



---

# Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

## Plataformas digitales y contrato de trabajo

Presentado por:

**Elisa Otero Nieto**

Tutelado por:

**Elías González-Posada Martínez**

*Valladolid, 27 de mayo de 2019*

## **RESUMEN**

Este trabajo abordará en una perspectiva nacional, comunitaria e internacional las controversias existentes respecto a la proliferación de plataformas digitales que engloban nuevos modos de trabajo que no están explícitamente cubiertos por el ordenamiento jurídico.

Necesidad de una seguridad jurídica en ámbitos como la Seguridad Social o la sanidad cubierta (o no cubierta) por estos nuevos modos de trabajo. Analizaremos la necesidad de una reforma en el ordenamiento jurídico que incluya estos nuevos modelos, así como una regulación ajustada a las nuevas necesidades.

Es relevante la relación que tiene este problema con la Unión Europea y la también necesaria regulación común para los Estados miembros. Análisis desde un punto de vista internacional, haciendo referencia a una de las start-ups y ahora empresa más importante del sector: UBER.

Es importante también la mención de diferentes sentencias de todas las partes del mundo relacionadas con los contratos de trabajo y condiciones de este tipo de nuevos empleos y las características principales del contrato de trabajo para englobarlo en uno o en otro grupo.

## **ABSTRACT**

This work will address, in a national, community and international perspective, the existing controversies regarding the proliferation of digital platforms that encompass new ways of working that are not explicitly covered by the legal system.

Need for legal security in areas such as Social Security or healthcare covered (or not covered) by these new ways of working. We will analyze the need for a reform in the legal order that includes these new models.

The relationship that this problem has with the European Union and the also necessary common regulation for the Member States is relevant. Analysis from an international point of view, referring to one of the start-ups and now the most important company in the sector: UBER

It is also important to mention different judgments from all parts of the world related to work contracts and conditions of this type of new jobs and the main characteristics of the work contract to include it in one or another group.

## **PALABRAS CLAVE**

Plataformas digitales, ordenamiento jurídico, contrato de trabajo, Unión Europea, EEUU, Canadá, economía colaborativa, start-up, relación laboral, condiciones laborales, autónomos, empresas, condiciones, sentencia, jurisprudencia, UBER, nuevos modelos, controversia

## **KEY WORDS**

Digital platforms, legal system, employment contract, European Union, USA, Canada, collaborative economy, start-up, employment relationship, self-employed person, companies, working conditions, judgment, jurisprudence, UBER, new models, controversy

# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>INDICE DE ABREVIATURAS .....</b>	<b>7</b>
<b>1. REDES EMPRESARIALES, PLATAFORMAS DIGITALES Y RELACIONES LABORALES .....</b>	<b>8</b>
1.1.1 <i>Fases de una start-up</i> .....	9
1.1.2 <i>Financiación de las start-ups</i> .....	10
<b>1.2 Economía colaborativa .....</b>	<b>10</b>
1.2.1 <i>La economía colaborativa y su relación con los trabajadores</i> .....	12
<b>1.3 Gig economy.....</b>	<b>14</b>
<b>1.4 Dependencia.....</b>	<b>15</b>
<b>2. NECESIDAD DE ADAPTAR EL MARCO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL A ESTOS NUEVOS MODELOS .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Necesidad de adaptar el marco jurídico .....</b>	<b>19</b>
2.1.1 <i>Propuestas</i> .....	23
2.1.2 <i>Adaptación de las normas de Seguridad Social</i> .....	25
<b>2.3 Jurisprudencia en España.....</b>	<b>26</b>
2.2.1 <i>Auto 707/2014</i> .....	26
2.2.2 <i>Sentencia 87/2018 TS: Generalitat de Catalunya vs Uber</i> .....	26
2.2.3 <i>Sentencia 921/2018: Resolución del Tribunal Supremo</i> .....	28
2.2.4 <i>Decreto Generalitat de Catalunya: 1 de febrero de 2019</i> .....	30
<b>2.3 Uber en España .....</b>	<b>32</b>

<b>3. NUEVOS MODELOS DE RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO EUROPEO E INTERNACIONAL .....</b>	<b>37</b>
3.1 Actuaciones y propuestas de la Unión Europea .....	37
3.2 Necesidad de una regulación para los Estados Miembros .....	42
3.3 Jurisprudencia de la Unión Europea.....	43
3.3.1 <i>Caso Uber en Europa</i> .....	44
3.4 Jurisprudencia internacional.....	47
3.4.1 <i>Caso Uber en EEUU</i> .....	48
3.4.2 <i>Caso Uber en Canadá</i> .....	50
<b>CONCLUSIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>55</b>

## INTRODUCCIÓN

En este trabajo vamos a analizar como las plataformas digitales han influido en los diferentes modos de crear un contrato de trabajo. A día de hoy, estas forman un punto estratégico en el mercado, gracias a ellas es mucho más fácil la accesibilidad a determinados servicios, y de ahí, su enorme crecimiento.

Pero estas plataformas deben ir más allá cuando llevan consigo la creación de empleo. Es decir, plataformas como Uber o Deliveroo, en las que hay una persona que se encarga de llevar a cabo la intermediación entre la empresa y el cliente, deben regular diferentes aspectos legales, así como la seguridad social de sus trabajadores o la relación existente del prestador de servicios con la empresa. Es en este punto donde surge el mayor problema planteado hasta ahora para el ordenamiento laboral: no existe legislación que sea acorde con las características de este trabajo, con lo que nos encontramos con un vacío regulador que deben resolver los jueces en las respectivas sentencias que han tenido que resolver debido a la gran polémica que ha surgido de todo esto. Que un tema tan importante no sea regulado por el legislador, tiene como resultado que existan sentencias resueltas e interpretadas de modos muy diferentes y que entre las Comunidades Autónomas de nuestro país haya una gran desigualdad en el modo de resolución de este problema.

Es por esto que la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico, o tener una norma comunitaria aplicable a este problema, es muy necesaria. La ausencia de esto ha llevado a diferentes sentencias contradictorias, a muchas cuestiones prejudiciales enviadas a la Unión Europea, y, sobre todo, a una precarización de este trabajo y a la no existencia de una seguridad cubierta y unos derechos mínimos para estos trabajadores.

Sin embargo, a medida que la problemática avanza, y el desarrollo de las plataformas también, se van desarrollando medidas y propuestas a todos los niveles para resolver el problema. Veremos como la Unión Europea, además de pronunciarse sobre algunos aspectos básicos, va a llevar a cabo una serie de propuestas y directivas que serán aprobadas, empezando por una muy importante de 2019, consistente en mejorar las condiciones y garantizar unos derechos mínimos a los trabajadores en plataformas digitales.

Analizaremos también de forma amplia la importancia de observar la existencia de dependencia en este tipo de empleos, ya que es una de las características esenciales para poder observar una laboralidad en la relación con la empresa o no, y así poder resolver cuestiones tan problemáticas como la clasificación de estos trabajadores en un grupo (autónomos,

TRADES) o en otro (trabajadores por cuenta ajena). Sin embargo, observaremos como esta dependencia debe ser analizada de manera más innovadora, ya que por las características de los nuevos trabajos que surgen, será necesario poner atención en otras cosas y tal vez, menos en otras. El estudio de la dependencia es uno de los puntos bases del análisis de estos modos de trabajo. Un estudio que llevan a cabo diferentes instituciones nacionales e internacionales, como Inspección de Trabajo, jueces para la resolución de sus sentencias, o la Comisión Europea y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Por tanto, es importante definir la dependencia, qué consecuencias tiene que exista o no, sus características, y la importancia de relacionarla con otra característica tan importante como la ajenidad, siendo estas, las dos caras de una misma moneda.

Uno de los casos más famosos tanto a nivel nacional, europeo e internacional, es el denominado “Caso Uber”, una empresa que ha creado una demanda mundial y se ha tenido que enfrentar a numerosas demandas por parte de muchos de los países en los que funciona, teniendo incluso que verse retirado por haberse prohibido su servicio.

Veremos su evolución más detallada en España, con las diferentes sentencias referentes al caso, muy diferentes según la Comunidad Autónoma en la que nos encontramos, ya que como antes indicábamos, la ausencia de una regulación ha dejado en manos de las Comunidades Autónomas la regulación de empresas como esta con las condiciones que cada una desee imponer, como ha sucedido con la Generalitat de Cataluña, pero también es importante el “Caso Uber” en Europa, donde analizaremos algunas de las respuestas de los países europeos a la entrada de Uber en el mercado laboral, como de Reino Unido, Francia o Alemania, y veremos la opinión del Abogado General y una resolución del Parlamento Europeo sobre las condiciones laborales y el empleo precario, en EEUU e incluso en Canadá también han existido conflictos, enfocados mayormente a la precarización del trabajo y a las condiciones en las que se encuentran, que abordaremos al final del todo.

## **INDICE DE ABREVIATURAS**

**PFP:** Plataformas de Financiación Participativa

**TIC:** Tecnologías de la Información y la Comunicación

**TRADE:** Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

**LETA:** Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo

**LCoop:** Ley 27/1999, de 16 de Julio, de Cooperativas

**UGT:** Sindicato Unión General de Trabajadores

**BOE:** Boletín Oficial del Estado

**LISS:** Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

**VTC:** Vehículo de Transporte con Conductor

**TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea

**CNMC:** Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia

**ROTT:** Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

**LOTT:** Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, de 30 de julio de 1987

**ITV:** Inspección Técnica de Vehículos

**UE:** Unión Europea

**IVA:** Impuesto sobre el Valor Añadido

**COLLEEM:** Collaborative Economy

**AG:** Abogado General

**TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

**EEUU:** Estados Unidos

**NYTWA:** New York Taxi Workers Alliane

**OPI:** Oferta Pública Inicial

# 1. REDES EMPRESARIALES, PLATAFORMAS DIGITALES Y RELACIONES LABORALES

Los diferentes tipos de redes empresariales que vamos a ver a continuación tienen su base fundamental en el título de este trabajo: las plataformas digitales. Estas son el punto en común de los diferentes modelos que explicaremos a continuación, que, aunque aparentemente puedan causar confusión, cada una tiene una formación y un fin muy diferentes.

La creación de estos modelos lleva a la existencia de nuevas formas de relaciones laborales que no habíamos visto anteriormente, y es ahí donde nace la duda del tipo de relación existente entre los trabajadores – en caso de que exista una relación laboral – y la plataforma digital concerniente en cada caso.

## 1.1 Empresas emergentes: start-ups.

Desde hace unos años, las relaciones laborales han experimentado un gran cambio en su modo de crearse y desarrollarse.

Las start-ups son empresas emergentes que surgen como ideas innovadoras que pueden llegar a competir con grandes empresas consolidadas. Empresas insertas actualmente, como WhatsApp, comenzaron como una simple start-up. Comienzan como una organización temporal, que posteriormente, cuando logre una sostenibilidad, crecimiento y rentabilidad, se incorporará indefinidamente al mercado.

La start-up representa una unidad de negocio que tiene como finalidad incorporarse en un mercado particular en condiciones de incertidumbre. Por lo general, son de creación reciente<sup>1</sup>.

Una de las características más relevantes de las start-ups es la relación que tienen con el mundo digital, con la tecnología. Son ideas innovadoras fundamentalmente apoyadas en plataformas digitales. Sus finalidades son diferentes, pueden actuar como intermediarios, u ofreciendo directamente un determinado servicio. Cada una de ellas tiene una finalidad que busca simplificar y facilitar un proceso al cliente.

---

<sup>1</sup> LOPEZ CUMBRE, Lourdes, *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Navarra: Aranzadi, 2018.

Son precisamente las start-ups la fórmula empresarial en la que la innovación acompañada del soporte tecnológico, permiten llegar de una manera inmediata al mercado. Se parte de cero, logrando transformar una idea exitosa en un negocio<sup>2</sup>.

Algunas de las características propias de las start-ups son la volatilidad y la facilidad para ser plagiadas o la apropiación de su valor por parte de la competencia. Es una tecnología accesible a todos, con carácter general, por lo que podrá ser reemplazado de manera muy sencilla por otro proyecto más innovador y que satisfaga de mejor forma las necesidades de los clientes, por ello están en continua evolución.

Una de las mayores ventajas para los emprendedores de las start-ups es que la inversión necesaria es notablemente inferior, y además, gracias a la intensa utilización de las TICs, reducen costes operativos y pueden acceder a un público mayor.

Existen numerosos tipos de start-ups, sin embargo, los tipos más fuertes se podrían clasificar en: Fintech (unión de tecnología y productos financieros: gestionar patrimonio, créditos...), Internet de las Cosas (IoT), salud y estilo de vida, Big Data y Ecommerce.

#### 1.1.1 Fases de una start-up

Las start-ups van a pasar por una serie de etapas diferenciadas en las que el desarrollo, objetivos y características de las mismas cambian por completo.

En primer lugar, nos encontramos con la etapa seed o la etapa semilla, que es una de las etapas más importantes de la start up, ya que es determinante para su futuro éxito. Se desarrolla la idea adecuada, un determinado producto, y se emplean diferentes metodologías (siendo una de las más habituales el método Lean Startup).

En segundo lugar, llega la fase de Early Stage, con los primeros clientes, sus feedbacks, y llega el momento de innovar el producto a través de un proceso iterativo, e incluso realizar una inversión mayor.

En tercer lugar, la etapa “Growth Stage”. Es la etapa en la que la start-up ya tiene establecido su product-make-fit, clientes y métricas positivas, y trata de crear beneficios y crecer.

---

<sup>2</sup> DYLER, J., *El ADN del innovador: claves para dominar las cinco habilidades que necesitan los innovadores*, Barcelona, Deusto, 2012.

Posteriormente está etapa de expansión, que es el momento de buscar otros mercados más ambiciosos donde irrumpir con fuerza, como puede ser llegar a acuerdos con empresas muy grandes ya instauradas. Es una etapa de riesgo, previa a la etapa de “exit”, consistente en vender la start-up, acciones, entrada en bolsa... siendo solo una posibilidad, ya que siempre está presente la opción de convertirse en una gran empresa y de llevar un largo recorrido<sup>3</sup>.

