



Dirección:
Gustavo Andrés Martín Martín

Coordinación Social:
Ramón Gimeno Lahoz



PUBLICACIONES AJFV
SERIE:
BOLETINES JURÍDICOS

www.ajfv.es

ISSN: 2605-275X

Síguenos en:



BOLETÍN DIGITAL SOCIAL

NÚMERO 27, OCTUBRE 2018

01

No cabe en proceso individual de despido objetivo cuestionar las causas de despido colectivo si hubo acuerdo en el período de consultas.

Comentario STS 2-7-18 (rec. 2250/2016)

Felipe Soler Ferrer
Magistrado

02

Hacia unas nuevas relaciones laborales o el triunfo de los viejos fraudes de ley. Sobre la economía de plataformas, prestación de trabajo on demand y la necesidad o no de modificar el marco legal laboral.

Santiago Calvo Escoms
Abogado

01

NO CABE EN PROCESO INDIVIDUAL DE DESPIDO OBJETIVO CUESTIONAR LAS CAUSAS DE DESPIDO COLECTIVO SI HUBO ACUERDO EN EL PERÍODO DE CONSULTAS.

Comentario a la STS 4ª (Pleno) de fecha 2-7-2018 (ROJ. 3153/2018). Voto particular.

Felipe Soler Ferrer

Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña.

RESUMEN: Tras la reforma laboral de 2012 el despido colectivo puede derivar en dos tipos de procedimientos: a) El colectivo, cuando es impugnado por los representantes legales de los trabajadores o sindicatos, por la Autoridad Laboral (o incluso por la empresa, cuando no ha sido impugnado por los anteriores sujetos, para que se declare ajustada a Derecho la decisión); y b) Los individuales, interpuestos por los trabajadores afectados. La LRJS establece que el procedimiento colectivo (tanto la sentencia como el acuerdo de conciliación judicial) tiene eficacia de cosa juzgada sobre los procedimientos individuales. De existir sentencia en el pleito colectivo que declara que concurren las causas alegadas por la empresa, éstas no pueden cuestionarse en los procedimientos individuales posteriores. Pero la LRJS no aclara qué ocurre cuando se alcanza un acuerdo durante el periodo de consultas y no se da lugar a una impugnación colectiva. Duda que resuelve la sentencia analizada, impidiendo cuestionar en los procedimientos individuales las causas que han sido aceptadas por la representación de los trabajadores en el acuerdo de finalización del periodo de consultas.

VOCES: Despido colectivo, despido individual por causas objetivas, acuerdo, vinculación.

COMENTARIO

El Tribunal Supremo (TS) dictamina por tanto que las causas del despido colectivo pactado no pueden revisarse en pleitos individuales.

Para determinar qué alcance debe atribuirse en el proceso individual de despido al pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores sobre la concurrencia de la causa justificativa de la decisión empresarial de despido colectivo, cuando el periodo de consultas finalizó con acuerdo que no ha sido impugnado por los legitimados para activar el proceso de despido colectivo, el TS ha valorado especialmente que aun cuando en los despidos colectivos (art. 51 ET) la norma no incluye expresamente una presunción de existencia de las causas cuando el periodo de consultas finaliza con acuerdo, y sí se establece en cambio en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión de contrato y reducción de jornada (art. 47 ET) y descuelgue de convenio (art. 82 ET), no existen a juicio del TS razones para pensar que se haya querido otorgar un tratamiento distinto al despido colectivo frente a esas otras situaciones de crisis empresarial, en lo que se refiere a la validez y eficacia de lo pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores, que avalen un tratamiento distinto de dichas situaciones.

Para ello, se basa en los siguientes argumentos:

1) El análisis sistemático y finalista de todo el conjunto normativo como, por ejemplo, el hecho de que la Ley Concursal de un tratamiento unitario a todas estas situaciones, ya que el juez del concurso debe aceptar el acuerdo logrado entre las partes negociadoras, salvo vicios como fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, lo que sugiere que el legislador desea un régimen uniforme de todas las situaciones, y por tanto la exclusión del conocimiento por el juez de las causas de despido.

2) El art. 124.13 LRJS fija las reglas del procedimiento de impugnación individual y no hace mención a la posibilidad de impugnar las causas del despido colectivo.

