resolutoria (siendo más o menos tolerante ante ciertos comportamientos o incumplimientos contractuales) no implica que no los ostente*”<sup>11</sup>. El sistema de puntuación organiza de forma tendencial y estadística la prestación de servicios de todo el conjunto de sus “riders”. Qué duda cabe de que si, con unos determinados valores de puntuación, la empresa encuentra dificultades estadísticas para cubrir determinado tipo de encargos, variará (como, de hecho, varía) dichos valores algorítmicos, en la medida de lo necesario, hasta solventar las incidencias de forma satisfactoria para sus clientes.

Aunque la empresa alegaba, en su contestación a la demanda, que es el trabajador quien decide sus días de descanso, lo cierto es que la empresa dirige su actividad comercial

---

<sup>11</sup> Argumento sostenido por el profesor BELTRÁN en el comentario efectuado a esta sentencia y disponible en su bitácora personal.

desplazando, mediante las variaciones que sean necesarias en los algoritmos de puntuación, a un número suficiente de “riders”, precisamente, hacia los domingos y festivos, días de mayor volumen de actividad. O, dicho de otro modo, la empresa dirige la actividad de los repartidores a través de un lenguaje y un itinerario lógicos nuevos, solo posibles gracias a los recursos tecnológicos actuales. Pero, si se observa, el agregado de todos los repartidores sí desarrolla su actividad bajo los designios organizativos y productivos de la empresa digital, que, a través de las variaciones pertinentes en los algoritmos de la aplicación informática creada y gestionada por ella misma, conseguirá, con toda exactitud, la cobertura de sus necesidades productivas.

A la hora de apreciar la dependencia, el indicio más palmario es, precisamente, que el repartidor, tras unos días de inactividad por caer enfermo, deja de recibir encargos de forma abrupta. No compartimos por tanto la valoración que hace la sentencia sobre el sistema de puntuación, cuando concibe el mismo no como un instrumento de control o sanción del empleador, para rebajarlo a la condición de mero instrumento de regulación para adquirir una preferencia de acceso a pedidos, de manera que la acumulación de más puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda (franja que la empresa denomina como “horas diamante”) no constituiría una sanción y sí únicamente un incentivo. El sistema de puntuación establecido por la empleadora constituye un modo de penalización indirecta, y dicha penalización es, a nuestro juicio, una manifestación evidente del poder disciplinario en el contexto de una relación laboral<sup>12</sup>.

Llama finalmente la atención que la existencia de dos contratos mercantiles sea un elemento tenido en cuenta para negar la laboralidad. El FJ 5º señala, a este respecto, que *“ambos contratos fueron suscritos por el demandante sin que conste vicio de consentimiento ni ninguna otra causa determinante de su invalidez” (...)* y *sin que se haya demostrado que la realidad material de la relación fuera diferente de la realidad formal; antes al contrario, se ha demostrado que la prestación de servicios se realizaba en la forma que aparece descrita en esos contratos, y no en vano la voluntad conjunta y libremente expresada a través de un contrato debe tomarse al menos como punto de partida para su examen”* lo que supone negar o, al menos, minimizar la presunción de laboralidad que opera en nuestro ordenamiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 ET.

1.2. *Un diferente pronunciamiento en la SJS número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 y en la SJS número 33 de Madrid, de fecha 13 de febrero de 2019*

---

<sup>12</sup> GARCÍA QUIÑONES, J. C., “Economía colaborativa y “dodecafonismo judicial”: El caso Glovo”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 1, 2019, p. 88.

Contrasta este pronunciamiento jurisprudencial con la sentencia dictada por el Juzgado número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018<sup>13</sup>, y que ha adquirido firmeza tras la declaración de la empresa de retirar el recurso<sup>14</sup>. En el fallo de la SJS de Valencia se insistía en la irrelevancia de que el prestador de servicios de la plataforma aportase para la realización de esta actividad tanto su bicicleta como su teléfono móvil, pues lo determinante es que la titular de la plataforma virtual es la que “*organizaba mediante la “app” la actividad empresarial*”. Desde esta perspectiva, se considera la aplicación como el principal medio de producción.

