

Los litigios derivados de las plataformas digitales que lleguen al Supremo se resolverán “caso por caso”, según los expertos



[InicioTribunales](#)

Confilegal | 20 noviembre, 2018

Las nuevas fórmulas de trabajo derivadas de plataformas digitales como, por ejemplo, Globo o Deliveroo, ya han llegado a los tribunales. Cuando estos litigios asociados con la figura del falso autónomo lleguen al Supremo, los expertos en derecho laboral advierten que **“la comprobación de si existe una relación laboral va a ser una cuestión de casuismo puro”**.

Y es que cada plataforma se estructura de una manera distinta y con sus propios criterios, por lo que subrayan que “resultará imposible dar una respuesta unitaria”.

Así lo pusieron de manifiesto **María Lourdes Arastey Sahún**, magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, **Iván López García de la Riva**, socio director del área Laboral de Abdón Pedrajas, y **Antonio Pedrajas**, socio director del bufete, en el transcurso de una nueva sesión del Aula Laboral organizada por este despacho.



De izqda. a derecha: Iván López, Lourdes Arastey, Tomás Sala y Antonio Pedrajas.

- [Cada caso, una sentencia](#)
- [Revisión de la jurisprudencia reciente del Supremo](#)

Cada caso, una sentencia

En opinión de Arastey, “nos movemos en zonas grises y conceptos indeterminados” por lo que, **si bien una legislación que aborde estas nuevas fórmulas de trabajo ayudaría a los magistrados, “no veo posible que se marquen unas pautas legales seguras”.**

Y recordó que los juzgados están fallando de manera distinta en estos conflictos, reconociendo en unos casos que los trabajadores de estas plataformas son empleados y calificándolos de autónomos en otros.

A este respecto, aseguró que “no se puede teorizar porque son muchos los elementos que se deben tener en cuenta en cada caso (ajenidad, control del cliente, dependencia, exclusividad, sometimiento a una estructura organizativa interna de la empresa, etc.) que, por sí solos, no son determinantes”.

Si bien el caso concreto de los nuevos negocios digitales no ha llegado aún al Supremo, Arastey Sahún analizó ampliamente **dos recientes sentencias del Pleno en las que el Alto Tribunal cambió su doctrina, precisamente, atendiendo a los elementos específicos de cada supuesto.** Casos, explicó, en los que “el recurso de la empresa no podía prosperar dentro del análisis clásico de diferenciar relación laboral y mercantil”.

Se trata de **las sentencias de 24 de enero y 18 de mayo de 2018**, en las que el Supremo reconoció la relación laboral de unos empleados con su empresa, en el primer caso, a pesar de que habían firmado un contrato marco de colaboración para la ejecución de obras y estaban dados de alta en RETA y, en el segundo, en un supuesto de prestación de servicios de transporte a través de la participación en una cooperativa de trabajo asociado.

En ambos casos, explicó la magistrada, el Alto Tribunal atendió a cuestiones como la suministración de los materiales imprescindibles, estructura organizativa, o la relación de la empresa con los clientes”. Y es que, incidió, “no hay que atender al nombre que hayan dado las partes al pacto, si no a la casuística, y a elementos como ajenidad, dependencia, asunción del riesgo, etc.”.

Revisión de la jurisprudencia reciente del Supremo

Asimismo, durante el encuentro, se trataron otros fallos de índole práctica como el de **26 de junio de 2018 en el que el Supremo, basándose en una sentencia del TJUE**, modificó su doctrina y determinó que si la evaluación de riesgos hecha por la empresa no incluye el riesgo por lactancia -al aludir únicamente a riesgos genéricos y no específicos-, hay una inversión de la prueba y es la compañía la que debe probar que efectivamente no existía ese riesgo de cara a otorgar a la trabajadora prestación por riesgo durante la lactancia natural.

También se hizo referencia a la **sentencia de 2 de julio de 2018, relativa a un despido colectivo que finaliza con un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores**, en la que el Supremo determinó que no puede revisarse la causa justificativa del despido colectivo que ha sido asumida por los representantes legales de los trabajadores en los procesos individuales. Una sentencia, reconoció la magistrada, “muy complicada, que cuenta con un voto particular de nada menos que cinco magistrados, porque se trata de un asunto en el que no teníamos una cobertura legal clara en el Estatuto de los Trabajadores”.

Otros recientes fallos del Tribunal Supremo analizados fueron el que considera que [la cesta de navidad es un derecho adquirido del trabajador](#) o el que dictaminó que la vinculación a la duración de la contrata que mantiene el mismo contrato de trabajo durante más de 10 años supone que el contrato se convierta en indefinido al ser la contrata, con el paso de los años y sucesivas novaciones, actividad permanente de la empresa contratista.

[deliveroo](#) / [Plataformas Digitales](#) / [Tribunal Supremo](#)
[Ver más artículos de Tribunales](#)



por [Conflegal](#).