3) El procedimiento colectivo, según se recoge en el art. 124 LRJS, sí prevé expresamente la posibilidad de plantear demanda por no concurrir la causa legal invocada por la empresa y, por otro lado, impide que se discuta en el pleito colectivo las reglas de prioridad de permanencia (que deberá realizarse en el procedimiento individual). Por tanto, la finalidad del legislador es que en los procedimientos colectivos se discuta sobre la concurrencia de las causas justificativas que inciden por igual sobre todos los trabajadores, reservando a los pleitos individuales el análisis de las cuestiones estrictamente individuales atinentes singularmente a cada uno de los trabajadores demandantes. Si se admitiese que en cada pleito individual se pudieran cuestionar las causas que han sido aceptadas por la representación de los trabajadores al alcanzar el acuerdo, se desincentivaría la concesión de acuerdos, que es precisamente el objeto esencial del periodo de consultas. La reforma laboral perseguía evitar la posibilidad de que pudieran suscitarse multitud de pleitos individuales en los que pudiese discutirse la concurrencia de la causa de despido, alcanzando resultados contradictorios con la desigualdad de trato e inseguridad jurídica que ello supone, y pese a la existencia de un acuerdo en sentido contrario con la representación de los trabajadores.

4) No se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, pues en el despido colectivo la aceptación de la concurrencia de las causas legales que lo justifican en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas, entra dentro del marco que corresponde a la negociación colectiva y no supone invadir el ámbito de derechos individuales indisponibles del trabajador.

5) La conclusión contraria podría vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de la empresa, que debería soportar múltiples procesos por la misma causa; máxime, cuando el TS ya ha declarado que la

empresa no puede interponer la acción de jactancia cuando el periodo de consultas ha finalizado con el acuerdo de todos los representantes de los trabajadores, ya que no tendría oposición en el proceso judicial.

La sentencia cuenta con el VOTO PARTICULAR de 5 Magistrados, para los que sí cabe examinar en los procedimientos individuales la existencia de la causa justificativa de la medida aunque el despido colectivo haya finalizado con acuerdo, pues la exclusión de esa posibilidad carece de previsión expresa en la ley y podría comportar una limitación del derecho a la tutela judicial efectiva.



02

HACIA UNAS NUEVAS RELACIONES LABORALES O EL TRIUNFO DE LOS VIEJOS FRAUDES DE LEY. SOBRE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, PRESTACIÓN DE TRABAJO ON DEMAND Y LA NECESIDAD O NO DE MODIFICAR EL MARCO LEGAL LABORAL.

Santiago Calvo Escoms

Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia

RESUMEN: Las plataformas digitales y la problemática que presentan las mismas en relación con el marco laboral actual, han dado lugar a distintas resoluciones de la ITSS (Valencia, Zaragoza, Barcelona y la última de Alicante), y a estudios doctrinales como lo escrito por los profesores Ignasi Beltrán, Eduardo Rojo, o Adrián Todolí, entre otros, y poco análisis queda por realizar al respecto, habida cuenta de que tratan todos y cuantos puntos relevantes surgen con ocasión de la economía de plataformas y la legislación laboral vigente.

Pero sí que existe algo que se viene planteando recurrentemente desde la aparición de estas economías, y es si es necesario un nuevo marco laboral a efectos de dar solución a estas nuevas situaciones de la economía. Dicho con otras palabras, si entre tanta gig economy, workaholics, trabacaciones, espacios de coworking, derecho a la desconexión digital, y riders y glovers, es necesario un nuevo marco laboral que atienda estas novedades, o por el contrario, nos encontramos ante los mismos fraudes laborales de siempre bajo el glamuroso paraguas de la tecnología, de la modernidad mal entendida, y de los gurús de las nuevas formas de trabajar.

VOCES: Glovo, Deliveroo, Uber, Otis Zardoya, Ofilingua, autónomo, falso autónomo, fraude de ley, inspección de trabajo, asalariado.

COMENTARIO

I.- ANTECEDENTES. LOS LEJANOS AÑOS 80 DEL SIGLO PASADO.