Otro elemento utilizado en el fallo para defender la laboralidad es que la plataforma decide el precio de los servicios realizados por el repartidor, siendo el servicio cobrado al cliente/usuario final por Deliveroo a través de la aplicación. Una postura diametralmente opuesta a la mantenida en el caso de Glovo, pues también esta plataforma se nutre financieramente, y así se destaca en la propia sentencia, de los acuerdos comerciales que concierne con establecimientos, tiendas y comercios (no de lo que le pagan los usuarios por los recados), siendo la actividad de los “glovers” un eslabón esencial para el desarrollo de su negocio.

A nuestro juicio, tanto en la sentencia de Valencia como en el pronunciamiento aquí comentado, la nota de dependencia aparece demostrada fehacientemente. En ambos casos, el trabajador presta servicios bajo las condiciones fijadas por la propietaria de la aplicación<sup>15</sup> y, a este respecto, en la SJS de Valencia se aprecia determinante que el mismo prestase servicios “*siguiendo las instrucciones emitidas por la empresa, bajo las condiciones prefijadas por esta de modo unilateral, debiéndose encontrar geolocalizado en cualquier momento*”<sup>16</sup>. Esta misma presunción de laboralidad se defiende en el caso de Amazon Mechanical Turk, recordando que la facultad

---

<sup>13</sup> Antes de este pronunciamiento existen algunas actas de la Inspección de trabajo de Cataluña (de fecha 9 de marzo de 2015, número expediente 8/0025767/14) y de Valencia (fecha 19 de diciembre de 2017, número de expediente 462017008125108, accesible en: [www.intersindical.org/docs/Acte\\_inspecció\\_treball\\_1.pdf](http://www.intersindical.org/docs/Acte_inspecció_treball_1.pdf))

<sup>14</sup> Atendiendo al documento que ha presentado Roofoods Spain SL (titular de la plataforma virtual Deliveroo) ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia valenciano, expresando su voluntad “de desistir del recurso por ella interpuesto, procede conforme a lo previsto en el artículo 450 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil tener por hecha tal manifestación y por desistida a la parte recurrente. Puede consultarse la noticia en (fecha de consulta: 1/2/2019): <https://www.efe.com/efe/comunitat-valenciana/economia/deliveroo-retira-su-recurso-contr-la-sentencia-sobre-despido-improcedente/50000882-3804291>

<sup>15</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H., “La Lucha contra los «falsos autónomos» en la prestación de servicios vía app. El caso «deliveroo»”, cit., p. 285.

<sup>16</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Economía colaborativa y crisis del derecho del Trabajo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 430, 2019, p. 95.

organizacional es exclusiva de la plataforma, la cual distribuye las tareas “entre los *turkers en atención a su puntuación personal de pasadas ediciones*”<sup>17</sup>. Esta reputación o sistema clasificatorio es el elemento que condiciona el reparto de tareas, entendiéndose esta fórmula como una clara manifestación de trabajo subordinado, y ello sin perjuicio de que quienes ejecutan esta actividad tengan una cierta libertad en la determinación de su trabajo.

A fecha de cierre de este comentario se hacía pública la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid<sup>18</sup>, declarando la laboralidad de la relación de un repartidor de esta misma plataforma. Para alcanzar tal conclusión, el magistrado considera que las propias cláusulas incluidas en el contrato de TRADE, reproducidas en la sentencia, introducen una “*serie de rasgos demostrativos de la sumisión del repartidor a las instrucciones de GLOVOAPP23 SL*”. Entre otros indicios, la duración de la jornada en 40 horas, el procedimiento a seguir para la compra de productos para el cliente, el límite de tiempo para la realización de un encargo “slot”, o la prohibición de uso de la imagen corporativa de la plataforma en las redes sociales de sus prestadores.

