



El trabajo en plataformas digitales de reparto desde la perspectiva del Tribunal Superior del Trabajo: el caso brasileño

WORK ON DIGITAL DELIVERY PLATFORMS FROM THE PERSPECTIVE OF THE SUPERIOR LABOUR COURT: THE BRAZILIAN CASE

Flora Oliveira da Costa

Doctoranda de Derecho Del Trabajo

Universidad Católica de Pernambuco (Brasil)

professorafloraoliveira@gmail.com 0000-0001-6431-0225

Recibido: 30.03.2022 | Aceptado: 07.05.2022

RESUMEN

Se trata de un estudio que busca investigar la relación existente entre las decisiones judiciales en Brasil y España respecto de la delimitación de la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales. En los Juzgados de España y Brasil se ha cuestionado la validez de esta autonomía, ya que estos trabajadores solicitan el reconocimiento de su naturaleza laboral. En el ámbito legislativo brasileño, no existe ninguna norma que reconozca el estatus de trabajadores por cuenta ajena a estas personas. En España, en cambio, se ha aprobado recientemente *la ley Rider*, pero el propio país todavía se está adaptando a la presunción de laboralidad incorporada en la misma. Lo que se propone en este texto, por lo tanto, a través del análisis de las decisiones brasileñas y españolas, es investigar si los pronunciamientos de los Tribunales han dirigido o no la caracterización de la naturaleza jurídica del trabajo realizado por los repartidores y las empresas de reparto en estos países.

ABSTRACT

This is a study that seeks to investigate the relationship between judicial decisions in Brazil and Spain regarding the delimitation of the legal nature of work on digital platforms. In the Courts of Spain and Brazil, the validity of this autonomy has been questioned, since these workers request the recognition of their labor nature. In the Brazilian legislative sphere, there is no norm that recognizes the status of employed workers to these people. In Spain, on the other hand, the Rider law has recently been approved but the country itself is still adapting to the presumption of workmanship incorporated in it. What is proposed in this text, therefore, through the analysis of Brazilian and Spanish decisions, is to investigate whether or not the pronouncements of the Courts have directed the characterization of the legal nature of the work carried out by the couriers and delivery companies in these countries.

PALABRAS CLAVE

Derecho Laboral
Trabajo en plataformas digitales
Tribunales laborales
Brasil
España

KEYWORDS

Labor Law
Work on digital platforms
Labor Courts
Brazil
Spain

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
 - II. ALGUNAS PARTICULARIDADES DEL TRABAJO SOBRE PLATAFORMAS DE ENTREGA DIGITALES
 - III. LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA BRASILEÑA EN EL CAMPO DE TRABAJO EN PLATAFORMA
 - IV. LA INTERPRETACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES POR PARTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO
 - V. POSICIÓN DE ESPAÑA SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES
 - VI. CONSIDERACIONES FINALES
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

La sustitución de la presencia del empleador por el uso de equipos telemáticos – como mecanismos de geolocalización, sistemas de evaluación por parte del cliente basados en la satisfacción en la entrega del producto, pago electrónico–, cuando se aplica a la relación laboral, intensifica el debate sobre la adaptabilidad de la subordinación legal como elemento primordial para definir el trabajo asalariado frente al autónomo¹, suscitando un intenso debate sobre la aplicación de la legislación laboral o no en estos supuestos.

Es importante destacar que los trabajadores en plataformas digitales forman parte de un gran número de prestadores de servicios independientes que prestan trabajo de forma personal y son, por tanto, protegidos por el derecho civil, estando, además, alejados de la protección social-laboral².

Por ello, recurrir a la comprensión del trabajo en plataformas digitales es primordial, ya que es necesario conocer la organización de las empresas propietarias de las aplicaciones y su forma de gestionar el trabajo en plataformas para reconocer el tipo de autonomía o subordinación que puede existir entre el trabajador y la plataforma digital. De este modo, en el siguiente punto se establecerán las características del trabajo realizado a través de plataformas digitales, para luego analizar algunas decisiones judiciales en lo Tribunal Supremo de Trabajo desde Brasil y su posible interferencia en la comprensión de la naturaleza jurídica del trabajo a través de la intervención estatal, como lo que le pasó a la Ley Rider en España.

1. En un artículo escrito hace más de veinticinco años, en 1996, para la editorial Ltr, uno de los coautores de este texto cuestiona si los avances tecnológicos, motivados por el trabajo novedoso en la modalidad *home office*, en el momento de la publicación del estudio, analizaron si, a medida que la modificación de las relaciones laborales provocada por instrumentos tecnológicos como computadoras y dispositivos telefónicos, traen consecuencias al mundo del trabajo, también pueden encontrar desafíos en la interpretación de los elementos constitutivos de la relación laboral. El nuevo modelo de relación laboral - Repercusiones de la innovación sobre los elementos estructurales del bono de empleo. (Teixeira, S. T.: "O novo modelo de Relação de emprego: Repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo de emprego", *Revista LTR*, vol. 60, núm. 10, 1996).

2. Todolí Signes, A.: "O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho", en Leme, A. C.; Rodrigues, B. A.; Chaves Junior, J. E. (coords.): *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, São Paulo, 2017, pp. 28-43.

II. ALGUNAS PARTICULARIDADES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

La creación de valor en una plataforma de trabajo se consolida en torno a la interacción central entre los trabajadores (como productores) y sus clientes (como consumidores). La provisión de trabajo suele ser en respuesta a una solicitud específica del consumidor, quien luego paga a través de la aplicación. Esta relación se puede dividir en tres fases: (1) descubrimiento, cuando productores y consumidores se encuentran; (2) intercambio, cuando los bienes, servicios y dinero cambian de manos; y (3) la relación, formada por múltiples interacciones e intercambios repetidos.

La relevancia e importancia de las tres fases varían. Para algunas plataformas, como *Uber*, la primera fase –el descubrimiento– es la predominante. En este caso, cada interacción implica el descubrimiento de un nuevo participante. Para otras plataformas, como *UpWork*, la fase de relación tiende a dominar. Algunas otras plataformas, como *Deliveroo* o *TaskRabbit*, rastrean activamente el intercambio de trabajo, mientras que otras, como *Craigslist*, solo permiten el descubrimiento sin rastrear el intercambio³.

Trabajar en plataformas digitales es una oportunidad de trabajo presente en todo el mundo, aunque existen diferentes tipologías de plataformas. Así, encontramos algunas basadas en la ubicación de la prestación de servicios –como los servicios de reparto de alimentos a domicilio o de *crowdsourcing* de *Uber*, *Lifty*, *Ifood* y *Glovo* –, y otras a nivel mundial, con servicios ejecutados en línea y cuyos prestadores se denominan “trabajadores por tarea”, siendo su principal representante la empresa *Amazon Mechanical Turk*.