Las cuestiones acerca de la laboralidad o no de las relaciones que surgen a raíz de la llamada economía de plataformas digitales, no son algo nuevo de esta década, o de este año 2018, en el que se han producido los pronunciamientos judiciales más relevantes. Y es que, empresas como Glovo, o Deliveroo, por citar a dos de las que se encuentran en la palestra, no han inventado nada en cuanto a relaciones laborales se refiere. Tampoco han inventado nada en cuanto a formas de disfrazar bajo otras ropas, lo que es una relación laboral ordinaria, aunque como apunta el profesor Eduardo Rojo, es cierto que estas empresas, o plataformas, afinan, cada vez más, los términos y condiciones de los contratos que firman con sus “usuarios” (por no llamarlos directamente desde aquí trabajadores), de forma que sea más complicado el encuadrarlos bajo un régimen laboral ordinario.

Y es que, el que suscribe el presente texto, no está de acuerdo con determinados argumentos y manifestaciones efectuadas por compañeros y profesionales del mundo jurídico (aunque seguramente sean más acertados que los que aquí se desarrollan, todo sea dicho) en cuanto a que el Tribunal Supremo no ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta nueva realidad de la economía de plataformas y digital. Yo añadiría ni falta que hace el pronunciamiento expreso en cuanto a plataformas digitales.

El Tribunal Supremo ya se ha referido en otras ocasiones, a los supuestos en los que estamos ante una relación laboral ordinaria, y, por tanto, a los supuestos en los que estamos ante unos falsos autónomos, sean o no TRADES, y estemos o no ante plataformas digitales. Véase en tal sentido, las sentencias citadas, por los casos Zardoya Otis y Ofilingua, de este mismo año 2018. Existan o no

plataformas digitales de por medio, habida cuenta de que el contenido de la cuestión es la misma. Mismo perro con distinto collar. Y es el collar el que en ocasiones se vestirá de tecnología, aplicación, o cualquier otro medio tecnológico que facilite la labor, el control, y la información.

Pero tampoco es necesario ir a estas recientes sentencias de nuestro alto tribunal. Ya se pronunció el Tribunal Supremo en tal sentido, en el año 1986, cuando algunos de nosotros aprendíamos a andar en bicicleta. Aunque no existiesen plataformas digitales. Aunque se funcionase a golpe de llamada telefónica. Lo único que tenemos que hacer es sustituir el teléfono móvil con su aplicación, por una llamada de teléfono.

Puestos en situación. En la década de los 80, ya existía esta patata caliente (caso Radio Mensajeros SA). Así, el Tribunal Supremo, mediante sentencia 263 de fecha 26 de febrero de 1986, confirmó la sentencia de la Magistratura de Trabajo número 15 de Barcelona por la que se reconocía la existencia de relación laboral entre los mensajeros y Radio Mensajeros SA, y declaró nulo el despido de seis trabajadores, del mismo modo que ordenó la readmisión de los despedidos.

¿Qué tiene que ver esto con la situación actual reflejada en las sentencias de referencia? Por una parte, veamos qué argumentos esgrimía la empresa Radio Mensajeros SA a los efectos de determinar que sus “usuarios” eran trabajadores autónomos. Y veremos de dicho modo si es posible establecer ciertos paralelismos entre aquella situación y la actual situación de Deliveroo o Glovo, por citar algunos ejemplos, y, de otra parte, y reproduciendo de igual modo los argumentos del Tribunal Supremo, veremos que no son sino los mismos que se vienen dando en el presente 2018, insistimos, cambiando la actual realidad tecnológica, por la existente en la época.

Se basaba la defensa de la empresa demandada Radio Mensajeros SA en que “los mensajeros: 1) habían firmado un contrato de transporte por el que éstos no tienen dedicación exclusiva para la empresa; 2) no estaban sometidos a horario; 3) podían realizar el servicio personalmente o por medio de otras personas retribuidas por ellos; 4) los mensajeros tenían que abonar sus impuestos y seguros; 5) el servicio lo efectuaban en motocicletas de su propiedad y tenían que abonar los gastos de mantenimiento, combustible y amortización”.

Además de lo anterior, debemos señalar que los mensajeros: “1) cobraban por viaje, sin relación con el precio del transporte, que era fijado por la empresa y los clientes, sin intervención de los mensajeros; 2) que sólo eran responsables en caso de pérdida o deterioro de la mercancía; 3) llevaban en la indumentaria y vehículo anuncios de la entidad para la que trabajaban; 4) tenían la obligación de llamar por teléfono diariamente a la empresa, antes de las diez de la mañana, para recibir la orden de los viajes que hay que realizar; 5) siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso.”