Que sea la plataforma la que encomienda a un concreto repartidor la tarea que ha de asumir, siguiendo, para ello, el “*criterio del menor coste mediante la solución que proporcional el algoritmo a tal efecto creado*” hace de la plataforma el elemento básico para el desarrollo de la actividad. Con todo, el elemento que, a mi juicio, plantea más interés es la calificación de nulidad de la decisión extintiva al entender que la misma supone una conducta antisindical.

Conforme al hecho probado décimo de la sentencia, se refiere que el repartidor en un grupo de telefonía, denominado “Paro Glovomadrid”, cuelga un mensaje de voz instando a secundar el paro convocado al tiempo que plantea una estrategia para dificultar la ejecución de la actividad de quienes no secunden esta movilización. Esta razón es la que sirve a Gilvo para finalizar el 20 de septiembre de 2018 la relación con este repartidor pues, a juicio de la empresa demandada, “*no cabe duda de que la incitación a la huelga, así como los insultos y amenazas proferidas a otros profesionales (...) ponen de manifiesta una conducta que va más allá de los derechos colectivos y sindicales que pudieran corresponder a un TRADE y, por tanto, motivan la resolución del contrato que nos une con usted*”.

---

<sup>17</sup> GINÉS FABRELLAS, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 6, 2016, p. 17.

<sup>18</sup> Texto de la sentencia disponible en: [www.ugt.es/sites/default/files/sentencia\\_glovo\\_ugt\\_febrero2019.pdf](http://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf)

La resolución judicial considera, por el contrario, que la supuesta participación activa del demandante en el paro solo evidencia “*la opinión del demandante...sin que pueda interpretarse como una medida de incitación a secundar la huelga ni de coacción a otros repartidores*” sino que son palabras que entran dentro de su libertad de expresión y, por tanto, no pueden ser causa de despido. Pero es que, además, siendo indubitada la participación del repartidor en los paros convocados, y la reacción que esta actuación produjo en la empresa, sanciona con la nulidad la decisión extintiva.

Conscientes de que este “*tema seguirá suscitando debate y soluciones judiciales que, en la medida en que resuelva casos particulares*”<sup>19</sup> *podrán ser distintas porque, como ha reiterado la jurisprudencia la decisión sobre la laboralidad o no de una prestación de servicios, requiere un análisis de cada caso*”<sup>20</sup>, conviene concluir recordando que, en el ordenamiento jurídico español, la calificación del vínculo «ha de encontrarse en las circunstancias concurrentes, en la relación que une a las partes y en el desarrollo y contenido de la relación, siendo indiferente la denominación que los interesados hubieren dado a su contrato»<sup>21</sup>. Quizá un buen punto de partida para la clarificación de estas categorías lo proporcione la comunicación de la Unión Europea “Una agenda europea para la economía colaborativa”<sup>22</sup>, publicada en el año 2016, que ofrece a este respecto tres criterios:

En primer lugar, que sea la plataforma la que determine el precio del servicio; en segundo lugar, que sea la plataforma la que fije los términos y condiciones de la relación contractual con el proveedor del servicio, y, en tercer lugar, que la plataforma posea activos para la prestación del servicio. En tal hipótesis, lo más probable es que nos encontremos ante un trabajador subordinado de la plataforma<sup>23</sup>; naturaleza laboral podrá probarse incluso aunque los prestadores de servicios asuman parte de los costes o dispongan de medios de producción propios. A nuestro juicio, lo determinante para esta clasificación será si los términos y condiciones del servicio son impuestas por la

---

<sup>19</sup> A fecha de cierre de este comentario, se ha hecha pública una nueva SJS, ahora del Juzgado de lo Social número de Madrid, de fecha 11 de enero de 2019, que niega la laboralidad del contrato de otro rider de Glovo. Puede consultarse un comentario a esta sentencia en el blog del profesor Todolí:

<https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>

<sup>20</sup> MERCADER UGUINA, J. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Trabajo en plataformas y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos judiciales”, *Información Laboral*, nº 10, 2018, p. 6.