Las características más comunes de trabajar en plataformas digitales son: (1) una creciente despersonalización del mercado virtual; (2) una nueva dimensión del trabajo descentralizado; (3) una nueva forma de pagar por el trabajo; y (4) una mercantilización del tiempo de inactividad⁴.

Este nuevo modelo económico existe debido a nuevos estándares de prestación de servicios, tales como: ahorros a escala potencial, con miles de trabajadores registrados y conectados, disponibles para ejecutar demandas; control del proceso productivo por parte de la plataforma con indicación de patrones de ejecución de la obra y establecimiento de precios, como definición de criterios de evaluación y pago de propinas⁵.

Estos nuevos negocios utilizan la relación jurídica del trabajo por cuenta propia a través de argumentos que, insertos en la propuesta de la economía colaborativa,

3. Sangeet Paul, C.: *The architecture of digital labour platforms: policy recommendations on platform design for worker well-being*, International Labour Office, Geneva, 2018.

4. Gauthier, G.: “Una relectura de la subordinación: La incipiente jurisprudencia sobre la naturaleza del vínculo entre UBER y los conductores”, en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano M. (dir.): *Trabajo en plataformas digitales, innovación, derecho y mercado*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pp. 271-294.

5. Todolí Signes, A. y Naji, M. J.: *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*, Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo (Bizkaia), 2020.

permiten la prestación del servicio con dedicación intermitente, sin subordinación y con la posibilidad de acumulación de ingresos extras. Sin embargo, repetidamente⁶, la mayoría de los trabajadores termina vinculándose a la plataforma con la intención de depender financieramente del trabajo prestado en esta, convirtiéndola en su única fuente de ingresos.

Así, el reto de delimitar la injerencia del derecho laboral en este modelo de negocio acaba siendo delegado en los Juzgados, quienes recurren a la interpretación de los fundamentos jurídicos de la relación de los trabajadores autónomos o de los trabajadores asalariados clásicos para dirimir la cuestión, teniendo especialmente en cuenta la forma de organizar el trabajo en estas plataformas.

En este punto, hay un triple reto en cuanto a la interpretación de este nuevo esquema de trabajo: conocer sus herramientas y el desarrollo de plataformas digitales; investigar el grado de autonomía o dependencia que tienen los trabajadores de una plataforma y, por último, a qué régimen jurídico están sujetos con el fin de garantizar la protección de los más vulnerables en esta prestación laboral.

III. LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA BRASILEÑA EN EL CAMPO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

La repercusión del crecimiento económico del trabajo en plataformas digitales durante la pandemia se ha reflejado en el Congreso Nacional de Brasil con la inclusión de 50 nuevos proyectos de ley⁷ destinados a regular los problemas laborales, sanitarios, fiscales, de seguridad social y administrativos de los trabajadores en plataformas de reparto.

De estas propuestas, solo tres⁸ se refieren a establecer la naturaleza jurídica del trabajo, ya sea para considerarlos como empleados, cambiando la Consolidación de

6. En un estudio publicado por el Instituto de Política Económica Aplicada de Brasil - IPEA, publicado en abril de 2021, hay un promedio de 600.000.000 y empresas de reparto y 1.250.000 conductores, registrados entre los meses de mayo a noviembre de 2020. Con un ingreso promedio de R\$ 1.440,00 (mil cuatrocientos cuarenta reales) para los repartidores y R\$ 1.800,00 (mil ochocientos reales) para los conductores. El viaje semanal en todos los Estados de la Federación es de 40 horas por semana y de 8 horas diarias, para repartidores y choferes de aplicaciones. (Aplicada, I. d.: *Mercado de trabalho: conjuntura e análise: Maio a novembro/ 2020*, Ministério do Trabalho. Brasília, 2021). Este estudio también se ocupó de investigar el impacto del COVID-19 en los trabajadores, haciendo pruebas a 72.223.000 repartidores, alcanzando el porcentaje global del 4,5% de la muestra general con prueba positiva para COVID. La información es relevante debido al creciente uso de alimentos y servicios de entrega de alimentos durante la pandemia. Con base en estos datos, asentidos por la dedicación al trabajo por las horas generalmente trabajadas durante la semana, se observa que el perfil brasileño es de repartidores y chóferes de aplicaciones que se dedican exclusivamente a este trabajo y dependen de él financieramente.

7. Los partidos políticos que lideraron la distribución de estas iniciativas legislativas fueron el Partido de los Trabajadores - PT, Partido Democrático del Trabajo - PDT, Partido Socialista Brasileño - PSB y el Partido de la Social Democracia Brasileña - PSDB. Disponible en: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecific=true&q=entregadores%20de%20aplicativo&tipos=PL>. Fecha de acceso: 02/11/21.

8. El proyecto de ley número 3337/2021, de autoría del congresista João Daniel - PT / EC, propone cambiar la Consolidación de las Leyes Laborales para considerar el vínculo laboral entre las empresas operadoras de solicitudes y los trabajadores que realizan las actividades de transporte de pasajeros o entrega de mercancías. El proyecto de ley número 6423/2019, de autoría del congresista Rui Falcão - PT / SP, propone cambiar la Consolidación de las Leyes

las Leyes Laborales, o considerándolos autónomos, como la propuesta de la regulación del servicio bajo demanda.

El proyecto de ley número 1665/2020, propuesto por el congresista Iván Valente, PSOL/SP, sobre el establecimiento de derechos de los repartidores que prestan servicios en plataformas de reparto durante la pandemia del COVID-19, fue convertido recientemente en ley ordinaria número 14.297⁹, el 5 de enero de 2022, con dos vetos de la Presidencia¹⁰.

A nivel legislativo, no se ha regulado de manera específica el trabajo autónomo. Así, le correspondió a la legislación de seguridad social¹¹ conceptualizar al autónomo como el contribuyente individual que realiza, por su cuenta, una actividad económica de carácter urbano, con o sin ánimo de lucro.

En el aspecto tecnológico, la Consolidación de las Leyes del Trabajo definió, desde 2011¹², la subordinación jurídica en los trabajos realizados fuera del ámbito de la empresa a través de medios telemáticos, como computadoras y software, dándose a conocer en la doctrina como subordinación algorítmica¹³.

La Reforma Laboral Brasileña de 2017 insertó el artículo 442-B que prohíbe¹⁴ la configuración del vínculo laboral si las partes contratantes han firmado previamente un contrato de trabajador autónomo.

Laborales para considerar el vínculo laboral entre las empresas y los empleados que prestan servicios de transporte de pasajeros o entrega de mercancías a través de solicitudes. Finalmente, el Proyecto de Ley 6423/2019, escrito por la Sra. Tabata Amaral - PDT/SP, propone regular el régimen de trabajo bajo demanda, basado en la regulación de una relación autónoma entre empresas y prestadores de servicios en plataformas digitales. Disponible en: <https://www.camara.leg.br/busca-portal?contextoBusca=BuscaProposicoes&pagina=1&order=relevancia&abaEspecific=true&q=entregadores%20de%20aplicativo&tipos=PL>. Fecha de acceso: 02/11/21.