Esto es, ya en los años 80, se utilizaban exactamente los mismos argumentos y métodos que se utilizan en la actualidad por empresas como Glovo, Deliveroo para evitar la calificación de sus relaciones como laborales ordinarias. A tal efecto, las sentencias citadas en el encabezamiento de este escrito, así como las resoluciones emitidas por la Inspección de Trabajo de Valencia, Barcelona, Zaragoza, o más recientemente Alicante, entre otras.

¿Qué argumentos dio el Tribunal Supremo para considerar como trabajadores ordinarios a los mensajeros autónomos de Radio Mensajeros SA? El Tribunal Supremo, en su Sentencia 263 de fecha 26 de febrero de 1986 señaló que: *“en la relación entre los motoristas y Radio Mensajeros concurren todas las notas que, según el Estatuto de los Trabajadores, permiten identificarla como laboral, ya que los mensajeros han prestado voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena*

y dentro del ámbito de la organización de otra persona. [...] el carácter voluntario y retribuido del servicio no ofrece duda. La ajenidad también es patente: el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo ni su retribución depende del resultado. La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día. [...] cuando en una relación jurídica lleguen a concurrir todas las notas definitorias de la relación laboral, regulada por normas que reconocen derechos mínimos, éstas son de aplicación inexcusable.”

De este modo, el lector, a poco observador que sea, vera que en la mayoría de supuestos que actualmente tenemos la ocasión de ver, se dan la mayoría de estas notas citadas en la sentencia de 1986. Así, encontramos en esta sentencia, insistimos, del año 1986, lo que por ejemplo, el profesor Adrián Todolí ha venido indicando en diferentes entradas como ajenidad de la marca (“aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa”) y ajenidad del mercado (“el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo ni su retribución depende del resultado”) . También podemos encontrar la similitud entre “la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día”, y la prestación del trabajo para estas empresas a través de la propia aplicación de la misma, vía móvil o tablet, que deviene en estos casos tan fundamental, como que, sin ella, el rider o Glover, en definitiva, el trabajador, no puede prestar los servicios. O la propia existencia de penalizaciones en el caso de los mensajeros que no llamen a la empresa, y compararla con el sistema de puntuación/evaluación que tienen para con sus riders/glovers empresas como Deliveroo o Glovo.

En definitiva, no cambia la situación, el concepto o el fraude. Cambian, o, mejor dicho, se transforman los medios y las formas mediante los cuales se presta el servicio, gracias a la tecnología. Pero subsiste idéntico problema que el relejado en la Sentencia de TS de 1986. Esto es, el aprovechamiento de atajos y disfraces, para calificar, con sus efectos, una relación como laboral.

Por tanto. ¿Es necesaria una modificación del marco laboral para adaptarlo a estos nuevos modelos de trabajo? Entiendo que no.

¿Deben dar los tribunales una respuesta distinta a la que han venido dando hasta el momento? No necesariamente.

II.- REGULACIÓN ACTUAL.

No descubrimos nada si decimos que a los efectos de poder determinar si estamos ante una relación laboral ordinaria, debemos acudir a los artículos 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (*“Esta ley será de aplicación a 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”*) y 8.1 del estatuto de los Trabajadores (*“[...] Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”*), determinando este último artículo una presunción de laboralidad, que como veremos, parece, en palabras de Adrián Todolí e Ignasi Beltran, que ha revertido la Sentencia del Juzgado de lo Social 39 de Madrid, al establecer una presunción, precisamente de extralaboralidad, a destruir por el trabajador.

Es a partir de estos artículos, de su interpretación, y de su aplicación, de donde surgen todas estas tormentas jurídicas que las empresas intentan aprovechar a los efectos de configurar una realidad alternativa y paralela al modelo clásico del derecho del trabajo, y que el Tribunal Supremo, y los Juzgados de lo Social en una primera Instancia, deben acotar y definir. Y sentencias, a tal efecto, no faltan.

¿Reflejan estas sentencias idéntica situación, salvando las distancias que la reflejada en la sentencia 283 de fecha 26 de febrero de 1986 del Tribunal Supremo? ¿Considera el Tribunal Supremo en estos momentos los mismos condicionantes a la hora de determinar si estamos ante una relación laboral ordinaria o ante un autónomo real que los que eran considerados en los años 80 del siglo pasado?

