

ELKARLANEKO-ENOKOMIAREN ERAGINA PLATAFORMA DIGITALETAKO LANGILEEN LAN-BALDINTZETAN

ZUZENBIDEKO GRADUA

Gradu Amaierako Lana

2020-2021 ikasturtea

Egilea: Irati Alkorta García

Zuzendaria: Edurne Terradillos Ormaetxea

Donostian, 2021eko ekainaren 17a

AURKIBIDEA

1-SARRERA	1
2-HELBURUA ETA METODOLOGIA	2
3-ELKARLANEKO EKONOMIA. KONTZEPTU OROKORRAK	3
3.1-Elkarlaneko ekonomiaren definizioa eta sorrera	3
4-BESTEREN KONTUAREKO LANGILEAREN ETA NORBERAREN KONTURAKO LANGILEEN KONTZEPTUA	5
4.1- Besteren konturako langileak	5
4.2-Norberaren konturako langileak. Autonomoak.	7
4.3- Autonomo faltsuak	8
5-EB-REN IKUSPEGIA ETA ZUZENBIDE KONPARATUA	10
5.1-Europar Batasuneko ikuspegia	10
<i>5.1.1- 2019/1152 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan- baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa</i>	10
<i>5.1.2- EBJAren epaia, 2017ko abenduaren 20koa. Élite Taxi/Uber Systems Spain SL elkarte profesionalaren kasua (C 434/15 auzia)</i>	11
5.2- Zuzenbide Konparatua: Europako beste herrialde batzuk	
Hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak	12
<i>5.2.1. Italiak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak</i>	12
<i>5.2.2. Frantziak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak</i>	13
<i>5.2.3- Erresuma Batuak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien Ebazpenak</i>	16

6. ESPAINIAKO ARAUDIA	19
7-PLATAFORMA DIGITALEN MENPEKO LANGILEEN LAN-DENBORAREN NEURKETA	22
7.1- Lan-denbora eta atsedeen-denbora kontzeptuak gure ordenamendu juridikoan	22
7.2- Eskuragarritasun-denbora eta presentzia-denbora	27
<i>7.2.1- eskuragarritasun -denbora</i>	28
a. <i>Presentzia fisikoko guardiak</i>	29
b. <i>Lokalizazio-guardiak</i>	29
c. <i>Presentzia-denbora</i>	30
8.3- Lan-denbora, prestasuna eta presentzia garraioaren sektorean	32
9-KONKLUSIOAK	35
10-BIBLIOGRAFIA	38

1-SARRERA

Azken urteotan oso ohikoa da komunikabideetan elkarlaneko ekonomiaren terminoa entzutea. Termino honek erreferentzia egiten dio plataforma birtual baten bidez, partikularrek, bitartekaririk gabe, ondasun eta zerbitzuak trukatzearen ideiar¹. Horrenbestez, etiketa horren azpian hainbat sektoretara zabaldu da ideia: turismoa, gastronomia, garraioa, finantzak, hezkuntza edo higiezinetera.

Horren ondorioz, bitartekaritza-plataforma digital handiak sortu dira, negozio-eredu berriak eta lan egiteko modu berriak sortuz, eta horrela, lan-merkatua malgutuz eta, ondorioz, lan harremanak prekarizatuz. Horrek guztiak enpresaburuaren boterea handitzea eragin du, kontratazioari, lan-baldintzen aldaketei eta kaleratzeari buruzko erabakiak hartzeko gaitasuna baitu.

Lan honen bidez, Espainiako Lan Ordenamendu Juridikoak gaur egun duen erronka azaldu nahi da, plataforma digitalen eta haien negozio-ereduen garatze azkarraren ondorioz.

Horrela, plataforma digitalen agerpenaren ondorioz sortzen ari den ziurgabetasuna konpontzeko, nazioko eta nazioarteko auzitegien erabaki nagusiak aztertu nahi dira, lan egiteko modu berriak sortzen ari baitira.

Plataforma digitalen agerpenak, erronka handia jarri diote egungo lan-araudiari. Lehen erronka, hain zuzen, plataformaren eta zerbitzuak ematen dituenaren arteko harremanaren izaera juridikoa aztertzean datza. Hau da, esku artean dugun gai nagusia zerbitzu-emate mota horren izaera juridikoa zehaztea izango da. Alegia, plataforma digitalen bidez zerbitzuak eskaintzen dituzten pertsonak besteren konturako langileak diren edo, kontuan izanik plataforma horiek zenbait jarraibide eta ohar ematen dizkietela langile horiei, besteren konturako langiletzat har daitezkeen.

Ginès i Fabrellas-ek² dioten bezala, nahasmen hori mundu osoko auzi askoren arrazoia izaten ari da. Horren ondorioz, egungo lan-arudiak aplikazio horien bidez zerbitzuak

¹ALFONSO SANCHEZ, Rosalía, "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88 zk., 2016, 231-258 or.

https://www.researchgate.net/publication/313904282_Economia_colaborativa_un_nuevo_mercado_para_la_economia_social (Azken kontsulta 2021/06/07).