9. Brasil. Establece medidas de protección a la empresa repartidora que preste servicio a través de una empresa de aplicación de entrega mientras dure la emergencia de salud pública derivada del coronavirus responsable del COVID-19. Ley ordinaria número 14.297 del 5 de enero de 2022. Disponible en: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-2022372163123#:~:text=1%C2%BA%20This%20Lei%20disp%C3%B5e%20acerca%20de,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico>. Fecha de acceso: 05/01/22.

10. Por manifestación del Ministerio de Economía, se vetó el dispositivo que establecía el suministro de alimentos por parte de las empresas de aplicación a domicilio. Según la justificación dada para el veto, la proposición incurriría en vicio de inconstitucionalidad y sería contraria al interés público. Otro punto vetado del proyecto original era el que determinaba que las empresas suministradoras de los productos serían responsables por tomar las medidas necesarias para evitar el contacto entre la empresa repartidora y el repartidor con el consumidor final y otros durante el proceso de recogida y entrega. Este ítem fue excluido de la ley definitiva por recomendación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que entendió que la empresa proveedora no podía tener control sobre las etapas de entrega y que los demás instrumentos de la ley ya garantizan la protección del repartidor. Disponible en: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/entregadoras-e-entregadores-de-aplicativos-conquistam-regras-de-protecao-no-trabalho-na-pandemia1>. Fecha de acceso: 12/01/22.

11. Brasil. Ley Ordinaria N.º 8213/91. Establece planes para Beneficios de seguridad social y determina otras medidas. Disponible: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Fecha de acceso: 01/12/21.

12. Art. 6 No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el domicilio del trabajador y el trabajo realizado a distancia, siempre que se caractericen los supuestos de la relación laboral. (Redacción prevista por la Ley N. 12.551, de 2011) Párrafo único. Los medios telemáticos e informáticos de mando, control y vigilancia son equivalentes, a los efectos de la subordinación legal, a los medios personales y directos de mando, control y vigilancia del trabajo ajeno.

13. Delgado, M. G.: *Curso de Direito do Trabalho* LTr, São Paulo, 2021.

14. Art. 442-B. La contratación de autónomos, cumplidas por ello todas las formalidades legales, con o sin exclusividad, de forma continuada o no, elimina la calidad de empleado prevista en el artículo 3 de esta consolidación. (Incluido en la Ley N.º 13.467, 2017).

IV. LA INTERPRETACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES POR PARTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO BRASILEÑO

Como la naturaleza jurídica mantenida entre los trabajadores y la plataforma digital es del tipo autónomo y no existe un Estatuto del Autónomo en Brasil, corresponde a la justicia laboral¹⁵ tramitar y resolver las demandas¹⁶ sobre el cumplimiento de las

15. Art. 114 de la Constitución Federal de 1988: Corresponde al Tribunal del Trabajo procesar y juzgar: - I acciones derivadas de la relación laboral, amparadas por entidades de derecho público externo y la administración pública directa e indirecta de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios; (...); - VI acciones de indemnización por daños morales o patrimoniales, derivados de la relación laboral; (...); - IX Otras controversias derivadas de la relación de trabajo, en la forma de la ley (Incluido en la Enmienda Constitucional N.º 45 de 2004).