### 1.1.2 *Financiación de las start-ups.*

Un elemento relevante de las start-ups es su financiación. En Europa, el modelo de creación, impulso y crecimiento de las start-ups se basa en la colaboración público-privada. La financiación podrá provenir del ámbito público, a través de ayudas del sector público, pero lo normal será que se base en recursos privados ajenos.

Una forma muy común de financiación colaborativa es la denominada crowdfunding o financiación en masa, que sirve en muchas ocasiones para la financiación de una start-up.

En el crowdfunding podemos distinguir fundamentalmente dos modelos: el primero, consistente en la aportación dineraria a título de mera liberalidad que servirá para financiar el proyecto, y en segundo lugar, podemos encontrarnos con una financiación que no constituya una mera liberalidad, sino que este participe, posteriormente tendrá futuros beneficios proporcionales a su financiación, lo que supone una inversión de capital.<sup>4</sup>

Otro modo de financiación son las plataformas de financiación participativas o PFP, mencionado en el artículo 46 de la Ley 5/2015, que establece que las PFP son empresas autorizadas cuya actividad consiste en poner en contacto a personas físicas o jurídicas que ofrecen financiación a cambio de un rendimiento dinerario. Estas PFP deben constituirse como personas jurídicas y ser gestionadas por personas con experiencia en las materias necesarias.

## **1.2 Economía colaborativa**

---

<sup>3</sup> Las 5 etapas de una startup, explicadas con detalle | ABANCA innova. Retrieved from <http://abancainnova.com/opinion/las-5-fases-una-startup-explicadas-detalle/>, 2018 [Consulta: 24 enero 2019]

<sup>4</sup> GIMENO RIBES, M., *Aproximación a la naturaleza jurídica del Crowdfunding*, *Revista de Derecho Mercantil*, núm 291, 2014, pp. 1-38

En relación con los nuevos modelos y su relación con la tecnología utilizada es conveniente matizar estos conceptos, ya que, aunque exista confusión, no son los mismos conceptos, sus perfiles son muy diferentes y solo tendrían la tecnología como punto en común, esto es, la dependencia de plataformas digitales para conectar a los trabajadores autónomos con el trabajo.<sup>5</sup>

La economía colaborativa es uno de los nuevos modelos de consumo alternativo de los últimos años. Se basa en prestar, alquilar, comprar o vender productos en función de necesidades específicas, englobando todas aquellas actividades que suponen un intercambio entre particulares a cambio de una compensación pactada. El concepto va mucho más allá de lo que parece y hay múltiples tipos de economía colaborativa.

A este consumo de bienes y servicios de manera colaborativa se le conoce como consumo colaborativo.

La Comisión Europea define la economía colaborativa de la siguiente manera: “Modelos de negocio donde las actividades son facilitadas por plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para uso temporal de bienes o servicios provistos por particulares. La economía colaborativa involucra tres categorías de actores: proveedores de servicios que comparten bienes, recursos, tiempo y/o habilidades; los usuarios de estos servicios; y los intermediarios que conectan a proveedores con los usuarios y que facilitan la transacción entre ellos”<sup>6</sup>.

Una de las ventajas que se obtienen de la economía colaborativa es la optimización de recursos por parte de los particulares, que darán salida a unos bienes o servicios que no tenían un uso completo, por tanto, otra de las ventajas es el ahorro.

Algunos de los ejemplos más importantes de economía colaborativa son:

- El transporte colaborativo: Compartir tu viaje en coche. Una de las empresas más conocidas en España es BlaBlaCar.

---

<sup>5</sup> GONZÁLEZ-POSADA, E., *Empresas emergentes y trabajo asalariado, Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Navarra: Aranzadi, 2018

<sup>6</sup> COMISIÓN, Una Agenda Europea para la economía colaborativa, 2016.

- Alojamiento colaborativo: Compartir tu casa en un momento en que no está habitada, o parte de ella (una habitación, por ejemplo). En España se encuentran HomeAway o AirBnb.

En relación a la economía colaborativa podemos mencionar una forma muy común de financiación colaborativa, denominado crowdfunding o financiación en masa, que sirve en muchas ocasiones también para la financiación de una start-up. En el crowdfunding podemos distinguir fundamentalmente dos modelos: el primero, consistente en la aportación dineraria a título de mera liberalidad que servirá para financiar el proyecto, y en segundo lugar, podemos encontrarnos con una financiación que no constituya una mera liberalidad, sino que este participe, posteriormente tendrá futuros beneficios proporcionales a su financiación, lo que supone una inversión de capital.

### 1.2.1 *La economía colaborativa y su relación con los trabajadores*

Con la economía colaborativa se crea controversia respecto a la relación laboral que existe con determinados puestos de trabajo que se dan en algunos ejemplos de economía colaborativa. Normalmente, los prestadores de servicio de las plataformas virtuales son personas físicas unidas a través de un contrato de prestación de servicios y sin personas a su cargo.

Estos necesitan una autorización previa para acceder como prestador de servicios a la plataforma, es decir, necesita superar un proceso de autorización para acceder a las peticiones de los clientes. Además, el coste del servicio y la comisión ya son prefijados por la plataforma, y el pago que haga el cliente, lo hará a la plataforma, nunca directamente al prestador de servicios.

Además, la plataforma tiene un poder discrecional de deshabilitar el acceso del prestador de servicios a la misma. Tiene el poder de extinguir unilateralmente la relación, impidiéndole el acceso a la plataforma.<sup>7</sup>

Es por esto que se plantea el gran interrogante sobre qué relación existe realmente, ¿en qué relación contractual de nuestro marco jurídico se debe encuadrar?

---

<sup>7</sup> OTERO GURRUCHAGA, C. *“El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”*, 2018

Frecuentemente el interrogante surge entre la calificación como trabajador del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores: “Los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, o por el contrario, calificarlo en base al artículo 1.1 de la Ley 20/2007, del Estatuto del trabajador autónomo: “Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial” (aunque, de manera transitoria este apartado se encuentra suspendido de vigencia y aplicación en lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial hasta 1 enero 2019 por la disposición final 17.1 de Ley núm. 3/2017, de 27 de junio).

Sin embargo, también existen otras figuras alternativas, que son: TRADE y cooperativas de trabajo asociado.

El TRADE es el trabajador autónomo económicamente dependiente. Ha de tenerse en cuenta que el TRADE es una subcategoría enmarcada en la prestación autónoma de servicios, regulada principalmente por la LETA y caracterizada por las notas definitorias del trabajo autónomo; carácter personal y directo, habitual y a título lucrativo, y por cuenta propia, lo que entraña la apropiación de los frutos o productos del trabajo, directa y automáticamente, por el propio trabajador, asumiendo los riesgos económicos o de resultado propios de la actividad que realice, así como la autonomía en la prestación del servicio.

Las cooperativas de trabajo asociado “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios a terceros” (art. 80.1 LCoop), siendo su finalidad, por tanto, asociar a personas físicas para proporcionarles trabajo.

Por ejemplo, los *riders* de empresas como Deliveroo, encargada de llevarte la comida a casa, o Glovo, empresa encargada de recoger y llevarte a tu domicilio lo que desees, eran calificados como TRADEs

Sin embargo, una de las sentencias más importantes en relación a la empresa Deliveroo, del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia, desmiente esa afirmación y confirma que la relación contractual existente es una verdadera relación laboral. Esta sentencia se origina debido a la

demanda que los propios trabajadores de Deliveroo interponían, calificando la contratación como autónomos primero, y como TRADEs posteriormente, de fraudulenta.

A pesar de que el juzgador aplica un proceso tradicional, nos encontramos con cosas nuevas, como es la profunda originalidad de los presupuestos que califican la existencia de dependencia y ajeneidad: lista de restaurantes, disponibilidad, o que el *rider* sea la cara de la empresa, es decir, indicios que no son utilizados comúnmente pero que empiezan a introducirse en la doctrina laboral.

### 1.3 Gig economy

La gig economy, también conocida como economía de los pequeños encargos, es una nueva relación laboral en la que se contratan empleados puntualmente para trabajos esporádicos en los que los empleados aportan todo lo necesario para su actividad.

Este tipo de trabajadores, autónomos, ponen al servicio de la empresa el tiempo disponible y llevan a cabo una actividad durante un periodo de tiempo concreto.

Es necesario, dentro de la gig economy, conocer la definición de *freelance*, que es el término utilizado para los trabajadores autónomos dentro este fenómeno. Podemos definir *freelance* como el trabajador que aportará todos sus recursos (conocimiento, experiencia laboral, tiempo...) de forma independiente, dedicándose a realizar trabajos de manera autónoma y no continuada, haciéndolo de acuerdo a sus necesidades y las de sus clientes. No suelen cumplir ningún horario, ya que son trabajos específicos durante un tiempo determinado y bajo unas condiciones determinadas.

Además de la digitalización, que ha sido un factor evidente en el desarrollo de esta economía, nos encontramos también a la crisis económica como factor determinante.

Una de las ventajas más importantes de la gig economy es el ahorro que pueden experimentar las empresas en cuanto a contratación, ya que solo tendrán que invertir en nóminas cuando lo necesiten, y no tendrán que pagar indemnizaciones por despido.

La principal desventaja para los trabajadores es que, al trabajar por proyecto, no existe una seguridad económica y hay meses en los que sus ingresos son cero frente a otros que pueden ser muy elevados.

Como ventajas, está la flexibilidad de horarios y la organización de su tiempo según sus necesidades siempre y cuando cumplan con los plazos, y la posibilidad de tener una mayor experiencia laboral.<sup>8</sup>

Podemos dividir la gig economy en dos tipos principales:

- *Crowdwork* o empleo masivo, se refiere al trabajo que es ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas.
- *Work-on-demand via apps*

#### 1.4 Dependencia

Es bien sabido que la dependencia es uno de los elementos fundamentales presentes en una relación laboral, siempre de mano de la ajenidad. Es una materia fundamental a la hora de calificar la relación laboral.

Es una cuestión que se sitúa en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de organización y dirección. El trabajo dependiente no se sitúa solo en el ámbito de dirección de otra persona, sino también en el ámbito de organización.

La jurisprudencia ha ido tratando de establecer unos cánones que sirvan para tratar de encontrar mecanismos externos que permitan localizar la dependencia, como, por ejemplo, la fijación del horario, es decir, elementos externos que determinan un poder de dirección, un dato sensible para la caracterización, por existir dependencia, de la relación laboral.

Nos concierne averiguar si en el ámbito de las plataformas digitales también está presente la dependencia, para así poder calificar la relación laboral, y consecuentemente, regularla en base a la existencia o inexistencia de esta. En el Derecho del Trabajo, sigue estando presente el principio de que las partes no pueden calificar la relación como laboral o no, sino que va a depender de que se aprecien los presupuestos sustantivos de la misma.

En el ámbito de las plataformas digitales no es fácil delimitar el contorno que separa a uno u otro tipo de trabajo, es por ello que se necesita con urgencia la adaptación y renovación de

---

<sup>8</sup> PARDO CESPEDES, L. “Gig economy, la creciente economía del trabajo eventual”. De <https://www.linkedin.com/pulse/gig-economy-la-creciente-econom%C3%ADa-del-trabajo-luis-pardo-cespedes>, Madrid, 2017.

las normas laborales a la realidad social existente, ajustando mecanismos, como veremos posteriormente, de legislación laboral, social o de Seguridad Social.

A pesar de que será necesario establecer los criterios caso por caso, destaca algunos criterios fundamentales para afirmar que existe una relación laboral:

- Existencia de un vínculo de subordinación, no siendo libre de determinar los servicios que presta y en qué condiciones los va a prestar.
- La naturaleza del trabajo, así cuando lo lleve a cabo de manera marginal y accesorio y no continuada, no existirá una relación laboral.
- La existencia de una remuneración, criterio que es utilizado para distinguir una actividad voluntaria de una laboral.

En todos los supuestos será necesario valorar la existencia de una subordinación a quien crea y desarrolla el negocio, su capacidad de dictar ordenes o de fijar un precio frente a terceros.

También es necesario tener en cuenta el valor del trabajo que se efectúa, sin que sirva como elemento definidor que lo haga de forma secundaria o accesorio, ya que no se trata de las horas que se destinen sino del valor que aporta a la organización productiva<sup>9</sup>.

La subordinación o dependencia jurídica, tal y como afirman nuestros tribunales, no se trata de una subordinación absoluta, propia de los modelos de producción fordista y taylorista, sino que ha de entenderse como la inclusión del trabajador en el ámbito organicista de la empresa, es decir, integrado en el círculo rector y disciplinario del empresario.

El jurista Raúl Rojas apunta, “los conceptos de ajenidad y dependencia son conceptos jurídicos indeterminados y son de un elevado nivel de abstracción, por lo que la dificultad que se plantea en la práctica ante el nuevo fenómeno de la economía colaborativa, y en particular la gig economy, donde el control del empresario se encontrará enormemente atenuado por el uso de las nuevas tecnologías, es determinar cuándo concurren dichas notas de laboralidad siendo necesario para ello realizar exhaustivos exámenes de las circunstancias

---

<sup>9</sup> LOPEZ CUMBRE, L. *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*. Navarra, Aranzadi, 2018. Pg 105-109

concurrentes en cada caso concreto, basándonos en una serie de indicios objetivos aplicando el denominado *test de laboralidad*”<sup>10</sup>.

A nivel nacional, uno de los problemas que vivimos en este ámbito es la falta de un criterio unificado por parte de la Inspección de Trabajo (como se demuestra en algunas sentencias, como las referentes a la empresa *Deliveroo*), y el hecho de que la plataforma no pueda ir más allá en sus prestaciones, ni aumentar sus facilidades, ante el miedo de que pueda existir un indicio de laboralidad<sup>11</sup>. Para trabajar como repartidor en Glovo, por ejemplo, es necesario darse de alta como autónomo. Por tanto, nos volvemos a encontrar con el gran problema de “falso autónomo”. Podríamos definir esta figura como aquella persona que depende exclusivamente de una empresa, pero que es él mismo quien se paga la Seguridad Social (en términos muy amplios). La respuesta al problema y a las varias figuras que se pueden crear existentes en esta relación va de la mano de Inspección de Trabajo, pero a cuyo movimiento de “protesta” se unían, además de los trabajadores, sindicatos como la UGT para denunciar la situación existente.

