

Economía colaborativa y Derecho del Trabajo

Por **Bernardo García Rodríguez**, Doctor en Derecho. Abogado Laboralista. Asesor de la Unión General de Trabajadores (UGT)

La forma de trabajar cambia, pero la relación de trabajo permanece

A propósito del trabajo de reparto realizado por plataformas digitales El desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, con la implantación de plataformas digitales y aplicaciones informáticas, unido a la generalización del uso de dispositivos móviles personales, los denominados teléfonos inteligentes, que se conectan a aquellas y aplican estas, da lugar a que se facilite sobremanera la conexión de oferta y demanda en la prestación de servicios.

En este marco, algunas empresas han aprovechado esta situación para promover la intermediación entre particulares para el intercambio de bienes y servicios, la denominada indebidamente como “economía colaborativa”, que se extiende a la actividad de puesta en relación entre una empresa prestadora del servicio y la persona demandante del mismo.

En un paso más en esta realidad surgieron hace muy pocos años empresas que, contando con una plataforma digital y desarrollando aplicaciones informáticas, comenzaron a ofrecer a comercios y restaurantes la posibilidad de servir sus productos a domicilio, permitiendo a su vez a las personas consumidoras acceder a la plataforma digital de la empresa a tal fin. Esta actividad para ser llevada a cabo precisa del transporte de la mercancía, por tanto hoy por hoy del trabajo de una persona física que lo lleve a cabo, y aquí surge la figura del repartidor, que en estas plataformas digitales son denominados como “riders” o “glovers”.

Estos repartidores que vemos en las calles de nuestras ciudades y que llevan a cabo su trabajo principalmente con una bicicleta o con una moto, han sido contratados por las empresas que gestionan las plataformas digitales referidas, pero no como personal asalariado, sino como personas trabajadoras autónomas, y por tanto al margen del régimen jurídico laboral. Esta situación provoca el conflicto actual, que están conociendo la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y los órganos de la Jurisdicción Social.

En una primera actuación titubeante, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en Barcelona no consideró que la relación de trabajo de los repartidores con las plataformas digitales fuera laboral, pero posteriormente, en procesos con más profundo conocimiento de las circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la Inspección cambió su criterio, lo que ha dado lugar al levantamiento de actas de contenido exhaustivo y gran rigor en su fundamentación, y a la instancia de procesos de oficio por parte de la Administración de la Seguridad Social, para que la Jurisdicción Social confirme, en última instancia, la calificación de laboralidad en el trabajo de los repartidores para las plataformas digitales.

La reciente sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid (autos 510/2018), de 22 de julio de 2019, que resuelve el primer procedimiento de oficio y que afecta a más de 500 repartidores, considera en primer lugar que la Inspección de Trabajo ha aportado explicaciones detalladas y convincentes sobre su actuación, así como sobre la razonabilidad de sus criterios, compartiendo en definitiva el órgano judicial la conclusión de concurrencia de relación laboral entre los repartidores y la empresa gestora de la plataforma digital, en este caso Deliveroo. En esta importante sentencia se recoge la similitud entre este caso y el analizado por el Tribunal Supremo en el año 1986 sobre los mensajeros, de manera que la introducción de nuevas tecnologías no altera en definitiva la realización de un servicio de transporte, bajo las notas de dependencia y ajenidad, como también

entonces acontecía en el trabajo de mensajería.

El debate permanece abierto en sede judicial, con diversos pronunciamientos no uniformes, primero en el sentido de considerar que los repartidores eran trabajadores autónomos —así lo resolvieron los Juzgados de lo Social número 39 (refuerzo) y 17 de Madrid, en sentencias de 3 de septiembre de 2018 y de 11 de enero de 2019 respectivamente, que han sido recurridas en suplicación—, para luego abrirse una tendencia con pronunciamientos ya favorables a la calificación de laboralidad, en los Juzgados de lo Social nº 33 y 1 de Madrid, en sentencias de 11 de febrero y 4 de abril de 2019 respectivamente, que también se encuentran recurridas en la actualidad ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En otras ciudades también se están resolviendo procedimientos individuales instados por repartidores contra las empresas que gestionan las plataformas digitales, con la tendencia mayoritaria de considerar que concurre relación laboral, habiéndose dictado el pasado 25 de julio de 2019 la primera sentencia de una Sala de lo Social, en este caso del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, resolviendo un recurso de suplicación interpuesto por la empresa Glovo, y confirmando el criterio del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, en el sentido de considerar que la relación de trabajo en este caso era laboral.

El desarrollo económico y la mejora en la prestación de servicios en nuestra sociedad a lo largo de la historia no ha supuesto necesariamente un incremento del bienestar social, sino que en ocasiones ha provocado el agravamiento de la situación de explotación que sufren muchas personas en el sistema de economía de mercado o capitalista. Un ejemplo de esta realidad puede encontrarse en la actualidad en la prestación de servicios de reparto que gestionan las plataformas digitales, con la legión de repartidores que, en situación de peligro de exclusión social, provenientes de la emigración muchos de ellos, se ven compelidos, arriesgando su integridad física e incluso la vida entre el tráfico de nuestras ciudades, a aceptar condiciones de trabajo en las que no se reconoce ni siquiera su condición primera de personas trabajadoras por cuenta ajena, con el nivel de protección jurídica y social correspondiente.

El nuevo Estatuto de los Trabajadores que se anuncia deberá confirmar y reiterar lo que ya apuntan los órganos judiciales en la calificación jurídica de la relación de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas que gestionan plataformas digitales, bajo la notas de dependencia, entendida de forma flexible, que el criterio jurisprudencial ha venido estableciendo en los últimos años, dando cumplimiento a la función esencial del Derecho del Trabajo, que es ofrecer protección a las personas que trabajan para una organización empresarial.