16. REVOCACIÓN DE LA ORDEN DE JUICIO. Debido a la naturaleza perjudicial de los asuntos contenidos en la agravación de un instrumento en una apelación de revisión adhesiva de la reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda., se revoca el auto de sentencia previsto en el artículo 997, § 2, del CPC/15. Este procedimiento se apoya en el ámbito de este Tribunal Superior, en los precedentes tanto de la SBDI-1 como de las Clases de este Tribunal. II - DAÑO INSTRUMENTAL DE LA RECLAMADA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EN EL ARTÍCULO DE LA REVISTA ADHESIVA. SENTENCIA CONFORME A LA LEY 13.467/2017. COMPETENCIA DE LA JUSTICIA LABORAL. RELACIÓN LABORAL. 1. La competencia material del Tribunal de Trabajo se fijará por la demanda y la causa de la solicitud. Se define a partir de la existencia de una relación de trabajo (lato sensu) mantenida por los litigantes, respecto de los conflictos derivados de la misma, considerando la ampliación interpuesta por la Enmienda Constitucional N.º 45/2004, que otorgó a este Tribunal especializado la competencia para perseguir y juzgar todas las acciones derivadas de la relación laboral, incluidas las relacionadas con la indemnización por daños morales y materiales (art. 114, I y VI, de la CR). 2. En el caso, la pretensión autoral, de pago de indemnización por daños morales y materiales derivados del accidente sufrido por un chofer solicitante, se basa en la relación laboral establecida con la empresa UBER, como trabajador autónomo, en la ejecución de un servicio prestado personalmente. Por lo tanto, no hay forma de quitar la competencia del Tribunal del Trabajo para el examen de la solicitud, entre otras cosas porque el Resumen 392 de este Tribunal establece que: "De conformidad con el Art. 114, inc. VI, desde la Constitución de la República, el Tribunal del Trabajo es competente para perseguir y juzgar las acciones de indemnización por daños morales y materiales, derivados de la relación laboral, incluidos los derivados de accidentes de trabajo y enfermedades tratadas como consecuencia, aunque sean propuestas por los dependientes o sucesores del trabajador fallecido". 3. Este Relator no ignora que el Tribunal Superior de Justicia, en el conflicto negativo de competencia n.º 164.555/MG, decidió que del Tribunal Común era el examen de la controversia establecida entre un chofer de la solicitud y la empresa UBER. No obstante, cabe señalar que dicha sentencia se refería únicamente a la solicitud del chofer de que fuera reactivada su cuenta en la aplicación y la consiguiente indemnización por daños morales y materiales. Es decir, la pretensión examinada por el STJ se basa únicamente en el despido del chofer de la plataforma o aplicación digital ofrecida por la empresa, y no como en el caso sub iudice, en una cuestión derivada de la ejecución del trabajo. Indemne, por lo tanto, el art. 114, I, de la CR. Agravamiento de un instrumento conocido y desprovisto. NULIDAD DE LA V. SENTENCIA REGIONAL. JUICIO EXTRA PETITA. La decisión extra petita es aquella en la que la medida judicial se basa en un motivo ajeno a la demanda o que aplaza una solicitud distinta de la que se había postulado. En el caso, se verifica a partir de la demanda que la parte reclamante, al solicitar la condena del demandado para pagar una indemnización por daños morales y materiales derivados de un accidente de trabajo, aportó como fundamento la existencia de una relación laboral lato sensu entre el chofer y la empresa UBER. El reconocimiento de la relación laboral es una cuestión incidente que influye directamente en la sentencia y que, si no fuera examinada por el Juez, entonces sí, habría nulidad de la v. sentencia regional, pero por la sentencia citra petita. Eso es porque, como enseñan Freddie Didier Jr., Paulo Sarno y Rafael Oliveira, es citra petita la decisión "que no examinó ningún motivo / argumento / asunto que tenga la capacidad de influir en el juicio de la solicitud (cuestión del incidente), que realmente ocurrió". En estos términos, y con diferencia de lo que alega la demandada, el hecho de que el Eg. Tribunal Regional haya considerado la existencia de una relación de trabajo para verificar tanto la competencia material de esta Justicia Laboral como la responsabilidad civil de la demandada con respecto al daño sufrido por el chofer de la aplicación no da lugar a ninguna infracción a los artículos 141 y 492 del CPC/15. Agravamiento de un instrumento conocido y desprovisto. RELACIÓN LABORAL. CHOFER DE APLICACIÓN. TRANSCRIPCIÓN INSUFICIENTE. INCUMPLIMIENTO DEL ART. 896, § 1-A, I, CLT. Consta en este Tribunal Superior que la insuficiente transcripción de la sección de la sentencia autonómica, que no abarca todos los motivos del Tribunal Regional o de la tesis jurídica controvertida, no cumple el requisito del artículo 896, § 1a, I, de la CLT, en la medida en que no se opone a la comparación analítica exigida por el art. 896, § 1a, III y § 8, de la CLT, tanto para la demostración de los delitos señalados, como de la divergencia jurisprudencial pegada. En este caso, el extracto destacado por el demandante no aporta ninguna tesis jurídica sobre la configuración o no de la relación laboral (lato sensu) establecida entre el chofer (de cujus) y la empresa Uber, propietaria de la aplicación. Se limita a afirmar que la demanda no es simplemente un intermediario de servicios o una empresa de promoción, sino una empresa que presta servicios de transporte, sin aportar ninguna conclusión jurídica de estos hechos. Por tratarse de una transcripción insuficiente, no cumple con el art. 896, § 1-A, I, de la CLT. Agravamiento de un instrumento conocido y desprovisto. III - AGRAVACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA PARTE RECLAMANTE EN UN EXAMEN. SENTENCIA CONFORME A LA LEY 13.467/2017. RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA. EMPRESA TITULAR DE LA SOLICITUD DE TRANSPORTE. PELEA DE TRÁNSITO. MUERTE DEL CHOFER. TERCERO RELACIONADO CON LA ACTIVIDAD REALIZADA. EXCLUSIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL NO CONFIGURADA. Ante la probable infracción al artículo 927, párrafo único, del Código Civil, el recurso de revisión debe tramitarse para un mejor examen. Agravamiento de un instrumento conocido y proporcionado. IV - CARACTERÍSTICA DE REVISIÓN DE LA PARTE RECLAMANTE. SENTENCIA CONFORME A LA LEY 13.467/2017. RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA. EMPRESA TITULAR DE LA SOLICITUD DE TRANSPORTE. PELEA DE TRÁNSITO. MUERTE DEL CHOFER. TERCERO RELACIONADO CON LA ACTIVIDAD REALIZADA. EXCLUSIÓN DE LA RELACIÓN CAUSAL NO CONFIGURADA. TRASCENDENCIA SOCIAL Y JURÍDICA. 1. La controversia se limita a la tesis de caracterización de la responsabilidad civil de una empresa que organiza la actividad de transporte a través de una plataforma digital y ofrece el servicio de transporte público a través de choferes registrados en su aplicación, debido al hecho resultante del accidente de tráfico sufrido por el trabajador en

obligaciones de estos trabajadores en su labor realizada en la plataforma, respondiendo sobre suspensiones y despidos indebidos, por ejemplo, y también puede recibir