Ni Inspección de Trabajo, ni todas las sentencias (que no son precisamente pocas) que hemos podido observar desde el crecimiento de plataformas como Deliveroo, Glovo, o Uber Eats nos dejan una percepción clara sobre el procedimiento correcto y la relación que existe entre los repartidores de estas empresas y la propia empresa. De hecho, en más de una ocasión se ha llegado a conclusiones diferentes partiendo de dos casos similares, por lo que sería necesaria una aclaración por parte del legislador o del Tribunal Supremo sobre el concepto de trabajador en las plataformas.

Una de las últimas sentencias que podemos aplicar es la del Juzgado nº 17 de Madrid en Sentencia número 12/19 de 11 de enero de 2019 ha declarado que un Rider de GLOVO no es trabajador laboral y que es un verdadero TRADE, avalando por tanto el mecanismo de GLOVO. Sin embargo esto, no coincide ni con otros muchos aspectos observados (como el hecho de que el repartidor lleve en todo momento la marca de la empresa con él) ni

---

<sup>10</sup> ROJAS, R. Los “riders” de Deliveroo, ¿ruptura del trabajo autónomo en las plataformas digitales?, 2017.

<sup>11</sup> MUÑOZ GARCIA, A., *Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales*, Madrid, 2018.

tampoco con la investigación minuciosa que había llevado Inspección de Trabajo con otras plataformas anteriormente.<sup>12</sup>

En conclusión podemos afirmar que a pesar de que la dependencia haya sido y sea uno de los factores más importantes para identificar una relación laboral, la cuestión se complica cuando nos metemos en este nuevo sector de “plataformas digitales”, en el que debemos entender la dependencia desde otro punto de vista y examinando otros factores. Así hemos podido comprobarlo realizando una labor de investigación sobre sentencias e Inspecciones de Trabajo a las plataformas más importantes en las que se debate si esta dependencia existe o no. Lo que está claro es que para poder confirmar la existencia de una relación laboral tiene que existir la dependencia, y que además, esta relación laboral no puede decidirse por las partes si no que viene implícita con las características del trabajo realizado.

## **2. NECESIDAD DE ADAPTAR EL MARCO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL A ESTOS NUEVOS MODELOS**

La realidad existente obliga a impulsar una reforma legal para poder dar una mayor garantía a todas las nuevas formas de producción que se están creando gracias a la revolución digital de nuestros días. Esta realidad consistente en que la forma de trabajo tradicional cada vez se irá viendo con menos frecuencia, sustituyendo esta por un sistema reemplazado por la automatización. En las economías occidentales vamos a poder observar como la nueva figura del trabajador se va a identificar básicamente por una alta capacitación, trabajo individual y flexibilización en el trabajo.<sup>13</sup>

Para poder ajustar estas plataformas a la legalidad y realidad productiva, es necesario que entendamos la ajenidad y la dependencia como unos valores cambiantes, que en función de la coyuntura política o las diferentes tendencias que surjan a lo largo de muchas etapas, pueden adquirir caracteres especiales, es decir, debemos permitir una flexibilización de estos presupuestos.

---

<sup>12</sup> TODOLÍ, A., Análisis a la segunda sentencia en España que declara que los riders de Glovo son verdaderos autónomos (TRADES), Valencia, 2019. <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>13</sup> GONZÁLEZ-POSADAS, E., Temas Laborales núm 142/2018, Págs 13-31, Valladolid, 2018.

El problema surge cuando el ordenamiento laboral es incapaz de ordenar todas estas nuevas necesidades, ya que ni siquiera es capaz de regular las actuales, encontramos con un sistema aparentemente protector, pero manifiestamente incumplido (sueldos reducidos, cotizaciones no efectuadas, contratos de escasa duración...).

Es por esto que las plataformas digitales pueden servir como aliciente para llevar a cabo una reforma en profundidad de la legislación laboral que logre equilibrar la garantía efectiva de derechos de los trabajadores, así como una introducción de nuevos mecanismos que regulen la realidad laboral existente.

En España, por ejemplo, no existe una regulación propia de las start-ups. Estas deberán adquirir la estructura societaria o personal que se adapte a las formas establecidas en el sistema español normativo vigente.

### **2.1 Necesidad de adaptar el marco jurídico**

Antes de hacer referencia a este tema a fondo, es necesario establecer unas consideraciones previas. En primer lugar, debemos tener en cuenta la no exclusividad de la actividad que llevan a cabo, siendo un ejercicio llevado a cabo a través de una gran diversidad de plataformas a las que se puede acceder simplemente disponiendo de un teléfono móvil, así como la falta de uniformidad en los perfiles y tipología de esos usuarios proveedores de servicios.

La gran mayoría de los interrogantes que surgen en torno al ámbito de las plataformas digitales están relacionados con:

- Relaciones laborales: El tipo de relación contractual que existe entre la plataforma y las personas prestadores de servicios, mercantil o laboral, y sus consecuencias, así como la incertidumbre que existe sobre la figura que los prestadores de servicios son: trabajadores, autónomos o TRADEs.
- Responsabilidad de las plataformas.
- Competencia desleal, debiéndose examinar si se lleva a cabo la prestación de servicios cumpliendo la Ley de Competencia Desleal.

En caso de que se produzca una real adaptación o renovación del derecho del trabajo, es necesario tener plena consciencia sobre la complejidad y variedad de las nuevas formas de

empleo que están apareciendo, así como conocer en qué se basan y de qué se trata, siendo adecuado imaginar unas nuevas categorías jurídicas nuevas, adecuadas para poder asegurar la plena libertad, seguridad y responsabilidad de los trabajadores.

Algunos de los ejemplos que podemos explicar en relación a las nuevas formas de empleo, son algunos como los empleados compartidos (*employee sharing*), trabajos compartidos (*job sharing*), así como el trabajo ocasional, o el trabajo móvil basado en las TIC, donde el trabajador realiza su tarea desde cualquier lugar y a cualquier hora únicamente basándose en la tecnología.

En conclusión: la dinámica de trabajo y la forma de entender y poder observar la dependencia en las relaciones laborales ha quedado totalmente transformada, encontrándonos con una máxima flexibilidad – por lo menos, teóricamente – mediante el uso de la innovación y tecnología actual.<sup>14</sup>

Consciente del crecimiento que han experimentado las plataformas digitales a través de los nuevos modelos que han ido surgiendo, fue la Unión Europea la que comenzó a preocuparse por cuestiones relacionadas con los ordenamientos de los diferentes Estados miembros, que claramente, carecían de claridad sobre la regulación y los límites que estas empresas emergentes y crecientes iban a necesitar, presentándose las dudas anteriormente mencionadas.

La preocupación de la Unión por este nuevo fenómeno queda plasmada en las iniciativas de la Comisión, como el lanzamiento de una consulta pública intentando recabar las opiniones de las partes interesadas sobre el acervo social actual de la UE, el futuro del trabajo y la cobertura de los regímenes de protección social<sup>15</sup>, o la presentación de una Agenda Europea para la Economía Colaborativa<sup>16</sup>, que recoge el apoyo proactivo de la Comisión a los Estados

---

<sup>14</sup> GONZÁLEZ-POSADA, E., Temas Laborales num 142/2018, págs. 13-31, Valladolid, 2018.

<sup>15</sup> COMISIÓN, Consulta pública sobre un pilar europeo de derechos sociales lanzada el 8 de marzo de 2016.

<sup>16</sup> Comunicación, de 2 de junio de 2016, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. COMISIÓN, 2016.

miembros para que clarifiquen su situación legal nacional y la elaboración de un marco normativo europeo.

Es un hecho que, a las tradicionales dificultades existentes, viene a sumarse la nueva realidad económica y social, aportando nuevas dudas sobre los límites de la laboralidad, tanto a los órganos judiciales como a todos los operadores jurídicos que deben lidiar con estos nuevos supuestos, generando incertidumbre jurídica que podría reducirse con la creación de un marco legal específico que regulara estas nuevas formas de trabajo.

No solo se trata de encajar a estos nuevos modelos en nuestro ordenamiento laboral, sino que son múltiples las dudas y la incertidumbre sobre aspectos tan básicos como los derechos fundamentales del trabajador, de qué manera se debe proteger la imagen o la intimidad del mismo, qué límites existen tanto por parte de estos nuevos trabajadores autónomos o *freelances*, como por parte de las empresas que los contratan.

A pesar de que, tanto a nivel nacional como europeo, los expertos coincidan en que la revolución digital y creación de nuevos modelos de trabajo es evidente, lo cierto es que aun no existe ninguna reforma laboral en camino que logre encajar y regular a estos nuevos modelos de una manera específica.

Esto conlleva a que los tribunales deban resolver los conflictos en base a unas normas que no han sido adaptadas, y a que, la jurisprudencia sea cambiante dependiendo del país en que se resuelva. Asimismo, se habla de lagunas no cubiertas en lo que se refiere, por ejemplo, al trabajo de los *freelancers* o las plataformas colaborativas, habiendo una clara falta de regulación de derechos y obligaciones.

En las raíces del Derecho del Trabajo sigue estando presente el principio de que las partes no pueden calificar la relación como laboral o no, dependerá de si se aprecian los presupuestos sustantivos de la misma, o si, por el contrario, se trata de una actividad por cuenta propia bajo una modalidad civil o mercantil. Además, si se aprecian los rasgos de laboralidad (voluntariedad, remuneración, dependencia, ajenidad), ningún pacto permitiría elegir la aplicación de la norma laboral.

Algunas de las cuestiones que se plantean en la actualidad en este aspecto, llevan a algún sector doctrinal a sugerir el replanteamiento de las notas de subordinación y dependencia que caracterizan la relación laboral bastando con la existencia de tan solo una de ellas para reconocer la laboralidad del vínculo.

Otros, sin embargo, consideran que la inserción de este nuevo tipo de relaciones podría constituir una relación laboral especial. Bastaría con diseñar una regulación propia de carácter especial en la que se introdujeran las modificaciones de la normativa laboral que resultasen incompatibles con las peculiaridades de estos trabajos y en donde los derechos básicos del trabajador quedasen protegidos sin que ello impidiese el desarrollo cotidiano de este modelo de negocio.

En este aspecto, es importante destacar también que el 25 de octubre de 2017 se publicaba en el BOE la ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Es una norma que se plantea para cubrir algunas de las necesidades más urgentes en materia de trabajo autónomo, puesto que las numerosas medidas que se han impulsado en los últimos años para fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia se han centrado en las fases iniciales de la actividad emprendedora, requiriéndose ahora abordar “mejorar las posibilidades de supervivencia de la actividad emprendedora y su fortalecimiento”. La tramitación parlamentaria ha permitido ampliar el contenido de la reforma, incorporándose otros aspectos como: cambios en la cotización en supuestos de pluriactividad, mejoras en la protección de los derechos colectivos, inclusión de bonificaciones...

El concepto de la habitualidad en este ámbito también es muy importante de analizar. Debido a los conflictos surgidos en el ámbito del contrato de trabajo se ha decidido dotar de una mayor seguridad jurídica al concepto de la habitualidad.

Los tribunales han procedido a su interpretación basándose en criterios fundamentales como el temporal o el retributivo, pero su concreción sigue presentando problemas en la práctica.

Se propuso en este proceso, que la habitualidad tuviese relación con la “percepción de unos ingresos íntegros superiores al salario mínimo interprofesional en cómputo anual”. Esto se propuso porque realmente existen dificultades de concreción de este concepto, y de este modo, es una manera fácil de cuantificar y suele presentar una vinculación con el tiempo de trabajo invertido, lo que permite afirmar que: el umbral del salario mínimo anual puede ser

un indicador propio de la habitualidad. Sin embargo, este criterio solo debería ser utilizado cuando no tengamos otros con los que poder concretar la habitualidad.

Respecto a los problemas que hablábamos anteriormente, podemos encontrar la figura de los TRADE, que debemos aclarar un poco más en qué consiste.

La existencia de un TRADE debe ser manifestada por escrito, y, además, deberá ser registrada en el Servicio Público de Empleo, debiendo constar en el mismo la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente que lo contrate. El TRADE debe recibir al menos el 75% de sus ingresos de la misma fuente. Además, se manifestará el tiempo por el que ha sido acordado, de manera que si esta consideración no se especifica se entenderá celebrado a tiempo indefinido.

A pesar de estas consideraciones formales, y en base a los debates sobre la formalización como requisito del contrato, la doctrina y jurisprudencia han decidido decantarse por que, la ausencia de esta formalización no será ningún obstáculo para la aplicación del régimen profesional del TRADE.

Es cierto que la existencia de esta figura constituye un avance para la organización de nuestro ordenamiento laboral, pero también es cierto que apenas se infieren límites que garanticen determinadas condiciones que son esenciales para el trabajador. En la mayoría de los casos, esto queda reducido a la voluntad individual de las partes, fijada en el contrato. Se debe, además, evitar que esta figura constituya un híbrido entre el trabajador asalariado y el prestado por cuenta propia

### 2.1.1 *Propuestas*

Hasta el momento no ha habido ninguna propuesta final, ni ninguna que se haya llevado a cabo, pero son múltiples las ideas que se van proponiendo para acabar con la inseguridad jurídica en este ámbito.

Lo que se propone por el momento es, que, debido a que muchas de las actividades nuevas que se plantean son versiones contemporáneas de trabajos ya existentes o ya conocidos con anterioridad, siendo la intervención de las plataformas y la innovación tecnológica lo que provoca la novedad, en la medida en que las nuevas actividades o negocios de la economía colaborativa se asemejen a los tradicionales, queden sometidas a la regulación existente,

mientras que con aquellas que se separen más del concepto original o tradicional, no se podrá aludir a una vulneración normativa sino a lagunas reguladoras de una realidad emergente.

También ha surgido como propuesta, en respuesta a la inseguridad jurídica creada, cambiar la actual configuración de trabajo autónomo, creando la figura de un trabajador autónomo de plataformas, desarrollando la figura del autónomo a tiempo parcial, modificar el estatuto del trabajador autónomo o incluso la Ley de Servicios a la sociedad de la información y de comercio electrónico (LISS).

Hemos de tener en cuenta, además, que, en España, siendo un país de tradición codificadora, cuenta con amplio cuerpo normativo que provee de respuesta a prácticamente todas las cuestiones jurídicas que puedan plantearse.

