

Problemas laborales en la economía colaborativa

La economía colaborativa se sustenta en gran medida en trabajadores por cuenta propia pero algunos de ellos pueden reclamar derechos laborales como trabajadores por cuenta ajena.

Cuando los conductores y otros profesionales que trabajan con empresas de economía colaborativa, se descargan la aplicación aceptan un contrato de adhesión, es decir, un conjunto de cláusulas legales redactadas por la empresa sin negociación previa. Algunas de ellas son de difícil comprensión para el usuario medio.

En dichos contratos las empresas se definen como una plataforma tecnológica que permite el acceso a servicios proporcionados por proveedores independientes con los que no guardan ninguna relación laboral.

Aplicando el principio de la irrelevancia del *nomen iuris*, en virtud del cual las cosas son lo que son y no lo que dicen las partes que son, para saber si existe una relación laboral, nos tendremos que abstraer de los términos literales del contrato y analizar la mecánica real de la relación contractual entre la empresa y el prestador de los servicios para ver si tal relación encaja en el concepto legal de trabajador por cuenta ajena.

Según el artículo 1 del ET, son trabajadores aquellos 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. De manera similar se pronuncia el art. 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Por tanto,

para que exista relación laboral, hace falta que se cumplan los requisitos de dependencia y ajenidad.

Si una persona contratada por cuenta propia en régimen de autónomos demuestra ante los tribunales que trabaja bajo condiciones de dependencia y ajenidad podrá obtener una sentencia en la que se declare que la relación que vincula a las partes es laboral, con todas las consecuencias legales inherentes a tal declaración, tales como el alta en el Régimen General de la SS y pago de cotizaciones con los atrasos no prescritos. La cuestión ha sido analizada hasta la saciedad por los tribunales españoles (SSTS de 9, de diciembre de 2004 y 18 de marzo de 2009, entre muchas otras) y por el TJUE (sentencia de 4 de diciembre de 2014). Siguiendo esta doctrina, podemos sintetizar los indicios que permiten a los tribunales concluir que existe una relación laboral del siguiente modo:

- Ajenidad y dependencia en el mercado. Los clientes contratan con la empresa y no con el prestador del servicio.
- Ajenidad y dependencia de las decisiones empresariales. El empresario toma decisiones empresariales tales como la fijación de precios y tarifas o las ofertas.
- La empresa organiza los tiempos de trabajo y descanso.
- La empresa proporciona material de trabajo uniformes y vestimenta.





- La empresa abona un salario. Es irrelevante a los efectos del fraude de ley que sea fijo o variable o que se haga por persona interpuesta.
- Ajenidad en el riesgo.
- Ajenidad de los frutos, que pertenecen al empresario y no al prestador.

La enumeración anterior no pretende ser exhaustiva pero es suficiente para hacernos a la idea de cuáles son los criterios que aplican los tribunales para valorar la existencia de fraude de ley. No es necesario que se cumplan todos ellos, más bien se hace una ponderación a fin de apreciar si lo que caracteriza de manera predominante la relación contractual es la ajenidad y la dependencia.

Ahora bien, aplicar la doctrina del fraude de ley a las relaciones derivadas de la economía colaborativa tiene su complejidad. Fijémonos qué pasa en los casos de transporte urbano de pasajeros o de mensajería.

La app es un medio ajeno pero se descarga sobre otro medio que es propio como el terminal móvil, existe una cierta dirección u orientación empresarial o ajenidad en la elección de itinerarios pues la app calcula la ruta; el vehículo por su parte sea coche, moto o bicicleta es propio; la plataforma de pagos es ajena; la vestimenta es propia; la organización de los tiempos de trabajo es propia, pero la empresa desincentiva a los que habitualmente no se hallan operativos; la calidad del servicio es propia pero la aplicación te puede llegar desconectar por incumplimientos reiterados.

Vemos que existen importantes elementos de ajenidad y dependencia y precisamente por ello se han multiplicado las reclamaciones laborales en todo el mundo.

En California y en Massachusetts los conductores demandaron a Uber y llegaron a un acuerdo en 2016. El acuerdo impidió una resolución sobre el fondo pero sólo por un tiempo. Posteriormente diferentes tribunales de los EEUU se han pronunciado sobre la cuestión con resultados dispares. Mientras que los tribunales de Nueva York han dado la razón a los trabajadores, otros como los de Florida han llegado a la conclusión contraria. Recientemente, el Employment Appeal Tribunal de Londres (tribunal independiente) se ha colocado del lado de la relación laboral, igual que hizo el pasado 13 de diciembre de 2017 la Cour d'Appel de Paris.

Las reclamaciones de los trabajadores, son básicamente las mismas en todos los países; quieren vacaciones, tiempos de descanso, salario mínimo o seguridad social. Y también se resuelve de la misma manera, a pesar de las especialidades de la legislación laboral, esto es, analizando la ajenidad y dependencia de la relación contractual.

En la economía colaborativa existen demasiados elementos de ajenidad y dependencia como para descartar de plano la relación laboral pero al mismo tiempo suficientemente pocos como para poder concluir de forma definitiva que tal relación existe. Esto nos llevará en el corto plazo a una doctrina judicial errática muy vinculada a la solución del caso concreto, pero el paso del tiempo nos traerá importantes pronunciamientos a favor de los trabajadores en todo el mundo.

España no va a ser una excepción. Deliveroo llegó el pasado mes de noviembre a un acuerdo con sus *riders*, pero visto lo sucedido en otros países eso no evitará la judicialización.

La reciente sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 considera que Uber no es una mera intermediaria tecnológica sino un «servicio en el ámbito de los transportes». Esta sentencia no resuelve la cuestión laboral pero sí alimenta con nuevos argumentos a aquellos que defienden la relación laboral.

Mi recomendación a los posibles involucrados es clara. El éxito de las reclamaciones de relación laboral dependerá de los detalles, a veces sutiles, de cada relación contractual así que contraten un buen abogado laboralista y revisen sus protocolos de interacción entre la empresa y el prestador del servicio. Y recuerden, en la economía colaborativa trabajador se dice driver, rider o similar y despido se dice desconexión.

PEDRO GONZÁLEZ TORROBA

Abogado y economista
Doctor en Derecho

Letrado Consistorial del Ayuntamiento de Madrid
Profesor asociado de Derecho administrativo en la UAM
Profesor en Deusto BS