Pasamos a comprobarlo.

1) STS 902/2017 DE 16-11-17 (Roj. 4552) Caso Ofilingua.

1) La empresa firma acuerdos de colaboración con traductores. 2) La empresa, a través de una aplicación, localiza a los traductores/intérpretes más cercanos al cliente. 3) El traductor lo acepta o rechaza. 4) El interprete/traductor percibe su retribución en base a las actuaciones realizadas mensualmente. 5) La empresa no proporciona medios materiales a sus colaboradores. 6) La empresa no contempla, ni organiza, ni prohíbe, vacaciones, permisos, licencias, dado que el traductor/interprete puede decidir si acepta o no un servicio. 7) La empresa “sanciona” al interprete/traductor en caso de que un cliente emita queja al respecto, dejando de contar con sus servicios.

2) STS 44/2018 DE 24-1-18 (Roj. 608) Caso Zardoya Otis.

1) Los autónomos firman un contrato de colaboración para el montaje y reparación de aparatos elevadores. 2) La empresa no impone horario de trabajo, ni vacaciones, únicamente unos plazos de finalización de los trabajos. 3) Los ascensores a instalar son entregados por la empresa. 4) Los medios de trabajo ordinarios son aportados por los trabajadores. 5) Los trabajadores autónomos llevan la marca Otis en su ropa de trabajo. 6) No existe diferencia alguna respecto los trabajos realizados por los trabajadores asalariados de la empresa. 7) El trabajador autónomo no tiene contacto con el cliente, que lo es de la empresa Otis. 8) La empresa establece un control sobre los trabajos realizados por estos autónomos. 9) La empresa realiza formación, da información, y participa del plan de seguridad y salud, tanto a los trabajadores de la propia empresa como a los trabajadores autónomos. 10) Los trabajadores autónomos perciben una retribución mediante facturas.

Puntos comunes: Firma de contratos de colaboración. No existen horarios de trabajo como tales, pero sí una disponibilidad condicionada a la realización de los trabajos. La empresa no pone a disposición de los trabajadores los medios ordinarios de trabajo. Los trabajadores no deciden sobre precios de los servicios, ni tienen contacto con el cliente que realiza los encargos (ajenidad del mercado). Se establecen controles sobre el trabajo de los autónomos por parte de la empresa y en su caso, se prescinde de ellos. Los trabajadores llevan a cabo su labor bajo el paraguas de la marca e imagen de las respectivas empresas (ajenidad de la marca).

Puntos comunes, que no dejan de ser los mismos que los que apuntaba la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo de 1986 Radio Mensajeros SA. Con aplicación o sin aplicación tecnológica.

¿Y qué argumentos utiliza en estas sentencias el Tribunal Supremo a los efectos de determinar si existe o no relación laboral ordinaria?

1) La adopción por parte del empresario de las decisiones concernientes a las relaciones con el público, o en palabras de Adrián Todoli, la ajenidad del mercado. 2) La fijación por la empresa de precios o tarifas sin intervención alguna de los trabajadores. 3) La fijación de los clientes y el nulo poder de decisión al respecto por los trabajadores. 4) Inexistencia de estructura empresarial. 5) Pese a que no existe un horario fijo, realmente viene impuesto por las necesidades de los clientes que solicitan a la empresa los servicios. 6) El trabajador no asume riesgo alguno, ni realiza inversión alguna. 7) Los trabajos llevados a cabo por el estos se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de la mercantil.

De nuevo, puntos comunes, que no dejan de ser los mismos que los que apuntaba la mencionada Sentencia del Tribunal Supremo de 1986 Radio Mensajeros SA. Con aplicación o sin aplicación tecnológica.

3) SJS nº 6 VALENCIA 244/2018 DE 1-6-18 (Roj. 1482) Caso Deliveroo.

En idénticos términos, aunque con elementos que difieren de las sentencias apuntadas, precisamente por el carácter digital o tecnológico del servicio, y la importancia de la Aplicación propiedad de Deliveroo en este caso, se pronuncia esta sentencia.

¿Que plantea la demandada Deliveroo en el acto de juicio en defensa de la consideración como autónomos de los Riders?