En segundo lugar, lo que van a permitir las plataformas digitales es fomentar una mayor autorregulación en este tipo de empresas. Sin embargo, es obvio que hay algunas situaciones que son más dignas de una protección y que necesitan unos principios generales del Derecho, quedando un vacío legal y dando lugar a una gran inseguridad jurídica.

Esta posible autorregulación podría permitir que cada empresa incorporase sus propias herramientas y se organizase por sí misma. Para ello, existiría un protocolo de autorregulación que contuviera para aquellas empresas que lo incumplan, los castigos correspondientes acordados; también debe existir una conexión entre la Administración y la empresa, conectándose de manera que exista una aportación de datos a tiempo real, que solo podrá funcionar si se realiza un efectivo, controlado y razonable intercambio de datos. También deberían existir, por supuesto, unas directrices que ordenen cómo se usarían esos datos, el acceso a la plataforma y la resolución de externalidades negativas.

Es en estos casos en los que se necesita una regulación específica, que, salvo casos en los que sea necesaria una regulación local, sería conveniente que emanase de Europa. En todo caso, la regulación deberá ser necesaria, proporcional y no discriminatoria, y al mismo tiempo

deberá cumplir los principios de necesidad, proporcionalidad, mínima distorsión, eficacia, transparencia y predictibilidad<sup>17</sup>.

### 2.1.2. *Adaptación de las normas de Seguridad Social*

En relación con lo anterior, surge también la necesidad de adaptar nuestro sistema de Seguridad Social, ya que existen lagunas en torno a aspectos tan importantes como la cotización a la Seguridad Social, o las pensiones.

El principal problema que surge para adaptar estas normas a nuestro sistema de la seguridad social, como apunta la Comisión europea, es la indeterminación del momento y de las personas que van a desarrollar la actividad, la imposibilidad de poder prever el número de días y horas en que se va a realizar el servicio, sin poderse cumplir, por tanto, los plazos establecidos para realizar los actos de encuadramiento y la cotización a la Seguridad Social<sup>18</sup>.

Existe la posibilidad de plantear un nuevo sistema especial de Seguridad Social para las personas que presten servicios a través de plataformas digitales, ya sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia. En base al artículo 11 de la Ley General de la Seguridad Social podemos establecer sistemas especiales, por tanto, podemos incorporar peculiaridades en cuanto a las diferentes manifestaciones sobre la Seguridad Social (afiliación, cotización...).

Se dice que las prestaciones a este tipo de trabajadores serán más dinámicas en el futuro, y que ello obligaría a revisar las normas para que el trabajo los realice de manera protegida, pero por el momento, es el propio Código del Trabajo el que los deja fuera de su normativa.

Esto ha conllevado a que muchos denuncien la precariedad de este trabajo, y se busque el origen de esta precarización y su solución. Lo importante, no es que estas personas se encuentren sujetas a una norma del Código del Trabajo, lo cual, de hecho, rigidizaría y haría todavía más difícil su desempeño, sino que estos puedan estar cubiertos frente a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, y que parte de su ingreso se destine a cubrir contingencias de seguridad social y salud.

---

<sup>17</sup> RODRIGUEZ MARÍN, S., *Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales*, Madrid, 2018.

<sup>18</sup> COMISIÓN EUROPEA, Comunicación “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” (COM 2016, 356)

## 2.2 Jurisprudencia en España

Es interesante llevar a cabo un análisis de la jurisprudencia en este tema, ya que debido a la limitación que tiene el legislador para regular esta situación, se genera una inseguridad jurídica sobre a qué grupo pertenecen estas empresas y cómo deben ser reguladas.

En España, las plataformas digitales que más impacto han creado y más enfrentamientos a su vez, han sido las VTC (alquiler de vehículos con conductor): UBER y Cabify.

En España, toda esta jurisprudencia surge de demandas que reciben las VTC de asociaciones de taxistas, e incluso de las decisiones de gobiernos autonómicos como veremos a continuación (Generalitat de Cataluña), que han abierto procesos contra estas empresas, exigiéndolas sanciones económicas o cambios drásticos de condiciones.

### 2.2.1 *Auto 707/2014*

En diciembre de 2014 se presenta una demanda ante el Juzgado de lo Mercantil de Madrid por parte de la Asociación Madrileña de Taxi en la que se solicitaba “la cesación y prohibición en España, y subsidiariamente en la comunidad de Madrid, de la prestación y adjudicación del servicio de transporte de viajeros en vehículos bajo la denominación “uber pop”, o cualquiera otra que pueda denominarse con idénticos fines por la demandada”.

El juez considera, basándose en el artículo 73 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, que además, es necesario aceptar la medida cautelar solicitada por motivos de urgencia, al ser Uber claramente “una actividad que infringe las normas jurídicas de manera muy evidente en un sector regulado”<sup>19</sup>.

Este mismo juez, sin embargo, posteriormente, durante la vista previa del juicio en 2015, rectificó, y quiso elevar una consulta al TJUE para que decidiera sobre la cuestión.

### 2.2.2 *Sentencia 87/2018 TS: Generalitat de Cataluña vs Uber*

Para entender esta sentencia debemos conocer sus antecedentes de hecho, que comienzan con la interposición de un recurso contencioso-administrativo por parte de Uber B.V. contra la resolución del Secretario de Infraestructuras y Movilidad de la Generalitat de Cataluña, la

---

<sup>19</sup> Juzgado de lo Mercantil nº2 de Madrid. Auto número 707/2014 de 9 de diciembre. Fundamentos de Derecho.

cual había desestimado el recurso de alzada dirigido contra la resolución del Director General de Transportes y Movilidad de la misma Generalitat de 31 de marzo de 2015 (, por la que se impone a Uber, B.V. una sanción de multa de 4.001,00 euros por la comisión de una infracción muy grave del artículo 140.2 en relación con el artículo 42, ambos de la Ley 16/87, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre .

La infracción que motiva la imposición de la sanción, y prácticamente lo más controvertido que existe frente al tema, es la contratación como transportista o la facturación en nombre propio de servicios de transporte público discrecional de viajeros en vehículos de hasta 9 plazas sin ser previamente titular de autorización de transporte, mientras Uber alega que como empresa “gestiona una plataforma o aplicación digital cuyo principal servicio consiste en poner en contacto a conductores particulares con usuarios que requieren de un servicio de desplazamiento dentro de la ciudad de Barcelona. La propia empresa define sus servicios como una fórmula de economía colaborativa que permite que conductor y usuario acuerden el trayecto, compartiendo los gastos del mismo. Se trataría, así, de una actividad de mediación entre particulares: entre los que realizan una actividad de transporte privado y los que se benefician del mismo”

El recurso contencioso-administrativo fue estimado por sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 15 de Barcelona de 6 de octubre de 2016 y se anularon las sentencias impugnadas que pedían a Uber la correspondiente multa.

Posteriormente, y en lo que nos concierne:

En esta sentencia del Tribunal Supremo, se resuelve un recurso de casación (nº 313/2017) que interpone la Generalitat de Cataluña contra una sentencia precedente que había resuelto el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº15 de Barcelona el 6 de octubre de 2016.

El fallo de esta sentencia por parte del Tribunal Supremo de Madrid, deja la sentencia precedente anulada y sin efecto. El Tribunal Supremo de Madrid adoptaba la misma posición que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) había adoptado en su asunto C-434/15 (caso que posteriormente examinaremos).

Esta posición consiste en corroborar la obligación por parte de Uber de poseer la autorización exigida en el artículo 42.1 de la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, que dice:

“1. La realización de transporte público de viajeros y mercancías estará supeditada a la posesión de una autorización que habilite para ello, expedida por el órgano competente de la Administración General del Estado o, en su caso, por el de aquella Comunidad Autónoma en que se domicilie dicha autorización, cuando esta facultad le haya sido delegada por el Estado.

Como regla general, las autorizaciones de transporte público deberán domiciliarse en el lugar en que su titular tenga su domicilio fiscal.

No obstante, la autorización podrá domiciliarse en un lugar distinto cuando su titular justifique que su actividad principal no es la de transporte y que, como consecuencia, tiene su domicilio fiscal allí donde realiza dicha actividad principal, si bien cuenta con un establecimiento en el lugar en que pretende domiciliarla, en el que centralizará su actividad de transporte y cumplirá las exigencias señaladas en el apartado c) del artículo 43.1.”

En contraposición con la argumentación llevada a cabo por parte de la empresa UBER B.V, la sentencia confirma que “no es un mero servicio de intermediación si no que constituye una parte sustancial de la prestación de servicio de transporte de viajeros”.

Por lo tanto, se ordena devolver las actuaciones al Juzgado para que dicte nueva sentencia resolviendo según proceda, sin que la sentencia que dicte pueda negar que la actividad desarrollada por Uber, B.V. está sujeta a la autorización exigida en el artículo 42.1 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, ni que le resulta de aplicación el régimen sancionador previsto en dicha Ley, al haber quedado ya resueltas estas cuestiones en el presente recurso de casación.

### *2.2.3 Sentencia 921/2018: Resolución del Tribunal Supremo*

Esta sentencia resuelve los recursos de la Comisión Nacional de Mercados y de la Competencia (CNMC), Uber, Unauto (la asociación mayoritaria del sector de alquiler de vehículos con conductor en España) y Maxi Mobility Spain (Cabify) contra el real decreto aprobado el 20 de noviembre de 2015, por el que se modificó el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, y que estableció restricciones a la actividad de VTC.

En la posición contraria, defendiendo el decreto, se encontraban la Administración del Estado, numerosas federaciones del taxi, la Generalitat de Cataluña, el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid.

Lo que ha examinado el Supremo es si las limitaciones del Gobierno incumplen prohibiciones contenidas en la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado o el ordenamiento europeo, como sostenían los recurrentes, quienes alegaban que las restricciones no estaban amparadas por una razón e interés general, y eran desproporcionadas y discriminatorias.<sup>20</sup>

En esta sentencia, el Tribunal supremo afirma que las medidas tomadas son justas y en ningún caso discriminatorias. Por tanto, mantiene al servicio del taxi con la reglamentación tradicional, e impone y avala las restricciones a los servicios VTC.<sup>21</sup>

En lo único en que daba la razón a la CNMC es en que el requisito impuesto a las empresas de VTC de que dispongan, al menos, de una flota de siete vehículos dedicados a la actividad es contrario a derecho, por excluir a pequeños empresarios de la actividad y carecer de una razón de interés general o de necesidad que lo justifique.<sup>22</sup>

Por lo tanto, se anulan de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, de 28 de septiembre – aprobado por Real Decreto 1121/1990 – los dos primeros párrafos del artículo 181.2, siendo el resto de las peticiones totalmente desestimadas.

“La estimación de esta alegación y la consiguiente declaración de nulidad de los dos primeros párrafos del artículo 181.2 ROTT hace innecesario abordar las alegaciones dirigidas contra la disposición transitoria única del Real Decreto 1057/2015, que efectúa determinadas previsiones para quienes a la entrada en vigor de la reforma del ROTT dispongan de menos de siete autorizaciones de VTC. La disposición transitoria queda sin supuesto de aplicación

---

<sup>20</sup> REYES RINCÓN, R. El Supremo avala las restricciones del Gobierno a las licencias que usan Uber y Cabify. [https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528115552\\_412555.html](https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528115552_412555.html), 2019.

<sup>21</sup> NOTICIAS JURÍDICAS, *El Supremo descarta la liberalización plena de las VT avalando las limitaciones impuestas a Uber y Cabify*. De <http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/13030-el-supremo-descarta-la-liberalizacion-plena-de-las-vt-avalando-las-limitaciones-impuestas-a-uber-y-cabify/>, 2019

<sup>22</sup> Sentencia 921/2018, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Madrid, 2018.

y, por conexión y consecuencia de la anulación de los párrafos anulados del artículo 181.2 ROTT, y para mayor seguridad jurídica, debe ser también declarada nula.”<sup>23</sup>

Los dos primeros párrafos del artículo 181.2 versan lo siguiente: “En ejecución de lo que se dispone en la letra d) del citado artículo 43.1 de la LOTT, las empresas dedicadas a la actividad de arrendamiento con conductor habrán de disponer en todo momento, en propiedad o arrendamiento financiero, de al menos siete vehículos dedicados a esta actividad.

La empresa podrá disponer en propiedad, arrendamiento financiero o arrendamiento ordinario del resto de vehículos que, en su caso, pretenda adscribir a autorizaciones de arrendamiento de vehículos con conductor”.<sup>24</sup>

#### *2.2.4 Decreto Generalitat de Cataluña: 1 de febrero de 2019*

Uno de los acontecimientos más novedosos es el abandono por parte de Uber y Cabify en la Comunidad Autónoma de Cataluña, dos de las VTC (vehículo de alquiler con conductor) más importantes del país.

Esto se origina cuando la Generalitat de Cataluña, a través de un decreto que entrará en vigor el 1 de febrero de 2019, el Decreto Ley 4/2019, de 29 de enero, de medidas urgentes en materia de transporte de viajeros mediante el alquiler de vehículos con conductor.

Este Decreto ley tiene por objeto adaptar la legislación vigente en Cataluña en materia de transporte de viajeros mediante el arrendamiento de vehículos con conductor y establecer determinadas condiciones de explotación y control del servicio, en el marco de la habilitación prevista en la disposición adicional primera del Real decreto ley 13/2018, de 28 de septiembre, por el que se modifica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, en materia de arrendamiento de vehículos con conductor.

---

<sup>23</sup> Sentencia 921/2018, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Madrid, 2018.

<sup>24</sup> BOE, Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

Este establece la precontratación de los VTC, que consiste en la obligación de contratar los servicios de los VTC con un mínimo de 15 minutos de antelación, cambiando totalmente las condiciones de actuación que estas empresas habían utilizado hasta ahora en Barcelona.<sup>25</sup>

Ambas empresas afirmaban que la mayoría de los clientes que tenían no encajaban dentro de esta nueva condición, por lo que se han visto obligados a dejar la ciudad, argumentando que no es una regulación justa y que los deja “fuera de juego”, por lo que de momento el servicio se encuentra suspendido.<sup>26</sup>

Esta decisión ha creado muchas controversias, mientras Uber y Cabify sienten que la Generalitat ha cedido ante la presión de los taxistas, la Generalitat afirma que no se posiciona en esa decisión a favor de ninguna de las partes.