la ejecución de trabajos al servicio de Uber, y la competencia del Especialista para valorar la cuestión como consecuencia de una relación laboral que no derive de la relación laboral. De la apreciación de esta tesis, otra, consistente en el punto nodal de la cuestión planteada a la Audiencia Nacional, si el hecho de tercero –en el caso, los disparos efectuados desde un arma de fuego por un conductor que causaron la muerte del trabajador tras desacuerdo en el tránsito– quedara excluido de la relación causal, tal y como lo decidió el Tribunal Regional. De lo contrario, fijando los efectos de la responsabilidad. 2. De la jurisprudencia se desprende, como hecho indiscutible, que el chofer estaba logado (conectado a la aplicación digital), yendo a atender a un cliente, cuando se produjo el desacuerdo que culminó en los diversos disparos del motociclista con quien se produjo la discusión, y que lo mataron. 3. Vale destacar que el debate sobre la configuración de la relación laboral y la competencia del Especialista para valorar la cuestión, en vista de la inmaterialidad del instrumento del reclamado, por el que pretendía desbloquear el recurso adhesivo destinado a este debate, de forma que, al menos en estos casos, la tesis se basa en que la competencia para el examen de la responsabilidad civil derivada de accidente de tráfico cuando el chofer se encuentra al servicio de UBER es la Justicia Laboral, independientemente del cuestionamiento de si se trata de una relación laboral o simplemente de empleo, según lo decida la Regional. 4. Queda por encontrar solo si el hecho de que el tercero caracteriza erróneamente la responsabilidad de UBER. 5. UBER no dispone de flota, utilizando choferes con vehículos propios en la explotación, en el caso de autos, de la actividad de transporte de personas, mediante la organización de la actividad por aplicación digital, por lo que, considerando la actividad desarrollada, debe caracterizarse como transportista, solicitándole las disposiciones de las partes. 734 a 742 del Código Civil y, en materia de responsabilidad civil, art. 927, par. single ccb. Por lo que se refiere a la relación con el chofer, en este caso se estableció que se trataba de una relación laboral, por lo que el solicitante principal debe ser considerado como un prestador de servicios o preposto, utilizado por UBER en una actividad de riesgo creada por él. 6 El artículo 927 del Código Civil consagra una cláusula general de responsabilidad objetiva, es decir, sin culpa, al disponer que “existirá la obligación de reparar el daño, independientemente de la culpa, en los casos especificados por la ley, o cuando la actividad normalmente realizada por el infractor del daño implique, por su naturaleza, un riesgo para los derechos de los demás”. Es una responsabilidad que se basa en la teoría del riesgo y que asigna la obligación de indemnizar a quien realice cualquier actividad que genere riesgo o peligro de daño a un tercero. 7. Siguiendo la línea de la cláusula general de responsabilidad objetiva, establecida por la citada disposición, el artículo 735 del Código Civil, referido al transporte de personas, dispone que “la responsabilidad contractual del transportista por accidente con el pasajero no se elude por culpa de un tercero, contra el cual tiene acción regresiva”. 8. La motivación de la disposición legal es la magnitud y la habitualidad del riesgo existente en el transporte, creado por una acción dolosa o culposa, que cuando no tiene su origen en el propio transportista, proviene exactamente de la intervención de terceros. 9. Según la doctrina, aunque el dispositivo (art. 735 del CCB) consagre la responsabilidad del transportista, esta responsabilidad civil siempre debe ser eliminada en los casos en que el accidente sea de facto consecuencia de un tercero, inevitable e impredecible, y que no tenga conexión con el transporte, por ser equivalente al caso fortuito externo. Sérgio Cavalieri, por ejemplo, señala que “cuando el hecho de que un tercero no tenga una conexión con el acto de transporte y, en consecuencia, con los riesgos de la actividad, el caso fortuito (externo) se equiparará con la exclusión de la responsabilidad del transportista”. Ya Gustavo Tepedino enseña que “el hecho exclusivo de un tercero que, de conformidad con el artículo 14, § 3, del CDC, es capaz de romper el nexo causal es el comparable al fortuito externo, es decir, sin conexión con el contrato de transporte, debido a cualquier relacionado con el servicio de transporte. El acto de un tercero, que constituye un riesgo atribuible al transportista, porque de alguna manera relacionado con el servicio prestado, no difiere de la responsabilidad por los daños causados a los pasajeros”. También cabe mencionar el entendimiento de José Carlos Maldonado de Carvalho, en el sentido de que “el hecho causante del daño impredecible y por tanto inevitable, vinculado, sin embargo, a la organización de la empresa transportadora y relacionado con los riesgos con la actividad que desarrolla, como la rotura de un neumático o la avería del vehículo de transporte que provoca un incendio por problemas eléctricos, caracteriza el fortuito interno que, vinculado al riesgo de la empresa, no excluye responsabilidad civil por los daños resultantes”. 10. En el caso de autos, el desacuerdo en el tránsito –que dio lugar a la muerte del chofer– no puede equipararse al caso fortuito externo, de carácter imprevisible, porque tiene una relación directa con la peligrosa y estresante actividad del transporte en las grandes ciudades caracterizada por la violencia y, por tanto, no se traduce en un hecho de un tercero equiparado a la imprevisibilidad del fortuito capaz de excluir la responsabilidad del transportador. 11. Esto es, en realidad, de un hecho que forma parte de los propios riesgos de desplazamiento–como en situaciones en las que hay colisiones con otros vehículos, roturas de neumáticos, malestar del chofer, pérdida de conducción por culpa de terceros y otros fallos mecánicos, eventos impredecibles, pero que se esperan y están contenidos en la actividad de transporte– y que difiere de las situaciones causadas por eventos extraordinarios, impredecibles y no relacionadas con las actividades de transporte, como rayos, inundaciones, balas perdidas y derrumbes, hipótesis en las que el Tribunal Superior de Justicia elimina la responsabilidad civil del transportista. 12. Desafortunadamente, el riesgo de ser baleado o agredido físicamente o con un bate de béisbol en una discusión está contenido en el estrés del tráfico y se deriva de la violencia de las grandes ciudades que aún registran agresiones a choferes y sus vehículos, secuestros y vandalismo, por lo que ya no son hechos extraños para quienes actúan diariamente en la actividad de transporte, no exonerando así la responsabilidad objetiva del transportista tanto por las personas transportadas por él, como por el profesional que, como empleado o como preposto, actúa físicamente en el transporte. 13. Además, procede señalar que, según la jurisprudencia del STJ, la responsabilidad objetiva del transportista comprende “todo hecho casual, fortuito e inesperado inherente a la prestación del servicio de transporte de personas, es decir, accidente que tenga una relación de causalidad con el servicio prestado, aunque sea causado por un tercero, siempre que tenga una relación causal interna”. Anterior: Resp 1833722/SP, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, SECCIÓN SEGUNDA, juzgado el 03/12/2020, DJe 15/03/2021; AgInt en Resp 1738374/SP, Rel. Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, CUARTA CLASE, juzgado el 25/05/2021, DJe 04/06/2021; Resp 1747637/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCERA CLASE, juzgada el 25/06/2019, DJe 1/07/2019. 14. En este contexto, al excluir la responsabilidad civil objetiva de la demanda, considerando que el hecho tercero antes mencionado excluye la relación de causalidad, el Tribunal Regional Colegial incurre en una afrenta al artículo 927, párrafo único, del Código Civil. Así, se reforma la decisión autonómica de reconocer la responsabilidad civil de la empresa, con determinación de devolución del caso al TRT, para que éste pueda seguir revisando las reclamaciones de indemnización por daños morales y materiales, tal y como lo entiende la ley. Una apelación de la revista conocida como una violación del artículo 927, párrafo, de la CCB y proporcionada”. (TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, 3ª Clase, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, juzgado el 7/12/2021.)

demandas que cuestionen la naturaleza jurídica mantenida entre las partes para un consiguiente reconocimiento de la relación laboral.

En este escenario, las Salas 4ª y 5ª del Tribunal Superior del Trabajo ya han juzgado que no existe relación laboral entre los conductores de *Uber* y esta plataforma.

Con base en las pruebas orales¹⁷ promovidas por los demandantes, los Magistrados de las Salas 4ª y 5ª de la Tribunal Superior del Trabajo concluyeron la ausencia de subordinación de los conductores¹⁸ sobre la base de los siguientes argumentos: la flexibilidad en la conexión de la plataforma y los días de inactividad no implicaban castigos por la no prestación del servicio; y no contaban con un supervisor, ya que los usuarios-clientes eran los que realizaban la evaluación de los trabajadores.

Este razonamiento conlleva considerar la igualdad entre las partes en el sentido de que la flexibilidad para estar disponible para trabajar en la plataforma digital define la relación de autonomía, y no existe un análisis sobre la organización del trabajo y el poder de control, ya sea por la plataforma o por los trabajadores considerados autónomos.

Recientemente¹⁹, la 3ª Sala del Tribunal Superior del Trabajo reconoció la relación laboral entre un conductor y la aplicación *Uber*, prevaleciendo el voto del relator, Magistrado Maurício Godinho Delgado, para quien el caso identifica la nueva “subordinación algorítmica efectuada a través de aplicaciones”.

Pese a esta divergencia de posiciones, se tiende a interpretar que la relación que se mantiene entre los trabajadores y la plataforma digital es de autonomía e independencia a partir del análisis clásico de la existencia de subordinación a los sistemas tecnológicos. Así, como hay flexibilidad en la prestación del servicio y la posibilidad de vincularse a más de una plataforma digital, la conclusión predominante en el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil es la ausencia de subordinación legal.