1) Los trabajadores eligen los turnos que desean realizar dentro del horario determinado por la empresa. 2) Cuando un cliente efectúa un pedido, el repartidor más cercano al restaurante recibe un aviso con los datos, aviso que puede aceptar o rechazar. 3) El repartidor puede decidir dejar de recibir pedidos cerrando la aplicación. 4) Los repartidores pueden trabajar para varias plataformas al mismo tiempo,

es decir, no existe exclusividad. 5) El medio de producción, si es que se entiende la bicicleta como tal, es del trabajador.

¿Y que argumentos emplea la juzgadora de la instancia para considerar como relación laboral ordinaria del demandante?

1) El Rider está controlado por GPS por la empresa. 2) La app y la web son propiedad de Deliveroo, ya que el Rider carece de estructura empresarial. 3) El precio es fijado por la plataforma. 4) Ajenidad de información, de marca, y de mercado. Es decir, el Rider no puede presentarse como “Repartos Pepe”. 5) Existe una potestad de la empresa por la que da por terminado el contrato con el rider, para el caso de que exista rechazo de repartos. Es decir, existe potestad sancionadora por parte de la empresa, lo que choca frontalmente con la supuesta libertad del trabajador o rider, tanto en cuanto a elección de horarios, como en cuanto a elección de pedidos, habida cuenta de la valoración que de los trabajadores se realiza de forma permanente. 6) Es la propia Deliveroo la que confecciona las facturas de los riders.

Insistimos. Únicamente hace falta retroceder 30 años para ver los paralelismos entre la actual situación, y la reflejada en una Sentencia de 1986.

4) SJS nº 39 MADRID 284/2018 DE 3-9-18 (Roj. 3042). Caso Glovo App 23.

No obstante, se ha dictado esta sentencia, por la que, a mi modo de ver, de forma sorpresiva, se desestima la demanda del trabajador, por considerar que estamos ante un TRADE.

Sentencia que se aparta del criterio mantenido hasta el momento por la Inspección de Trabajo en Valencia, Alicante, Barcelona, o Zaragoza, y que se aparta del criterio mantenido, por ejemplo, no

diremos que, del Tribunal Supremo, pero si, del mantenido por el Juzgado de lo Social número 6 de los de Valencia.

Decimos que no del criterio del Tribunal Supremo, pero si, como ya apunta el profesor Eduardo Rojo, o el profesor Ignasi Beltran, de los elementos que utiliza el mismo a la hora de calificar la relación como laboral, y no mercantil o civil.

Así, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 determina que:

“1) El trabajador decidía el momento de inicio y finalización de su jornada. 2) No tenía obligación de realizar un determinado número de pedidos, [...] 3) Podía rechazar un pedido. Ambos contratos (como trabajador autónomo y como TRADE) fueron suscritos por el demandante sin que conste vicio de consentimiento ni ninguna otra causa determinante de su invalidez”.

Para acabar señalando, en definitiva, y citando al profesor Ignasi Beltran, que: 1) Existe una prevalencia de la autonomía de la voluntad o presunción de extralaboralidad (en contra de aquello de las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son), 2) La reputación online es irrelevante, 3) determina la bicicleta como principal medio de producción y no la plataforma o la aplicación, 4) la asignación de precios y de zonas de trabajo, en definitiva, la ajenidad de la marca y del mercado, es irrelevante.

Como apuntábamos. Parece que esta sentencia “mata” el contenido del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, al entender la existencia de esa presunción de extralaboralidad, e imponer al trabajador la carga de destruirla. Por lo que toca esperar.

III.- CONCLUSIÓN.

La solución jurídica al problema puesto de manifiesto a lo largo de esta década, existe. A tal efecto, las sentencias citadas, y los artículos indicados. No hace falta ninguna reforma en tal sentido. Otra cosa es que guste más o menos.

Por tanto, lo que queda fijar finalmente es si queremos un marco de relaciones laborales rígido, y tuitivo con la figura del trabajador, o si, por el contrario, debemos dotar a las normas laborales de cierta flexibilidad de forma que si dependan finalmente de la voluntad de los contratantes dejando de lado leyes, convenios o acuerdos de empresa.

En definitiva, si queremos un marco de relaciones laborales uberizado, o no, dotando al trabajador de una verdadera autonomía de la voluntad, aun en su contra.

Santiago Calvo Escoms

Abogado del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia

Calvolegal.com