Por su parte, estas VTC afirmaban que llevarán a cabo un proceso judicial para poder volver al servicio con las condiciones anteriores al decreto, pero, sin embargo, esto dejará un largo tiempo a la Comunidad Autónoma sin este servicio.<sup>27</sup>

Sin embargo, el diálogo con los políticos es también un aspecto fundamental. El poder legislativo en este aspecto se ha cedido totalmente a las Comunidades Autónomas, teniendo estas la posibilidad – y no la obligación – de regularlo.

Es un proceso abierto y a largo plazo, que por el momento ha dejado a miles de personas en paro y ha originado que se dispare la demanda de licencias de taxi en Barcelona.

Es este caso – aun abierto y sin un final claro – uno de los más evidentes para demostrar que en la actualidad nuestro ordenamiento jurídico no está adaptado ni tiene la capacidad de regular sin vacilaciones la legalidad y regulación de empresas, como, por ejemplo, las VTC.

---

<sup>25</sup> Decreto Ley 4/2019 de medidas urgentes en materia de transportes de viajeros mediante el alquiler de vehículos de motor, 2019.

<sup>26</sup> RTVE, *Uber y Cabify dejan de operar en Barcelona*. De <http://www.rtve.es/noticias/20190131/uber-deja-operar-barcelona-tras-aprobar-generalitat-precontratacion-vtc/1877143.shtml>, 2019.

<sup>27</sup> FLORIO, L. *¿Cuándo volverán Uber y Cabify a Barcelona?*. De <https://www.lavanguardia.com/economia/20190203/46154821550/uber-cabify-barcelona-taxis.html>, Barcelona, 2019.

## 2.3 Uber en España

Vamos a detenernos en una de las plataformas digitales más utilizada en las grandes ciudades de España. Lo primero de todo es cumplir los requisitos impuestos por Uber (coche propio, carnet de conducir, seguro, o ausencia de antecedentes penales), posteriormente se firma el denominado “acuerdo de colaboración”, en este acuerdo constan las condiciones del servicio que va a prestar y el reparto de los ingresos: esto va directamente proporcionado por la App.

Esto es importante: todo se hace a través de la App, en ningún momento el trabajador tendrá ningún contacto con nadie. El control empresarial, las horas que ha trabajado, y sus ingresos, absolutamente todo, lo lleva esa App: todo gira en torno a la plataforma digital. Esto es importante también a efectos de “despido”, ya que, si el conductor no presta sus servicios durante X tiempo, se entiende que abandona la actividad y se le da de baja como usuario, lo que podríamos entender como “despido por baja productividad”.

Como decía, todo gira en torno a la plataforma, lo cual nos hace identificar también que el coste del servicio en ningún momento es negociable, y que, las propinas están prohibidas por parte de la compañía.

Por otra parte, el conductor de Uber tiene que hacer frente a todos los gastos ocasionados por la prestación de sus servicios: gasolina, seguro o cualquier gasto en caso de accidente.

Analizando estos primeros puntos sobre la compañía, sale a relucir que este modelo de negocio cuenta con unas características y un funcionamiento totalmente diferente a lo tradicional:

- Flexibilización de la dependencia entre el empresario y el trabajador
- Menor subordinación
- Mayor libertad para los trabajadores

Sin embargo, en contraposición a estas nuevas características encontramos:

- Una serie de recomendaciones proporcionadas por la App sobre la manera en la que vestir, o actuar. En definitiva: el modo de prestar su servicio
- Algunas prohibiciones
- Esta flexibilidad anterior se encuentra limitada por información que la plataforma virtual retiene: número de viajes, destinos, tarifa, evaluaciones...

En cuanto al ámbito laboral y de protección social, Uber ha sido una App polémica respecto al trabajo de sus conductores. Como bien es sabido, Uber se identifica como una empresaria que únicamente actúa de intermediaria entre los conductores y la plataforma digital, pero realmente sus funciones van más allá.

La lucha de Uber comenzó desde que UberPop empezó a funcionar en Barcelona: se ofrecían servicios de transporte de pasajeros por conductores de vehículos privados sin licencia administrativa y sin pago de impuestos: lo único necesario era carnet de conducir, vehículo y seguro.

Ante esta situación, se presentó un escrito el 20 de octubre de 2014 por los representantes legales de tres organizaciones sindicales de taxistas de Barcelona ante la Inspección de Trabajo de Cataluña contra la empresa Uber Systems Spain. En concreto, resultó objeto de denuncia “el incumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización en el régimen general de la Seguridad Social y, subsidiariamente, el incumplimiento de las obligaciones de afiliación y cotización en el régimen especial de trabajadores autónomos”, entendiéndose de este modo, que existía competencia desleal respecto de la actividad del sector del taxi por vulneración de la normativa reguladora de la ordenación de transportes terrestres.

Fuera del gran debate sobre si se lo debía considerar autónomos o no, el escrito se dirigía a la protección de los conductores, que no tenían ningún tipo de seguridad cubierta a ningún nivel.

En cuanto al punto de vista en España sobre la relación existente entre la empresa y los conductores, nos encontramos con la situación de que probablemente los tribunales se pronuncien favorablemente en la existencia de vínculo de laboralidad entre Uber y los conductores de la App. Tanto es así que, tras el escrito de los representantes legales en Barcelona, la Inspección de Trabajo se ha manifestado en este sentido señalando la existencia de indicios de laboralidad. Sin embargo, aún no se han impuesto las correspondientes sanciones hasta que se dicte sentencia de conformidad con las pretensiones de los representantes legales.

Esta manifestación de la Inspección de Trabajo, sin lugar a dudas, deja entre ver que muy probablemente el Juzgado de lo Mercantil se pronuncie también en esta misma línea. Concretamente la Inspección de Trabajo ha señalado que la actividad de Uber se enmarca en el ámbito del transporte público de viajeros sujeto a remuneración, ya que llevan a cabo una

retribución económica por parte de los usuarios de la App por el transporte realizado y no por las dietas o los gastos de desplazamiento.

Otros fundamentos de la Inspección para sostener la laboralidad de los conductores se caracterizan por el hecho de que concurren todos los rasgos de laboralidad (voluntariedad, remuneración, dependencia y ajenidad).

Así, los principales motivos que defienden que los conductores de Uber son trabajadores de la empresa según la Inspección son los siguientes:

- a) Los conductores de Uber previamente son seleccionados, ya que como hemos mencionado con anterioridad, deben pasar una entrevista personal y estar al corriente de determinados aspectos (seguro del vehículo, carnet de conducir, entre otros)
- b) Las rutas son fijadas por la propia empresa, debido a que Uber localiza a los conductores activos por la plataforma y señala el conductor más cercano al cliente como posible prestador del servicio,
- c) Se pone a disposición de los conductores, un móvil iPhone para que presten el servicio, junto con un sistema de incentivos como retribución según el interés económico de Uber.

A pesar de las características que mostrábamos al principio del punto, como la flexibilidad, en mi opinión, hay que entender que esa flexibilidad se encuentra totalmente limitada. Se encuentran sometidos a un modelo de productividad fijado por incentivos, de modo que se insertan en la estructura y organización de Uber como empresa.

¿Existe acaso, alguna de las características que forman la esencia de un contrato de trabajo que no esté presente en este caso?

- Por un lado, la empresa marca el precio o la tarifa del servicio, sanciona el rechazo de clientes, controla su conexión y su desconexión al sistema operativo, puede dar de baja a los conductores en caso de malas valoraciones por parte de clientes o por el rechazo consecutivo de viajes, entre otros.
- De otro lado, existe voluntariedad en la prestación de los servicios en el sentido en el que nadie obliga a los conductores a efectuar su trabajo, es más, incluso tienen la posibilidad de rechazar determinados viajes (siempre y cuando no hayan sido aceptados previamente).
- El trabajo se encuentra también remunerado, cumpliendo con la tercera característica para entender que existe relación laboral, debido a que los conductores de la

plataforma virtual reciben una contraprestación por el servicio realizado y no directamente por el usuario o cliente. Este dato, que en principio puede resultar insignificante, resulta determinante, ya que los clientes pagan directamente a través de la plataforma Uber por la prestación de servicios realizado por los conductores y, posteriormente, la propia plataforma le entrega la parte proporcional de la tarifa al conductor, gestionando de este modo la remuneración del mismo.

- Finalmente, y como cuarta característica de laboralidad, nos encontramos con la ajenidad que puede resultar más desdibujada que las anteriores con la gran flexibilidad de las condiciones de trabajo, pero que indiscutiblemente tiene razón de ser en esta relación empresa-trabajador. La Inspección justificó este rasgo vinculándolo con la idea de que, a pesar de que el conductor de Uber asuma los riesgos por la prestación de servicios (como los daños ocasionados en caso de accidente) e incluso los frutos ocasionados por su trabajo (como puede entenderse el mantener correctamente el vehículo, asumir las sanciones por el transporte, etc.), esto debe interpretarse en el sentido de que los riesgos se derivan de la rentabilidad de la empresa. Con ello, el conductor recibe una contraprestación económica por el servicio prestado que no fluctúa en beneficio o perjuicio de su servicio. En este sentido, la Inspección realizó las correspondientes investigaciones de la App Uber para indicar que realmente nos encontramos ante empleados de la empresa, concluyendo que, de entre la información a la que la Inspección tuvo acceso, se destacan también las siguientes situaciones como indicios de laboralidad: - que la empresa tenía un reducido número de trabajadores a su servicio como personal de estructura, de los cuales, algunos no estaban dados de alta; - un trabajador extracomunitario prestaba sus servicios sin la correspondiente autorización para trabajar en España; - y además la Inspección pudo comprobar el proceso completo de selección de los conductores y las condiciones de los mismos, llegando a la conclusión de que concurren los presupuestos sustantivos de laboralidad (voluntariedad, ajenidad, dependencia, y remuneración). De este modo, la Inspección considera que “la relación jurídica que une a todos los conductores con Uber no puede ser calificada como arrendamiento de servicios, sino como una auténtica relación laboral”. Ante esta situación controvertida y polémica, y tras el informe de la Inspección de Trabajo, el juzgado de lo mercantil de Barcelona decidió presentar cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Por tanto, en Barcelona, la plataforma Uber se encuentra inoperativa y totalmente suspendida hasta los consiguientes pronunciamientos jurisprudenciales en este sentido. De otro lado, en Madrid, la actividad de Uber se desarrolló a través de la App Uberpop y, también se encuentra temporalmente suspendida debido a una medida cautelar llevada a cabo por el Juzgado de lo Mercantil. Sin embargo, actualmente Uber está operando en Madrid debido a que el pasado mes de junio de 2016, el juzgado permitió “el ejercicio lícito de otros servicios que esta compañía pudiera desarrollar”, pero manteniendo la medida cautelar de suspensión.

Ante esta situación, la empresa Uber decidió modificar su modelo productivo anunciando que comenzaría a trabajar sólo con conductores profesionales (autónomos o empresas) a través de la plataforma UberX con capacidad para realizar otro empleo. Este nuevo modelo de negocio “legalizado” ha dado lugar a que los conductores de la App se les requiera estar en posesión de la correspondiente licencia VTC (autorización de arrendamiento de vehículos con conductor). UberX también ha modificado algunos aspectos de su política empresarial, marcando una tarifa mínima de 5€ (determinando el resto conforme el tiempo y la distancia recorrida), se les exige a los conductores la ITV (Inspección Técnica del Vehículo), un certificado de antecedentes penales, junto con la información que se proporcionaba con anterioridad (carnet de conducir, vehículo propio y seguro) y estar de alta en el régimen de autónomos o constitución como empresa. Además, UberX pretende llevar a cabo una contabilidad transparente y adaptada a la regulación española y para ello, los conductores tienen un sistema de control de facturas con desglose de IVA y todos sus números de identificación disponibles en cualquier momento. Sin embargo, los problemas no acaban aquí. Al menos en España, está por determinar si realmente los conductores de Uber son trabajadores o no, y en caso afirmativo, qué tipo de trabajadores. Además, se les suma la determinación de si la operatividad de Uber en Madrid puede ser entendida o no como la figura de “falso autónomo”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> ARAGÜEZ, L., *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*, Málaga, 2017

### **3. NUEVOS MODELOS DE RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO EUROPEO E INTERNACIONAL**

Toda esta situación que estamos analizando, afecta, como no, al ámbito europeo en gran medida, y por supuesto, al ámbito internacional, siendo de gran relevancia la jurisprudencia de Estados Unidos o Canadá.

Las innovadoras ideas surgidas a través de las plataformas digitales afectan a los ordenamientos jurídicos de todos los Estados, teniendo estos que crear jurisprudencia al respecto o modificar el ordenamiento laboral, resolviendo las múltiples lagunas existentes que crean inseguridad jurídica.

La Unión Europea, a pesar de considerar algunos aspectos de competencia nacional, se ha reunido en numerosas ocasiones para buscar soluciones e incluso plantear un marco regulativo. A su vez ha ido creando jurisprudencia que los Estados miembros podrán aplicar, que vamos a analizar a continuación.

#### **3.1 Actuaciones y propuestas de la Unión Europea**

La Comisión Europea quiere dar una respuesta a las nuevas formas de trabajo que han surgido como consecuencia de las plataformas digitales. Desde Bruselas han comenzado a estudiar y a valorar la posibilidad de crear un marco regulatorio común para todos los Estados miembro con el fin de dar respuesta a estas nuevas formas laborales, que hasta ahora se discutía entre considerarlo empleo autónomo o trabajo por cuenta ajena.

Aunque actualmente la legislación y regulación laboral depende de cada país, en la UE consideran que las plataformas digitales han trascendido fronteras y que puede ser necesario la creación de un marco legal para toda Europa.