V. LA POSICIÓN DE ESPAÑA CON RESPECTO AL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

A diferencia de Brasil, que no cuenta con un Estatuto o Consolidación de Leyes dirigidas a los trabajadores autónomos, España cuenta, desde 2006, con un Estatuto²⁰ de los Trabajadores Autónomos –LETA–, definiendo como autónomo a toda persona física que se desempeñe, de forma personal, directa, por sí misma y fuera del ámbito

17. Daño del instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoría Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª clase. Publicado el 10/01/2021.

18. Daño Instrumental 10575-88.2019.5.03.0003 - Ministro Ives Gandra. Quinta clase.

19. La Tercera Clase del Tribunal Superior del Trabajo reconoció la relación laboral entre un conductor de la aplicación y Uber do Brasil Tecnologia Ltda., el 11/04/2022. Para la mayoría de los colegiados están presentes los elementos que caracterizan la relación laboral: la prestación del trabajo por una persona humana, con personalidad, onerosa, no contingente y de subordinación. Proceso: RR-100353-02.2017.5.01.0066. Disponible en: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-recognit-v%C3%ADnculo-de-emplego-entre-motorista-e-uber>. Acceso: 10/04/2022.

20. Ley 20/2007, de 11 de Julio Estatuto del Trabajo autónomo. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>. Fecha de acceso: 12/01/2022.

de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a nivel lucrativo, empleando, o no, a otros trabajadores subordinados, a tiempo parcial o completo.

De esta definición se deduce, que no importa el nivel de dedicación al trabajo (ya sea a tiempo parcial o total) o si hay contratación de otros trabajadores, para que el trabajo se configure como autónomo, pues lo que confirma esta especial prestación de servicios es la realización habitual del trabajo realizado por su propia cuenta y organización, reuniendo así, un universo de posibilidades para el trabajo realizado de forma autónoma.

En un texto publicado en el momento del inicio de la vigencia del Estatuto de los Autónomos²¹, se planteó que la creación de la figura del autónomo económicamente dependiente²² con esta proximidad a la del trabajador subordinado, representa más un escape de la aplicación de la legislación laboral que la posibilidad de darle protagonismo y mayor seguridad al trabajo desarrollado con característica de autónomo.

En este contexto, a diferencia de Brasil, en base a estos Estatutos, las empresas de plataformas digitales contratan a sus chóferes y repartidores de alimentos y bienes mediante la firma de un contrato mercantil, conocido popularmente como TRADE (Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes).

Los trabajadores que se sienten perjudicados por esta tipología contractual y la falta de protección de la legislación laboral buscan apoyo judicial, defendiendo las notas existentes que definen la relación de trabajo por cuenta ajena y, en consecuencia, la aplicación del derecho laboral.

Así, las decisiones judiciales españolas sobre la relación jurídica mantenida entre las plataformas digitales y los trabajadores vinculados a ellas, como chóferes y repartidores, fueron de diferente signo²³, resoluciones que se referían al análisis del contrato autónomo, el contrato de TRADE o la relación de laboralidad.

21. Vallejo, 2007.

22. La Ley 20/2007, que instituyó el Estatuto Del Trabajo Autónomo, establece en el artículo 11, para desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, deberá reunir, simultáneamente, las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente; d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

23. "El TSJ de Madrid ratifica que los "riders" de Deliveroo están sujetos a una relación laboral con la empresa. El Tribunal confirma la sentencia del juzgado de lo Social n. 19 del pasado mes de julio que establece que durante el periodo en que los repartidores estuvieron vinculados a la sociedad demandada "prevalecieron las condiciones propias de la laboralidad". Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Archivo-de-notas-de-prensa/El-TSJ-de-Madrid-ratifica-que-los-riders-de-Deliveroo-estan-sujetos-a-una-relacion-laboral-con-la-empresa>. Fecha de acceso 12.01.22. "El TSJ de Madrid falla que los repartidores de globo son trabajadores por cuenta ajena. Renova la resolución de un juzgado de lo Social y declara improcedente el despido de un repartidor". Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Sala-de-Prensa/Archivo-de-notas-de-prensa/El-TSJ-de-Madrid-falla-que-los-repartidores-de-Glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena>. "Acabo de tener acceso a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sección 04 de los Social de 19 de septiembre de 2019 n.

En este contexto, las diversas tesis sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales se asemejan al escenario judicial brasileño, señalado en el apartado anterior. Esta divergencia de tesis estuvo presente en diversos pronunciamientos judiciales²⁴, si bien esta disparidad culminó en el caso emblemático del Trabajador de la Plataforma Glovo²⁵, quien, después de recibir dos resultados desfavorables en instancias inferiores, vio estimada su pretensión en unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo de España, que comenzó a considerar como falsos autónomos a los trabajadores de Glovo.

La tesis apoyada por el Tribunal Supremo español se fundamentaba sobre la dirección de la empresa en la organización del trabajo, argumentando que la infraestructura esencial para el ejercicio de la actividad pertenecía a Glovo. Todo porque la Aplicación, el software, los datos, la tecnología de la información, los programas informáticos, formaban parte del patrimonio de la empresa. Toda la estructura de Glovo es la que hizo factible el negocio, poniendo a las empresas (proveedores - restaurantes) en contacto con los clientes finales (consumidores / solicitantes de servicios), mientras que el uso personal de bicicleta/motocicleta y teléfono móvil para realizar el servicio eran secundarios y de bajo costo²⁶.

Así, el Tribunal Supremo español, en la primera²⁷ oportunidad de valorar la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas digitales de reparto de comida, y al modificar el criterio seguido de las instancias inferiores, consideró que, debido a las particularidades de la prestación del servicio, principalmente con respecto al sistema de valoración, establecimiento de precios y la propia naturaleza del servicio, no quedó comprobado que el trabajador desempeñara los servicios con criterios organizativos propios, como debería hacerlo un autónomo dependiente –TRADE–²⁸, tal y como

715/2019 (rec. 195/2019) que desestima el recurso presentado contra la Sentencia del juzgado 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 que declaraba a un Rider de Glovo verdadero autónomo (TRADE). Así pues, con la desestimación del recurso la Sentencia del TSJ confirma la naturaleza mercantil del vínculo entre Glovo y el Rider demandante". Disponible en: <https://adriantodoli.com/2019/10/07/el-tsj-de-madrid-confirma-sentencia-declarando-a-un-rider-verdadero-autonomo/>. Fecha de acceso 12.01.22.

24. "El pleno del TSJ de Madrid considera que los repartidores de Glovo son falsos autónomos". Sala de lo social, sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov 2019, Ponente: Torres Andrés, Juan Miguel – n. de Recurso: 588/2019 – jurisdicción: SOCIAL Disponible en: <https://www.uv.es/catedra-economia-colaborativa-transformacion-digital/es/novedades-1286057015758/Novetat.html?id=1286118539445>. Acceso 10/12/2021.