<sup>21</sup> STS 17/06/10 (R.º. 3847/09).

<sup>22</sup> Disponible en el siguiente enlace: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-2001\\_es.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2001_es.pdf)

<sup>23</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 406, 406, 2017, p. 46.

plataforma pues, en tal caso (esencialmente casuístico, de otra parte), la aplicación resultará el elemento esencial y nuclear para la prestación del servicio<sup>24</sup>.

No podemos terminar este comentario sin referir que varias de estas empresas han defendido una modificación normativa en el informe “La contribución económica de las plataformas delivery en España”<sup>25</sup>, realizado por Afi para Adigital. En la presentación pública del mismo, el director de operaciones de Deliveroo en España, señaló que es “innegable”<sup>26</sup> la necesidad de una nueva legislación laboral que se adecue a estos nuevos modelos de trabajo, recordando que “*en tan solo dos años, las plataformas digitales de delivery ya cuentan con más de 3 millones de clientes finales, lo que supone un crecimiento de casi tres veces desde 2016, y han realizado más de 19 millones de pedido, y que su aportación al PIB ha sido de 643 millones de euros, y para 2020 se prevé que esta última supere los 2.000 millones de euros*”. Parece que esta posibilidad no está siendo explorada, habiéndose sostenido que “*del legislador nacional habitualmente dispuesto a procrastinar soluciones ante los nuevos retos que proporciona la realidad social y más cuando se trata de regular las relaciones laborales, no se tiene noticia*”<sup>27</sup>.

## 2. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H., “La Lucha contra los «falsos autónomos» en la prestación de servicios vía app. El caso «deliveroo»”, *Iuslabor*, n.º 2, 2018, p. 10.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n.º 406, 2017, pp. 23-56.

GARCÍA QUIÑONES, J. C., “Economía colaborativa y “dodecafonismo judicial”: El caso Glovo”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 1, 2019, pp. 75-91.

GIMENO DIAZ DE ATAURI, P. y NIETO ROJAS, P., *Platform Economy and Workplace representation: the spanish case*, Fundación Marco Biaggi, Módena, 2019.

<sup>24</sup> GINES FABRELLAS, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, 2018, p. 102.

<sup>25</sup> Accesible en: <https://www.adigital.org/informes-estudios/la-contribucion-economica-las-plataformas-delivery-espana/> (fecha de consulta: 4/2/2019).

<sup>26</sup> Puede consultarse la noticia en: <https://www.europapress.es/economia/noticia-deliveroo-glovo-uber-eats-stuart-piden-legislacion-adapte-nuevos-modelos-trabajo-20190131113316.html>

<sup>27</sup> FJ 10ª SJS número 33 Madrid, 13 febrero 2019.

GINÉS FABRELLAS, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 6, 2016, pp. 66-85.

GINES FABRELLAS, A., “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 425-426, 2018, pp. 89-111.

MERCADER UGUINA, J. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Trabajo en plataformas y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos judiciales”, *Información Laboral*, nº 10, 2018, pp. 3-9.

PUEYO, J. y GUTIERREZ, C., “Todo lo sólido se desvanece en el aire. Precariedad y nuevas relaciones de trabajo: una perspectiva sindical”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 29, 2017.

SÁNCHEZ PÉREZ, J., “Economía colaborativa y crisis del derecho del Trabajo”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 430, 2019, pp. 117-124.

SÁNCHEZ URÁN AZAÑA, Y., “Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 420, 2018, pp. 117-124.

TODOLÍ SIGNES, A., “Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 51, 2018, pp. 443-447.

Fecha recepción: 23.2.2019

Fecha aceptación: 30.2.2019