En Francia, por ejemplo, desde el año 2009, existen tres diferentes categorías para distinguir a los trabajadores: por cuenta ajena, autónomos y auto-empleadores. A diferencia de los autónomos, estos trabajadores no tienen que pagar un mínimo legal a la Seguridad Social francesa y solo pagarán el IVA si superan los mínimos marcados. Lo que hace esta figura es que cualquier persona que tenga un empleo pueda hacerse auto-empleador para prestar servicios cuando quiera sin tener que soportar un gran coste. De la misma manera, aquellos que quieran dedicarse a ser auto-empleador de forma completa pagarán lo fijado por la

regulación gala, que en el caso de la Seguridad Social se exige un pago mínimo anual de 1.000 euros.<sup>29</sup>

- Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey

La Comisión publicó también un informe sobre los trabajadores de las plataformas digitales en Europa elaborado por el Centro Común de Investigación, la plataforma de ciencia y conocimiento de la Comisión.

El informe muestra que uno de cada 10 adultos ya ha utilizado las plataformas en línea al menos una vez para prestar servicios. Aunque para la mayoría siga siendo una fuente esporádica de ingresos secundarios, el 2% de la población adulta trabaja más de 20 horas a la semana u obtiene al menos la mitad de sus ingresos a través de plataformas de trabajo en línea.

El informe se basa en una encuesta realizada a 32 000 personas en 14 Estados miembros. Con objeto de adaptar las instituciones del mercado laboral y los sistemas de protección social existentes a esta nueva realidad, la Comisión propuso en diciembre de 2017 una Directiva relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles y una Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en el paquete de medidas de equidad social de marzo de 2018.<sup>30</sup>

- Acuerdo 7 de febrero UE

El Parlamento Europeo aprobará este mes, en su último pleno antes de las elecciones de mayo, una importante legislación con la que se pretende poner coto al abuso de la 'hiperflexibilidad' en contratos de trabajo atípicos como los que se dan en las plataformas de reparto (delivery) y otros sectores dinámicos de la nueva economía digital.

---

<sup>29</sup> MALAGÓN, P., Europa favorece al trabajador de las plataformas digitales mientras España los persigue <https://www.libremercado.com/2018-09-01/la-comision-europea-favorece-al-trabajador-de-las-plataformas-digitales-mientras-espana-los-persigue-1276624214/>, Madrid, 2018.

<sup>30</sup> NOTICIAS JURÍDICAS, Nuevo informe: las plataformas digitales de empleo se afianzan en los mercados de trabajo europeos. De <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13099-nuevo-informe-las-plataformas-digitales-de-empleo-se-afianzan-en-los-mercados-de-trabajo-europeos/>, 2018.

El pasado jueves 7 de febrero de este año, se llevó a cabo un acuerdo por los legisladores de la UE para actualizar ciertos mínimos de protección para los trabajadores europeos con contratos "atípicos" o "no convencionales", entre los que se encuentra el trabajo por demanda, a través de plataformas como Uber o Deliveroo. Tendrán estos derechos mínimos, "siempre que cumplan con los criterios y superen el umbral de trabajar tres horas por semana y una media de doce horas cada cuatro semanas".

La nueva normativa comunitaria, acordada entre Comisión Europea, Consejo y Eurocámara, actualizará una regulación de 1991 y afecta a los trabajadores eventuales, aquellos con contratos inferiores a un mes o de menos de ocho horas por semana o los empleados domésticos, entre otros.

La UE extiende derechos mínimos laborales a trabajadores de plataformas como Uber o Deliveroo.

El acuerdo entre el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE todavía es preliminar y debe ser confirmado formalmente por ambas instituciones. Una vez aprobado, la directiva europea sobre condiciones laborales incluirá a todas estas categorías de trabajo siempre que se supere el umbral de tres horas de trabajo a la semana y una media 12 horas de trabajo en cuatro semanas.<sup>31</sup>

El empleador tendrá que aportar información adicional al trabajador al firmar el contrato que hasta ahora no era obligatoria a nivel comunitario. En concreto, deberá informar sobre la duración del período de prueba, si ofrece algún tipo de formación, las compensaciones por horas extraordinarias, las características de la compañía en la que va a estar alguien contratado a través de una empresa de trabajo temporal o información más precisa sobre los horarios en caso de que estos varíen o sobre la forma de cotización. La nueva normativa afectará en particular a quienes se ganan la vida en cadenas de comida rápida, en almacenes de distribución, en supermercados, empleados del hogar que cobran a través de bonos o cupones y personas empleadas a través de plataformas digitales, como los conductores bajo demanda.

---

<sup>31</sup> EUROPAPRESS, *La UE extiende derechos mínimos laborales a trabajadores de plataformas como Uber o Deliveroo*, Madrid, 2019.

Respecto al tiempo, la directiva también establece limitaciones al periodo de prueba de los trabajadores de duración determinada. Así, apunta que la duración debe ser proporcional a la duración prevista del contrato y que en caso de renovación por el mismo trabajo, no se podrán establecer nuevos periodos de prueba.

Asimismo, establece que los periodos de prueba no deben ser superiores a seis meses o deben ser proporcionales a la duración prevista del contrato en caso de empleo de duración determinada.

Para cubrir las nuevas formas de empleo, se establece que este tipo de trabajadores deberá beneficiarse de un nivel mínimo de previsibilidad, como horas de referencia predeterminadas o días de referencia. También recoge que los trabajadores podrán rechazar, sin consecuencias, un trabajo fuera de horario establecido o incluso ser indemnizados si el encargo se cancelara fuera de plazo.

En este punto, el eurodiputado ha hecho hincapié en que un trabajador puede ser llamado dependiendo de la carga de trabajo, pero bajo unas horas o momentos determinados.

Asimismo, ha dejado claro que esta Directiva, que tendrá que ser aplicada en todos los estados miembros en un plazo de tres años desde su entrada en vigor, se deberá aplicar a las leyes de cada país y ha asegurado que se debería hacer a través de la negociación colectiva.

También ha afirmado que se prevén sanciones a las empresas que tendrán que fijar las naciones en desarrollo de estos derechos en su propia legislación.

Respecto a la formación, afirma que la que sea obligatoria prevista en la legislación europea o nacional deberá ser facilitada gratuitamente por el empresario y computar como tiempo de trabajo. Además, resalta que esta formación deberá ser complementada, cuando sea posible, dentro de las horas de trabajo.

Además, recoge que los Estados miembros tendrán que adoptar medidas para evitar los abusos en estos trabajos "no convencionales". Estas actuaciones podrían incluir límites en el uso y duración de un contrato o una presunción "refutable" de la existencia de un contrato con una cantidad mínima de horas pagadas.

Es una directiva de derechos mínimos, pero concretos", afirmó el eurodiputado en un encuentro con los medios organizado por la Oficina del Parlamento Europeo en Madrid.

Centrándonos más en el contenido de la directiva, podemos ver como la nueva legislación pone el enfoque en las nuevas formas de contratación más flexibles -"que algunos llaman precarias", puntualiza-, tipo Deliveroo, Glovo, etc., con la intención, además, de cubrir aquella "que no podemos imaginar y que vayan llegando con las nuevas tecnologías".

"Cualquiera que sea el nivel de flexibilidad requerido (por el empleador), todo ciudadano europeo tiene estos mínimos garantizados, que pretenden ser barreras contra el abuso de la hiperflexibilidad y los fraudes de ley (como ocurre, por ejemplo, con el caso de los falsos autónomos".

Se trata, destaca Calvet, de una "directiva seminal" que hace avanzar en el momento más oportuno -la víspera de las elecciones-, el 'pilar social' de la construcción europea.

Para evitar el bloqueo, los negociadores han renunciado finalmente a establecer, como pretendía la comisaria europea Marianne Thyssen, una definición legal armonizada de "trabajador", y el texto no entra tampoco a regular los contratos de trabajo, aspectos que son competencia de los estados miembros en virtud del principio de subsidiariedad.

Pero sí entra a enumerar los derechos de los trabajadores, empezando por el derecho a recibir una información "previa, en tiempo y acreditada" sobre las condiciones en las que se va a realizar el trabajo.

Antes "no se informaba al trabajador sobre su afiliación a la Seguridad Social; ahora se exige esa información".<sup>32</sup>

¿Se están aprovechando las plataformas digitales como **Uber, Cabify, Deliveroo o Airbnb...** de la falta de regulación para precarizar el empleo como denuncian los sindicatos o simplemente nos encontramos ante otro tipo de relación laboral? ¿Qué estatus deberían tener los más de dos millones de profesionales que se ganan la vida con estas plataformas? ¿Son trabajadores por cuenta ajena, son autónomos?

La mayoría de los trabajadores de la Unión Europea tienen contratos fijos a tiempo completo, pero un creciente número de personas, sobre todo jóvenes, tienen empleos con horarios de trabajo ultra flexibles, sin sueldos regulares y menos protecciones laborales. En 2015

---

<sup>32</sup> EUROEFE, *El Parlamento Europeo, en guerra contra el abuso de la hiperflexibilidad laboral*, Madrid, 2019.

representaban más de un tercio de la fuerza laboral total en el bloque de 28 países y esa proporción está creciendo.

Las propuestas de la Comisión podrían incrementar los costes para compañías como Uber, cuyo modelo de funcionamiento ha sido puesto en cuestión y llevado hasta los tribunales en varios países de la UE.

Y mientras no se terminan de regular estas nuevas formas de trabajo, las plataformas se defienden. Los profesionales con los que colaboran, afirman, no son sus empleados sino sus proveedores y, por tanto, trabajadores autónomos.

Este argumento no ha terminado de convencer a algunos jueces. Este argumento no ha terminado de convencer a algunos jueces. El pasado mes, un tribunal británico dictó una sentencia en la que **consideraba a dos conductores de Uber como trabajadores de la empresa** y reconocía su derecho a cobrar un salario mínimo o a tener vacaciones pagadas. El fallo, que ha caído como un auténtico jarro de agua fría sobre la multinacional, ha sido recurrida.

### 3.2 Necesidad de una regulación para los Estados Miembros

Los diferentes Estados miembros de la Unión Europea que cuentan con la start-up más controvertida, *Uber*, están llevando a cabo diferentes decisiones a nivel nacional.

En Reino Unido, el departamento de transportes de Londres anunció la retirada de las licencias de Uber en la capital británica. Un recurso de la compañía permitió extender las licencias durante 15 meses, prórroga que Uber consiguió de nuevo en junio del pasado año.

Los motivos que alegaba Transportes for London eran relativos a la seguridad de los pasajeros y a un sistema, **Greyball**, que Uber utilizaba para evitar controles. Hace unos meses, la empresa perdía un recurso contra una decisión judicial que establece que los conductores de Uber serán considerados empleados, y no autónomos, por lo que se deben respetar las bases británicas como las vacaciones o el salario mínimo.

En Alemania, la corte ha declarado ilegal el servicio de Uber Black, tras la denuncia de un taxista que considera que este servicio debería cumplir la normativa de los coches de alquiler. Sin embargo, Uber considera que modificó su servicio y que esta decisión judicial ya no le afecta.

Actualmente, la compañía opera en Berlín, Múnich, Fráncfort y Dusseldorf y lo hace siguiendo la misma normativa del taxi, según explica la compañía. Los conductores de Uber deben tener una licencia para transportar pasajeros y la compañía trabaja junto a una empresa de alquiler de vehículos para ofrecer sus servicios.

En Italia, por el contrario, el Gobierno ha abierto las puertas al alquiler de coches con conductor. En Francia, los conductores de Uber luchan por ser considerados asalariados, y, Portugal, ha sacado una ley denominada “ley Uber” que entró en vigor en 2018.<sup>33</sup>

Francia ha dado algunos pasos para reformar su Código de Trabajo, un proyecto que se inició en 2015 con el informe sobre la transformación digital del trabajo.

Los efectos que tiene la digitalización en el ámbito del contrato de trabajo se reconocen en referencia al lugar de trabajo, el tiempo de la prestación y la subordinación o dependencia.

Poco a poco, el concepto de subordinación se ha ido desmaterializando, por el éxito de otras formas de valoración del rendimiento o consecuencia de la reducción a unos mínimos la organización empresarial. Este informe plantea algunas de las formas de trabajo que se están extendiendo en Francia. Estas formas de trabajo tienen fuertes factores de innovación en comparación con la relación de trabajo convencional, especialmente en el ámbito de los empleados autónomos. Algunos de estos tipos de trabajo podrían ser, por ejemplo: participación de los trabajadores o las cooperativas de atracción de empleo. Una de las características principales es la eliminación de la gestión de un trabajo, que será sustituido por la colaboración del trabajador en el mismo y la presencia de un gran número de trabajadores a distancia.<sup>34</sup>

### 3.3 Jurisprudencia de la Unión Europea

En la Unión Europea, como ya hemos explicado, no contamos con una legislación aplicable en cuanto a requisitos para llevar a cabo actividades como la de *Uber*, *Deliveroo*... Sin embargo, la necesidad de contar con una es primordial, por ello, los Estados miembros, como también hemos podido comprobar, han llevado a cabo sus propias decisiones.

---

<sup>33</sup> EL ESPAÑOL, *Licencias, datos y relaciones laborales: los problemas de Uber en Europa*, [https://www.lespanol.com/economia/empresas/20190106/licencias-datos-relaciones-laborales-problemas-uber-europa/365964220\\_0.html](https://www.lespanol.com/economia/empresas/20190106/licencias-datos-relaciones-laborales-problemas-uber-europa/365964220_0.html), Madrid, 2019.

<sup>34</sup> GONZALEZ-POSADA, E., *Temas Laorales* núm 142/2018. Págs 13-31. Valladolid, 2018.

El Ejecutivo comunitario, que apoya los nuevos modelos empresariales de economía colaborativa, establece los principios de proporcionalidad, no discriminación y libertad de establecimiento. Una sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de diciembre de 2017 permitía a los Estados miembros la prohibición de servicios de transporte como UberPop (sin licencia) por considerarlos ilegales. Actualmente estos servicios ya operan con licencias en la mayoría de Europa y la decisión judicial ya no les afecta.<sup>35</sup>

### 3.3.1 *Caso Uber en Europa*

A pesar de que el Abogado General de la UE ha considerado que es un tema de Derecho nacional el hecho de considerar a Uber como un servicio de transporte o como un servicio de la sociedad de la información, ha realizado una serie de afirmaciones al respecto en un *Informe*. (Conclusiones del Abogado General Sr. M. Szpunar el 11 de mayo de 2017).