25. Según la sentencia número 805/20, se trata de un contrato TRADE firmado entre el trabajador y la empresa Glovo, desde el 8 de septiembre de 2015 hasta el 25 de octubre de 2017, para realizar microtarefas como trabajador autónomo. Entre octubre de 2016 y octubre de 2017, recibió 18.184,08 euros por servicios prestados. El 19.10.2017, el trabajador comunicó por correo electrónico que no se encontraba bien, sintiendo fiebre y que se quedaría en casa, retomando sus actividades normales el 24/25 de octubre, realizando nueve peticiones cada día y, a partir del día 27 del mismo mes, quedó incapacitado provisionalmente para trabajar. Así, el 12/05/2017, el autor interpuso una demanda por el despido tácito contra Glovo, exigiendo la nulidad del despido por la vulneración de su derecho fundamental (discriminación en razón de su salud), solicitando el pago de 10.000 euros por los daños y perjuicios causados. Jacob, R. B.: *O Trabalho via Plataformas Digitais: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha*, Lujur, São Paulo, 2021.

26. Jacob, R. B.: *O Trabalho via Plataformas Digitais: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha*, Lujur, São Paulo, 2021.

27. Todolí-Signes, A.: "Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales", *Labour & law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020.

28. Algunos fragmentos de la Resolución del Tribunal de Casación español en el caso de la doctrina unificada

establece el Estatuto del Autónomo. Por tanto, se concluyó la prevalencia de la presunción de laboralidad de la relación de los repartidores de comida respecto de la plataforma Glovo.

Esta sentencia influyó en que España, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, fuera el primer país de la Unión Europea en legislar en contra de la condición de autónomo o autónomo dependiente, en el trabajo en plataformas digitales.

Así, tras muchas reuniones informales y conversaciones alejadas de la opinión pública, en marzo de 2021 finalizaron las conversaciones entre organizaciones sindicales y empresariales, creando un acuerdo fruto del diálogo social, convertido en Real Decreto-Ley 9/2021²⁹, por el que se modifica la redacción de los artículos 23 y 64 del Estatuto de los Trabajadores Españoles³⁰ para garantizar los derechos laborales a las personas que se ocupan de los servicios de entrega en plataformas digitales.

número 4746/2019: "(...)16.3 - Glovo estableció un sistema de puntuación para los "riders", clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si el entregador no aceptara ningún servicio por más de tres meses, Glovo podría bajarlo de nivel. Factores de evaluación: (1) evaluación del servicio realizado por el cliente final; (2) Eficiencia en el cumplimiento de las solicitudes más recientes; (3) Desempeño del servicio en horas pico, llamado "tiempo diamante". Hubo una penalización de 0,3 puntos cada vez que el entregador no estaba activo en el intervalo de tiempo previamente reservado por él. Si la indisponibilidad estuviera justificada, evitaba el efecto penalizador. Los entregadores que tuvieran un mejor puntaje tendrían acceso presencial a los servicios o mensajes. 16.4 - Mientras el trabajador estuviera activo, habría una ubicación a través de un geolocalizador - GPS, con el que se registraban los kilómetros recorridos en cada servicio, y este podría elegir libremente la ruta a seguir para cada destino. 16.5 - El sistema de compensación consistía en el pago de una cantidad por pedido más otras cantidades (por kilometraje y tiempo de espera)). El precio del glovo pagado por el cliente era de 2,75 euros, de los cuales el entregador recibía 2,50 euros, el resto quedaba con Glovo. El pago se realizaba quincenalmente. Cuestiones accesorias: En la cláusula 3.4 del contrato firmado por las partes, se acordó que en caso de que el usuario (consumidor) no estuviera accesible en la dirección de entrega fija para recibir el producto objeto del transporte. Y la cláusula 3.5 establece: si la solicitud se cancela tan pronto como Glover la acepte, tendrá derecho a su porcentaje superior a la mitad del servicio. Además, se consideraba que el entregador asumía la responsabilidad por daños o pérdidas que el producto o mercancías pudieran sufrir durante el transporte. Si tuviera que comprar productos para el usuario / consumidor, utilizaba una tarjeta de crédito proporcionada por Glovo. 19.2 - Glovo no se limitó simplemente a confiarle al entregador la ejecución de determinados servicios. No. La autonomía real del proveedor de servicios significa otra cosa. La Ley Nº 20/2007, del 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, establece, en su artículo 4, el derecho profesional de los autónomos a ejercer acciones individuales derivadas de su actividad profesional. Este no era el caso, porque Glovo, a partir de los elementos esenciales que le pertenecían -la ejecución de los servicios-, dirigió, condujo, entregó know-how (métodos y procedimientos en las actividades realizadas), controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación APP / Software. (...) 19.3 - Glovo le proporcionó al entregador una tarjeta de crédito para aquellos que necesitaban pagar productos a los consumidores y si este necesitara un anticipo para el inicio de las actividades, Glovo le hacía un adelanto de 100 euros. (...) 19.4 - Glovo abona una compensación económica por el tiempo de espera. Este es el tiempo que el entregador espera el pedido. (...) 19.5 - El contrato TRADE firmado por las partes especificaba trece causas justificadas de rescisión del contrato por parte de la empresa consistentes con el incumplimiento contractual del repartidor: Por atraso continuado en la prestación del servicio; desempeño deficiente o defectuoso de los servicios; ofensas verbales o físicas a personas que prestan servicios a Glovo, usuarios, proveedores o cualquier tercero relacionado con Glovo; transgresión de buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño de las funciones ordenadas... Algunas de ellas son copias de las hipótesis de la disciplina de despido, presentes en el Estatuto de los Trabajadores de España (artículo 54). Nuestra traducción. Disponible en: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188680/2021_amado_joao_glovo_riders.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

29. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Fecha de acceso: 10/08/21.

30. Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue: Uno. Se introduce

El acuerdo firmado entre los sindicatos fue bastante corto, ya que solo se estableció a cinco meses para empezar la vigencia de la ley, lo que justifica el hecho de que la empresa Glovo aún mantenga repartidores registrados como autónomos, pero en el ámbito académico fue positivamente acogido³¹.

La nueva normativa sobre los repartidores en plataformas digitales no amplió el alcance de protección del Estatuto de los Trabajadores, sino que produjo una inversión de la carga de la prueba, ahora a cargo de los empleadores. Así, la alteración legislativa permitió a las plataformas reevaluar la relación de autonomía que sustenta la existencia y la modificación de su relación³² con los trabajadores, ya sea externalizando servicios con empresas de reparto existentes, o creando condiciones de trabajo particulares en negociaciones colectivas específicas³³.