El funcionamiento de Uber conduce al Abogado General a precisar que Uber controla todos los aspectos pertinentes de un servicio de transporte urbano: el precio, los requisitos mínimos de seguridad, la accesibilidad de la oferta de transporte, el comportamiento de los conductores y por el último la posibilidad de expulsarlos de la plataforma.

El Informe del A.G. no concluye que deban necesariamente los trabajadores ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, en primer lugar, porque:

- La calificación de la relación jurídica entre Uber y sus conductores constituye un aspecto que incumbe al Derecho nacional.
- Y, en segundo lugar, porque esta sociedad puede perfectamente realizar sus prestaciones recurriendo a trabajadores autónomos, que actúen en su nombre en calidad de subcontratistas.

Si que valora el elemento de la propiedad de los vehículos: “En mi opinión, el que Uber no sea su propietario carece de pertinencia, ya que un empresario puede perfectamente realizar las prestaciones de servicio de transporte mediante vehículos pertenecientes a terceros, sobre

---

<sup>35</sup> LIBRE MERCADO, *¿Cómo conviven taxis y VTC en el resto de Europa?*, <https://www.libremercado.com/2019-01-23/como-conviven-taxis-y-vtc-en-el-resto-de-europa-1276631813/>, Madrid, 2019.

todo sí, a efectos de esos servicios, recurre a dichos terceros, con independencia del carácter del vínculo jurídico que une a estas dos partes del contrato.

Por el contrario, la observación que acabo de realizar excluye a mi juicio que se considere a Uber como un mero intermediario entre conductos y pasajeros. Los conductores que circulan en el marco de la plataforma Uber no ejercen una actividad propia que exista de manera independiente. Al contrario, esta actividad únicamente puede existir gracias a la plataforma, sin la que no tendría ningún sentido”.

Considera totalmente erróneo comparar a Uber con plataformas de intermediación como las que permiten reservar un hotel o adquirir un billete de avión, a pesar de tener sus similitudes. Además, el funcionamiento de tales empresas se rige por la normativa de su propio sector, de modo que las plataformas de reserva no ejercen ningún control previo del acceso a la actividad, como sí hace Uber respecto a sus conductores. A mayores, en una plataforma de reserva de ese tipo, se tiene que realizar una verdadera elección entre varios prestadores, en cambio en Uber, estos factores están estandarizados y lo determina la plataforma.

En conclusión, entiende que la actividad de Uber debe analizarse como un conjunto que engloba tanto el servicio de conexión entre pasajeros y conductores mediante la aplicación para teléfonos inteligentes como la prestación de transportes en sí misma, que constituye, desde un punto de vista económico, el elemento principal. Procede a calificar esta actividad como un “servicio en el ámbito del transporte” lo que permite deducir que Uber debe ser considerado si no como un transportista, al menos como un organizador de servicios de transporte en el sentido que el artículo 581 TFUE y artículo 2.2d) de la Directiva 2006/123 relativa a los servicios en el mercado interior establecen.

Además de la situación que ha vivido la plataforma Uber en España, también ha sido suspendida por Francia, Alemania, y Holanda, Bruselas directamente ha prohibido el servicio. Por otro lado, el día 9 de junio de 2016, El Tribunal Correccional de París, condenó a Uberpop con una multa de 800.000€ al considerar ilegal el sistema de puesta en relación de clientes con conductores no profesionales mediante la App. Además, el tribunal sentenció al director de Uber, Pierre-Dimitri Gore Coty, y al director general de la empresa en Francia, Thibaud Simphal, a multas de 30.000 y 20.000€ respectivamente.

Concretamente en Reino Unido, donde en principio Uber operaba legalmente, dos conductores han interpuesto demanda para que se les reconozca su relación laboral con la empresa. Los conductores londinenses han acusado a la plataforma de actuar ilegalmente al no ofrecer derechos laborales tales como: vacaciones o pago por enfermedad.

En este sentido, el 28 de octubre de 2016 el juzgado de Reino Unido se pronuncia declarando que los conductores que prestaban servicios a través de Uber, eran realmente trabajadores dependientes y no autónomos.

Los motivos de la Sentencia de Reino Unido son los siguientes:

- 1) Remuneración: la propia App recibe el pago de los clientes y posteriormente les da el porcentaje correspondiente a los conductores. Además, el precio de la tarifa del servicio no se puede elegir, viene fijado anteriormente.
- 2) Dependencia: Uber dicta una serie de instrucciones (cuando aceptas un viaje ya no puedes rechazarlo, coche de menos de 10 años de antigüedad), entrevista y selecciona a los conductores, si tienes malas valoraciones te da de baja en la plataforma, o el simple hecho de establecer la ruta a seguir por los conductores, controla la información para el desarrollo del negocio y no permite el crecimiento de los supuestos autónomos en la empresa, y se reserva el poder de modificar unilateralmente los términos del contrato
- 3) Ajenidad: los riesgos de los conductores de Uber se derivan de la rentabilidad de la empresa, el conductor recibe una contraprestación de su servicio prestado. Además, cuando el conductor se da de alta en la App, se le entrega un teléfono para realizar el trabajo que sólo funciona con la App de Uber.
- 4) Voluntariedad: nadie obliga a los conductores a efectuar su trabajo e incluso tienen la posibilidad de rechazar determinados viajes. Esta situación indiscutiblemente también puede afectar a la situación de Uber en España, ya que ambos países (Reino Unido y España) forman parte de la Organización Internacional del Trabajo donde la condición de trabajador y los rasgos de laboralidad son similares. Además, en España, a pesar de la reestructuración política con la implantación de licencias VTC para paliar los conflictos laborales en el sector del taxi, se hace necesaria la regulación de una serie de soluciones jurídicas para estos nuevos modelos de negocio.

Una Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario dedica un pequeño punto a hablar sobre el trabajo en las

plataformas digitales y “reitera que en el contexto de los trabajos digitales se debe garantizar una cobertura y protección social y sanitaria adecuada a los trabajadores de plataformas digitales y otros intermediarios”, y además “pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten el emprendimiento y el cooperativismo entre los trabajadores en el sector de las empresas multiservicio así como en el sector emergente de la economía colaborativa y las plataformas digitales, con el fin de reducir los riesgos planteados por los nuevos modelos de negocios en relación con los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores”.<sup>36</sup>

### **3.4 Jurisprudencia internacional**

De cara al ámbito internacional, es conveniente mencionar la Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión, en 2018, donde se llevó a cabo un Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, y concretamente en el informe III, sobre la economía del trabajo esporádico y el trabajo según demanda.

Este informe nos indica que estas nuevas modalidades de trabajo llevan consigo una serie de desventajas de cara a los trabajos, por la difícil determinación de la injerencia del trabajo en el tiempo libre, los descansos, la inseguridad de los ingresos o pérdida de derechos laborales en caso de ser denominados como “contratistas independientes”.

Por tanto, cabe pensar, por ejemplo, en un “derecho a la desconexión”, siendo esto una vía de progreso para poder dotar a estos empleos de unos derechos óptimos.<sup>37</sup>

El objetivo de debatir estos aspectos de las nuevas economías es, principalmente, asegurar que los trabajadores optan por los mismos derechos o si se cubren los riesgos laborales necesarios en esta nueva economía, en general, garantizar el mismo nivel de seguridad y salud en el trabajo que en el modo tradicional, y por supuesto, articular o renovar los conceptos legales básicos para que puedan ser aplicables a estos nuevos modelos, dejando de estar fuera de toda regulación.

---

<sup>36</sup> DOUE, Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2018/C 334/09)

<sup>37</sup> GONZÁLEZ-POSADA, E., Temas Laborales, núm 142/2018, Págs 13-31.

### 3.4.1 *Caso Uber en EEUU*

En EEUU, al igual que en Europa, se ha producido una gran problemática ante la llegada de Uber.

En el caso de los Estados Unidos (EEUU), existen varios frentes legales por este asunto donde varios conductores han demandado a Uber con el fin de que se declare su relación profesional con la empresa (se consideran empleados y no contratistas independientes).

En este sentido, a algunos defensores de los derechos de los trabajadores y al gobierno estadounidense les preocupa que se les prive a los “empleados” de los beneficios y derechos que les corresponderían si se los considerase de forma diferente.

Fue entonces cuando un grupo de conductores de Uber presentaron una demanda donde exigen ser tratados como trabajadores de la empresa. Ante esta situación, en diversas ocasiones la empresa Uber ha tenido que llegar incluso a varios acuerdos extrajudiciales para evitar enfrentarse a demandas multimillonarias en los tribunales.

Un ejemplo característico de esta situación lo encontramos California y Massachusetts, donde en el mes de mayo de 2016, conductores de Uber presentaron demanda colectiva con el fin de reconocer la relación laboral a más de 385.000 trabajadores. Uber pactó con los conductores para seguir considerándolos trabajadores independientes a cambio de una indemnización de 86 millones de euros.

Con esto analizado, podríamos considerar que no faltan argumentos para poder calificar judicialmente a este nuevo tipo de prestadores de servicios como trabajadores tradicionales.

En EEUU, varios pronunciamientos judiciales, incluido algún precedente del Tribunal Supremo, apuntan hacia esta dirección. En este país, se está extendiendo la idea de aplicar el contrato de trabajo a toda prestación de servicios donde exista un desequilibrio del poder negociador de las partes. Los Tribunales tratan de proteger a todos los trabajadores donde su autonomía pueda encontrarse debilitada.

Por supuesto, en EEUU es muy diferente dependiendo del Estado en el que nos encontremos. De manera que, podemos encontrar, por ejemplo, como en California una Comisión (California Labor Commissioner’s Office) afirmó que una determinada conductora

de Uber era verdaderamente una trabajadora. Sin embargo, esta sentencia no es vinculante y se trata únicamente de un caso individual.<sup>38</sup>

En 2016, Uber llegó a un acuerdo con miles de conductores que habían interpuesto una demanda contra la empresa en EEUU. Uber anunció que había alcanzado un acuerdo amistoso en dos casos judiciales en EEUU para seguir considerando a sus conductores como trabajadores autónomos y no empleados de la compañía, a cambio compensarles con 100 millones de dólares.

Uber informó, por su parte, de los acuerdos alcanzados en casos en California y Massachusetts en los que sus conductores habían demandado a la compañía por no considerarlos empleados y por tanto no disfrutar de los beneficios de esta categoría laboral.

Sin embargo, podemos ver como en 2018 un Juzgado estadounidense ha desestimado varias demandas de conductores de UBERBLACK (servicio premium ofrecido por Uber), que reclamaba el pago del mínimo del salario correspondiente a los empleados en plantilla de la empresa, condición que el juez ha considerado que los demandantes no han acreditado.

"Los demandantes no han aportado suficientes pruebas para cumplir con su carga de demostrar que son empleados", recoge la resolución del juez Michael Baylson del Tribunal del distrito Este del Estado de Pensilvania.<sup>39</sup>

En este mismo año en Nueva York, La Junta de Apelaciones del Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York, Estados Unidos, emitió un dictamen contra Uber que fue calificada por la Alianza de Trabajadores de Taxi (NYTWA) de esa ciudad, como una "decisión histórica".

La Junta de Apelaciones dictaminó que tres miembros de la NYTWA y ex chóferes de Uber, deben ser reconocidos como trabajadores por esa plataforma para los fines de garantizarles el seguro de desempleo.

Al ser la decisión final de la Junta de Apelaciones significa que, a partir de ahora, para el Estado de Nueva York estos tres conductores de Uber y todos aquellos con una situación

---

<sup>38</sup> ISAAC, M., y SINGER, N., The New York Times, California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor, Nueva York, 2015

<sup>39</sup> EUROPA PRESS, *Los conductores de Uber no son empleados de la empresa, según una sentencia en EE.UU.*, España, 2018.

similar que se retiran del servicio que brindaban para la app, porque no pueden ganar los ingresos que necesitan para llegar a fin de mes o fueron “desactivados” por la empresa, “sin que sea culpa de ellos”, son empleados de la compañía para los efectos de los beneficios del seguro de desempleo.

La asociación de taxistas celebró la decisión que sienta un precedente para los conductores de Uber que soliciten el Seguro de Desempleo en el futuro y que reabra los cuestionamientos sobre el estado laboral de los conductores de Uber.

“Esta decisión les da a los conductores una red de seguridad, una que Uber tiene que pagar, desafiando el modelo de bajos salarios que utiliza Uber, que trata a los conductores como si fueran prescindibles”, dijo Bhairavi Desai, Director Ejecutivo de la NYTWA.

De acuerdo a un estudio reciente, encargado por la Comisión de Taxis y Limusinas de Nueva York, el 85 por ciento de los conductores de Uber ganan menos del salario mínimo después de tener que cubrir los gastos que tienen para mantener el vehículo que utilizan. Más de una cuarta parte de todos los nuevos conductores se van de Uber durante el primer año. Si Uber es obligado a pagar los fondos de beneficios de desempleo, tendría que un problema con su práctica de “desactivar” a los conductores ya que se tomaría como un despido.

Este caso, que solo se enfoca específicamente en los reclamos por beneficios de desempleo, se produce solo dos meses después de que el Tribunal Supremo de California dictaminara en un caso conocido como Dynamex, lo que dificulta a las compañías declarar unilateralmente que sus trabajadores son simplemente contratistas.

Pero tanto la reciente resolución en Nueva York, como otro caso en San Francisco, cuestionan la forma en que las empresas como Uber tratan a las personas que trabajan para ellas. Una investigación contra la empresa Dynamex, llevada adelante por el fiscal de la ciudad de San Francisco, cuestiona la forma en que esa compañía estaba clasificando a sus trabajadores poniendo en evidencia que muchos de los “autónomos” que contrata la empresa son en realidad trabajadores precarizados.

### *3.4.2 Caso Uber en Canadá*

La proliferación del fenómeno Uber ha afectado a Canadá. Este ha optado por crear una regulación específica para permitir la competencia.

Tras la batalla desatada por el taxi contra Uber, la ciudad más grande de Canadá, Toronto, decidió en 2015 plantear un reglamento que liberalizaba parcialmente la actividad del taxi e imponía a los conductores de Uber la obligación de tener una licencia, pagar una tasa a la ciudad por operar e imponía una serie de limitaciones de horarios, como tienen los taxis en España, donde, a diferencia de las VTC, no pueden operar todos los días ni más de 12 horas diarias.

Pero los problemas con Uber no terminan aquí, los conductores de Uber y la empresa se encuentran en una continua guerra. Estos quieren ser considerados empleadores, y, sin embargo, por parte de la empresa son considerados contratistas.

Un tribunal canadiense ha permitido recientemente que continúe una posible demanda colectiva contra Uber presentada por un conductor que argumenta que es empleado de la compañía y no un contratista, como defiende la empresa.

La empresa defiende que para poder llevar a cabo un proceso de arbitraje contra la empresa deben comenzar el proceso en Holanda (de donde originariamente es la empresa).

El Tribunal de Apelaciones de la provincia de Ontario (Canadá) ha afirmado que la disposición legal que Uber tiene con sus conductores, por el que cualquier disputa tiene que resolverse en un proceso de arbitraje en Holanda, es "abusiva".

Según la sentencia del tribunal, que anula una decisión previa de un juez canadiense, la cláusula supone en la práctica externalizar los estándares de empleo y no es legal.

La cláusula de arbitraje "requiere que los derechos de los conductores sean determinados de acuerdo a las leyes de Holanda, no las de Ontario, y los conductores no reciben información sobre las leyes de Holanda", dijo el tribunal.

Los tres jueces del Tribunal de Apelaciones también señalaron que la condición representa un "acuerdo injusto" que beneficia de forma desproporcionada a Uber.

La decisión del Tribunal de Apelaciones supone que los tribunales canadienses son competentes para determinar si los conductores que trabajan para Uber son empleados y sujetos a las leyes laborales de Ontario, como argumenta el demandante, o simples contratistas como declara la empresa.

Esta demanda es una de las más famosas en Canadá:

## **Heller v. Uber Technologies Inc 2019<sup>40</sup>**

La demanda contra Uber fue presentada por David Heller, un conductor de 35 años de edad del servicio UberEats, que reclama el salario mínimo provincial y vacaciones pagadas como establecen las leyes laborales de Ontario.

Un juez del tribunal supremo de Ontario falló que Uber utilizó su cláusula de arbitraje opcional para "aprovecharse de sus conductores, que son claramente vulnerables a la fuerza del mercado de Uber".

El fallo permite que la demanda, liderada por el conductor David Heller, proceda en sus intentos de certificar al grupo de conductores como un grupo cohesivo y obtener el estatus de clase de una demanda colectiva.

Según los términos y condiciones de Uber Canadá, los conductores que desean iniciar un procedimiento de arbitraje para cualquier disputa contra la compañía tienen que hacerlo en el extranjero, en los Países Bajos, y pagar 14,500\$ por adelantado para comenzar el procedimiento. Esos requisitos son "inconcebibles" e "inválidos", dijo el tribunal.

Michael Wright, el abogado de los demandantes en el caso, dijo que nunca había visto nada como los requisitos de arbitraje de Uber en su carrera.<sup>41</sup>

Los conductores de Ontario Uber no deben ser obligados a resolver problemas de empleo a través de un costoso arbitraje en los Países Bajos, ha dictaminado el tribunal de apelación, calificando una disposición a tal efecto en el acuerdo de servicio de la compañía como una "negociación injusta" para los conductores.

Ser caracterizado como un empleado en lugar de un contratista independiente establece ciertas obligaciones del empleador. En particular, la legislación sobre normas de empleo regiría una relación laboral, lo que significa que, como empleado en Canadá, se le deben derechos tales como el salario mínimo, el plan de pensiones de Canadá y las contribuciones al seguro de empleo.

---

<sup>40</sup> Court of Appeal for Ontario - Heller v. Uber Technologies Inc., 2019 ONCA 1

<sup>41</sup> RAPIER, G., *Uber's arbitration policy takes advantage of drivers, according to a Canadian court that just sided against the company*, Business Insider, <https://www.businessinsider.com/uber-arbitration-policy-takes-advantage-of-drivers-canadian-court-rules-2019-1?IR=T> Nueva York, 2019

Tras la sentencia del Tribunal de Apelaciones, los tribunales canadienses tendrán que determinar si la demanda de Heller puede convertirse en una demanda colectiva a la que se sumen otros conductores de Uber.

Las sentencias judiciales contra Uber se están acumulando.

A medida que la compañía se dirige hacia una oferta pública inicial este año, una serie de demandas pendientes por parte de conductores descontentos con su condición de contratistas independientes podría influir en la OPI.

## CONCLUSIÓN

La conclusión principal que he podido obtener en este trabajo es que la proliferación de las plataformas digitales es todavía un fenómeno relativamente nuevo que no se ha podido regular y asentar en nuestro ordenamiento jurídico con total éxito.

En España, el ordenamiento jurídico queda retrasado ante estos nuevos modelos, que, al no poderse aplicar literalmente a los preceptos anteriormente establecidos, queda en manos del legislador la interpretación hacia un lado u otro de las disputas que se van creando ante la aplicación de estos nuevos modelos.

Hemos visto cómo principios tan fundamentales como son la dependencia y la ajenidad tienen que flexibilizarse y ceder ante estas novedades. Y como, en numerosas ocasiones, las resoluciones de los tribunales varían según la interpretación que reciben. Es por ello que, aunque fuese un cambio sustancial en el ordenamiento jurídico sería necesario para conseguir una seguridad jurídica en este ámbito.

Cada vez más personas dependen de este tipo de modelos, y es por ello que cada vez crece todavía más la necesidad de adaptarlos a nuestro ordenamiento.

Por otro lado, la Unión Europea también se ha preocupado de este ámbito tan controvertido, llevando a cabo una serie de directivas entre las que se encuentra la protección a los derechos de los trabajadores y prohibir situaciones precarias en las que se encuentran en numerosas ocasiones.

Otra conclusión que salta a la vista es que es un problema a nivel internacional. Después de analizar el problema en España y en la Unión Europea, nos metemos de pleno en el ámbito internacional, sobre todo en Estados Unidos y en Canadá, donde podemos ver que existen los mismos conflictos.

UBER ha sido una de las empresas situadas dentro de los nuevos modelos que más repercusión ha tenido debido a su presencia internacional, es por ello que me centro en esta empresa como base para mencionar resoluciones en puntos totalmente diferentes del mundo.

En mi opinión, el problema principal con esta empresa, igual que con muchas otras también mencionadas a lo largo del trabajo, que más conflictos puede crear y que más consecuencias puede tener en el futuro en cuanto a temas tan importantes como la Seguridad Social o la sanidad, es: ¿son autónomos o son empleados?

## BIBLIOGRAFÍA

ARAGÜEZ, L., *Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales*, Málaga, 2017

DYLER, J., *El ADN del innovador: claves para dominar las cinco habilidades que necesitan los innovadores*, Barcelona, Deusto, 2012.

GIMENO RIBES, M., *Aproximación a la naturaleza jurídica del Crowdfunding*, *Revista de Derecho Mercantil*, núm 291, 2014, pp. 1-38

GONZÁLEZ-POSADA, E., *Empresas emergentes y trabajo asalariado, Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Navarra: Aranzadi, 2018

GONZÁLEZ-POSADA, E., *Temas Laborales* núm 142/2018, Págs 13-31, Andalucía, 2018.

LOPEZ CUMBRE, Lourdes, *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*, Navarra: Aranzadi, 2018.

LOPEZ CUMBRE, L. *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*. Navarra, Aranzadi, 2018. Pg 105-109

MUÑOZ GARCIA, A., *Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales*, Madrid, 2018.

OTERO GURRUCHAGA, C. "El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad" España, 2018

RODRIGUEZ MARÍN, S., *Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales*, Madrid, 2018.

## FUENTES ELECTRÓNICAS:

ABANCA INNOVA (2018). *Las 5 etapas de una startup, explicadas con detalle* [en línea] ABANCA innova.: <http://abancainnova.com/opinion/las-5-fases-una-startup-explicadas-detalle/>, [Consulta 9 ene. 2019].

EL PAÍS (2018). *El Supremo avala las restricciones del Gobierno a las licencias que usan Uber y Cabify*. [en línea] RINCÓN R.: [https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528115552\\_412555.html](https://elpais.com/economia/2018/06/04/actualidad/1528115552_412555.html) [Consulta 10 mar. 2019].

NOTICIAS JURÍDICAS (2019). *El Supremo descarta la liberalización plena de las VT avalando las limitaciones impuestas a Uber y Cabify*: [en línea] [http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/13030-el-supremo-descarta-la-liberalizacion-plena-de-las-vt-avalando-las-limitaciones-impuestas-a-uber-y-cabify-/,](http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/13030-el-supremo-descarta-la-liberalizacion-plena-de-las-vt-avalando-las-limitaciones-impuestas-a-uber-y-cabify-/) [Consulta 10 mar. 2019].

PARDO CESPEDES (Madrid, 2017) L. “*Gig economy, la creciente economía del trabajo eventual*”. [en línea] <https://www.linkedin.com/pulse/gig-economy-la-creciente-econom%C3%ADa-del-trabajo-luis-pardo-cespedes>, [Consulta 1 abr. 2019].

BUSINESS INSIDER, (Nueva York, 2019) *Uber's arbitration policy takes advantage of drivers, according to a Canadian court that just sided against the company*, [en línea] RAPIER, G., <https://www.businessinsider.com/uber-arbitration-policy-takes-advantage-of-drivers-canadian-court-rules-2019-1?IR=T> [Consulta 3 abr. 2019]

TODOLÍ, A., (Valencia, 2019) *Análisis a la segunda sentencia en España que declara que los riders de Glovo son verdaderos autónomos (TRADES)*, [en línea] <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/> [Consulta 3 abr. 2019]

RTVE (2019), *Uber y Cabify dejan de operar en Barcelona*. [en línea] <http://www.rtve.es/noticias/20190131/uber-deja-operar-barcelona-tras-aprobar-generalitat-precontratacion-vtc/1877143.shtml>, [Consulta 3 abr. 2019]

FLORIO, L. (Barcelona, 2019) *¿Cuándo volverán Uber y Cabify a Barcelona?*. [en línea] <https://www.lavanguardia.com/economia/20190203/46154821550/uber-cabify-barcelona-taxis.html>, [Consulta 7 abr. 2019]

LIBRE MERCADO (Madrid, 2018) *Europa favorece al trabajador de las plataformas digitales mientras España los persigue* [en línea] MALAGÓN, P., <https://www.libremercado.com/2018-09-01/la-comision-europea-favorece-al-trabajador-de-las-plataformas-digitales-mientras-espana-los-persigue-1276624214/>, [Consulta 18 feb. 2019]

NOTICIAS JURÍDICAS (2018), *Nuevo informe: las plataformas digitales de empleo se afianzan en los mercados de trabajo europeos.* [en línea] <http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/13099-nuevo-informe-las-plataformas-digitales-de-empleo-se-afianzan-en-los-mercados-de-trabajo-europeos/> [Consulta 19 feb. 2019]

EUROPAPRESS (2019), *La UE extiende derechos mínimos laborales a trabajadores de plataformas como Uber o Deliveroo,* [en línea] <https://www.lavanguardia.com/vida/20190207/46282095421/economialaboral--la-ue-extiende-derechos-minimos-laborales-a-trabajadores-de-plataformas-como-uber-o-deliveroo.html>, [Consulta 27 feb. 2019]

EUROEFE (2019) *El Parlamento Europeo, en guerra contra el abuso de la hiperflexibilidad laboral,* [en línea] [http://euroefe.euractiv.es/3799\\_asuntos-sociales/6050499\\_el-parlamento-europeo-en-guerra-contra-el-abuso-de-la-hiperflexibilidad-laboral.html](http://euroefe.euractiv.es/3799_asuntos-sociales/6050499_el-parlamento-europeo-en-guerra-contra-el-abuso-de-la-hiperflexibilidad-laboral.html) [Consulta 2 mar. 2019]

EL ESPAÑOL (2019), *Licencias, datos y relaciones laborales: los problemas de Uber en Europa,* [en línea] [https://www.elespanol.com/economia/empresas/20190106/licencias-datos-relaciones-laborales-problemas-uber-europa/365964220\\_0.html](https://www.elespanol.com/economia/empresas/20190106/licencias-datos-relaciones-laborales-problemas-uber-europa/365964220_0.html) [Consulta 2 mar. 2019]

LIBRE MERCADO (2019), *¿Cómo conviven taxis y VTC en el resto de Europa?,* [en línea] <https://www.libremercado.com/2019-01-23/como-conviven-taxis-y-vtc-en-el-resto-de-europa-1276631813/> [Consulta 15 mar. 2019]

EUROPA PRESS (2018) *Los conductores de Uber no son empleados de la empresa, según una sentencia en EE.UU,* [en línea] <https://www.businessinsider.es/conductores-uber-no-son-empleados-empresa-segun-sentencia-eeuu-200876> [Consulta 7 feb. 2019]

NEW YORK TIMES (Nueva York, 2015) *The New York Times, California Says Uber Driver Is Employee, Not a Contractor,* SINGER, N., Y ISAAC, M [en línea] <https://www.nytimes.com/2015/06/18/business/uber-contests-california-labor-ruling-that-says-drivers-should-be-employees.html>, [Consulta 1 jun. 2019]

EL PAÍS *Tribuna* | *Los "riders" de Deliveroo, ¿ruptura del trabajo autónomo en las plataformas digitales?*. [en línea]:

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/08/03/legal/1501757881\\_175784.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/08/03/legal/1501757881_175784.html),

[Consulta 16 abr. 2019].

## **LEGISLACIÓN:**

COMISIÓN, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, 2016.

COMISIÓN, *Consulta pública sobre un pilar europeo de derechos sociales lanzada el 8 de marzo de 2016*.

Comunicación, de 2 de junio de 2016, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. COMISIÓN, 2016.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”* (COM 2016, 356)

Juzgado de lo Mercantil nº2 de Madrid. Auto número 707/2014 de 9 de diciembre. Fundamentos de Derecho.

Sentencia 921/2018, Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, Madrid, 2018.

BOE, Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

Decreto Ley 4/2019 de medidas urgentes en materia de transportes de viajeros mediante el alquiler de vehículos de motor, 2019.

DOUE, Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2018/C 334/09)

Court of Appeal for Ontario - *Heller v. Uber Technologies Inc.*, 2019 ONCA 1