La presunción de laboralidad que ofrece la ley es buena para la negociación colectiva y las nuevas interpretaciones judiciales de las condiciones de trabajo, las horas de trabajo y el salario, ya que las decisiones judiciales anteriores tenían por objeto resolver la cuestión de la calificación jurídica³⁴.

De lo anterior se desprende que la legislación española dirigida a los autónomos y autónomos dependientes fue fundamental para el avance judicial y legislativo en el caso del trabajo en plataformas digitales. Esto se debe a que la presunción de laboralidad introducida por la Ley Rider no afirma que todos los trabajadores están subordinados, sino que, por la naturaleza de la prestación del servicio, corresponderá a la plataforma digital probar la existencia del trabajo autónomo.

Así, aunque centrado únicamente en el trabajo de los repartidores de alimentos y comida, se concluye que el análisis del caso Glovo, al centrarse en las nuevas formas de control de la organización del trabajo que son posibles a través de la inteligencia artificial y el sistema de software que estructuran y mantienen activo el trabajo en

una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción: d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción: Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma. Disposición final primera. Título competencial. Este Real Decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en materia de legislación laboral. Disposición final segunda. Entrada en vigor. El presente Real Decreto-ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

31. Baylos Grau, A.: "Una breve nota sobre la ley Española de la laboralidad de los riders", *Labour & Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021.

32. Lara, D.: "La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota", *El País*, 12 de agosto de 2021. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

33. Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021.

34. Baylos Grau, A.: "Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (la Ley "Riders")", *Blog Según Antonio Baylos...*, 12 de mayo de 2021. Disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2021/05>.

plataformas digitales, influyó en la presunción de laboralidad para ellos, aunque solo para los repartidores.

VI. CONSIDERACIONES FINALES

El trabajo de los repartidores en plataformas digitales está presente en casi todo el mundo, resultado del desarrollo capitalista y la evolución de las nuevas tecnologías de la comunicación. Sin embargo, poco se sabía sobre la forma de organización de este trabajo, ya que había desconocimiento sobre la influencia del algoritmo en la dirección del trabajo, o de las características del servicio tipo *crowdsourcing*, con miles de trabajadores registrados y un sistema de reputación impulsado por usuarios-consumidores.

Como tema actual y muy recurrente en los tribunales laborales, varios países están enfocados en entender estas perspectivas y sus consecuencias en las relaciones laborales como una forma de asegurar la protección social del trabajo desarrollado en estos nuevos formatos, así como dotar de una mayor seguridad a las relaciones económicas movidas por las economías colaborativas.

Sin embargo, existe una tendencia interpretativa que considera que la relación que se mantiene entre los trabajadores y la plataforma digital está basada en la autonomía y la independencia, por el análisis clásico de la existencia de subordinación a los sistemas tecnológicos. Así, como existe una flexibilidad en la prestación del servicio y la posibilidad de vincularse a más de una plataforma digital y de usar instrumentos de transporte propios, la conclusión de la mayoría de los Magistrados del Tribunal Superior de Trabajo de Brasil es que la relación autónoma debe mantenerse.

Igual era la perspectiva de los Juzgados Laborales de las Comunidades Autónomas españolas, presentando razonamientos centrados en configurar el trabajo en plataformas como prestado por autónomos dependientes, hasta que la resolución del Tribunal Supremo consideró que los requisitos para definir la figura de este autónomo, como organización propia del trabajo, no se aplican en el caso del trabajo en plataformas digitales de reparto.

Así, se concluye que la perspectiva judicial española difería de la brasileña debido al análisis de los atributos mismos del trabajo como autónomo dependiente, influyendo en la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021.

El razonamiento esgrimido por el Tribunal Supremo para justificar el fenómeno de la falsa autonomía en el caso de los repartidores de Glovo partió de la consideración de hechos como que se encontraban a cargo de la empresa líder de la plataforma los datos de geolocalización, la determinación de la fijación de precios y la gestión del sistema de reputación que decide si mantener o no a los trabajadores en la plataforma. Sobre la base de todo ello, el Tribunal no vio otra forma de concluir esta disputa que no fuera considerarlos trabajadores por cuenta ajena, ya que las notas que constituyen el vínculo laboral están adaptadas y presentes en esta relación.

Las decisiones de las Salas 4ª y 5ª de el Tribunal Superior del Trabajo de Brasil están analizando la presencia de la autonomía por otros factores que no sean la organización

del trabajo en plataformas digitales. Cuando se alinean con los proyectos de ley en curso en el legislativo se concluye que, en el caso brasileño, la tendencia es mantener la relación de autonomía en el trabajo de los repartidores en plataformas digitales como sucede con la Ley ya vigente, número 14.297/2022.

Por lo tanto, se concluye que el Poder Judicial es un actor social protagonista en la caracterización de las relaciones laborales y que puede influir en el poder legislativo, como se trató en este artículo.

Bibliografía

- Aplicada, I. d.: *Mercado de trabalho: conjuntura e análise: Maio a novembro/ 2020*, Ministério do Trabalho. Brasília, 2021.
- Baylos Grau, A.: "Una breve nota sobre la ley Española de la laboralidad de los riders", *Labour & Law Issues*, vol. 7, núm. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13116>.
- Delgado, M. G.: *Curso de Direito do Trabalho LTr*, São Paulo, 2021.
- Gauthier, G.: "Una relectura de la subordinación: La incipiente jurisprudencia sobre la naturaleza del vínculo entre UBER y los conductores", en Todolí Signes, A. y Hernández Bejarano M. (dir.): *Trabajo en plataformas digitales, innovación, derecho y mercado*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pp. 271-294.
- Jacob, R. B.: *O Trabalho via Plataformas Digitais: Aportes teóricos e os fundamentos dos casos dos entregadores por aplicativo na Espanha*, Lujur, São Paulo, 2021.
- Oliveira, C. S.: "Dependência Econômica e Plataformas Digitais de Trabalho: Desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais", *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*, vol. 31, núm. 1, 2021, pp. 33-76. DOI: <https://doi.org/10.9771/rppgd.v31i1.45523>.
- Sangeet Paul, C.: *The architecture of digital labour platforms: policy recommendations on platform design for worker well-being*, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Teixeira, S. T.: "O novo modelo de Relação de emprego: Repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo de emprego", *Revista LTR*, vol. 60, núm. 10, 1996.
- Todolí Signes, A.: "O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho", en Leme, A. C.; Rodrigues, B. A.; Chaves Junior, J. E. (coords.): *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, São Paulo, 2017, pp. 28-43.
- Todolí Signes, A.: "Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales", *Labour & law Issues*, vol. 6, núm. 2, 2020. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12034>.
- Todolí Signes, A.: "Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", *IUSLabor*, núm. 2, 2021. DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>.
- Todolí Signes, A. y Naji, M. J.: *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*, Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Barakaldo (Bizkaia), 2020.