²GINÈS FABRELLAS, Anna, "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 425-426 zk., 2018, 89-111 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556389> (Azken kontsulta 2021/04/03).

ematen dituen gizabanakoaren lan-eskubideak modu eraginkorrean babesten ote dituen planteatu behar dugu, edo, aitzitik, beharrezkoa den gure araudia errealitate sozial berrira egokitzea eta zuzenbideari muga berriak ezartzea besterentasun- eta mendekotasun-ohar klasikoez gain, langile mota berri hori babesteko.

Lehen erronkaz gain, bigarren bat ere aurkitzen dugu, bigarren erronka hau plataforma digitaletako lan-denboraren zenbaketa aztertzea da, horrek sortzen dituen arazoak aztertzeko. Lan-denbora edozein lan harremanaren sustraia da, pertsona batek bere bizitzatik zenbat ordu lanean eman behar dituen zenbatzen duelako: pertsona lanean dagoen bitartean, bere bizitzako veste arloak suspendituta geratzen dira-eta.

2-HELBURUA ETA METODOLOGIA

Aipatu den bezala, lan honen helburu nagusia plataforma digitaletan bultzatutako negozio-eredu berrien ondorioz espainiako ordenamendu juridiko-laboralak azaltzen dituen zenbait erronkak aztertzea da eta, batez ere, zerbitzuak emateko modu berri honek langileen lan-baldintzetan dituen eraginak aztertzea. Helburu orokor hori bi helburu espezifikoetan islatzen da:

1. Plataforma digitalaren eta zerbitzu-ematearen arteko harreman juridikoa aztertzea.
2. Plataforma digitalen menpeko langileen lan-denboraren neurketa aztertzea.

Elkarlaneko ekonomiak plataforma digitaletako langileen eskubideetan duen eragina aztertzeko, elkarlaneko ekonomiari buruzko ikerketa bat egin da alde aurretik, haren sorreraren eta lan-merkatuan izandako hedapenaren berrikuspen bibliografiko baten bidez.

Horretarako, plataforma digitaletako langileen lan-harremanaren ondorioz sortutako gatazkan sakondu da, *2019/1152 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan-baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa* aztertuz. Baita *EBJAren epaia, 2017ko abenduaren 20koa, Elite Taxi/Uber Systems Spain SL elkarte profesionalaren kasua (C - 434/15 auzia)* ere bai. Gainera, Zuzenbide konparatuaren azterketa egin da Europar Batasunekoak diren eta ez diren herrialdeetan, hala nola Italia, Frantzia eta Erresuma Batua.

Estatu mailan, plataforma digitaletako langileen lan-harremanaren gatazka aztertu da hainbat autonomia-erkidegotako justizia-auzitegi nagusiek emandako zenbait ebazpen judizialen bidez; ondoren, *Auzitegi Gorenaren 2924/2020 epai-ean* sakonduz; eta azkenik, *9/2021 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 11koa, plataforma digitalen esparruan banaketan diharduten pertsonen lan-eskubideak bermatzekoa* aztertuz. Azkenik, lan-denbora ezberdinen arteko gatazka aztertu da Estatuko legediaren bidez.

3-ELKARLANEKO EKONOMIA. KONTZEPTU OROKORRAK

3.1-Elkarlaneko ekonomiaren definizioa eta sorrera.

Elkarlaneko ekonomia zer den zehazterakoan, kontzeptu anbigua eta konplexua dela hartu behar dugu kontuan; izan ere, "Elkarlaneko ekonomia" terminoa antolakuntza-egitura desberdinekin egindako jardura-mota ugari identifikatzeko erabiltzen da, bai irabazizkoak, bai irabazi-asmorik gabekoak ere³.

"Elkarlaneko ekonomia" kontzeptua "sharing economy" esapidetik dator, eta 2010ean terminoa zabandu zuten lehenak Botsman eta Rogers izan ziren, "What 's Mine Is Yours"⁴ liburuaren argitalpenari esker. Gaur egun, itzulpen profesionala eta orokorra da, eta erabiltzaileen edo kontsumitzaileen arteko sareen kontsumoan eta bitartekotzan oinarritzen da⁵.

Elkarlaneko ekonomiaren gorakadari dagokionez, esan behar da bere jatorria 2008ko kapitalismo globalaren krisian dagoela, eta langabeziaren eta lan-prekarietatearen igoera-ziklo batekin⁶. Egoera horretan, biztanleriaren zati handi batek zerbitzu ekonomikoagoak eta diru-sarrerak lortzeko modu berriak bilatzen ditu. Ekonomiaren atzeraldiaren ondorioz, biztanleriak mesfidantza handia du ekonomia tradizionalarekiko eta enpresa handiekiko; hori dela eta, baliabideak aprobeitzatzeko modu bat sortzen saiatu ziren, enpresa tradizional batek baino askoz kostu txikiagoarekin.

³GIL, Javier, "¿Que son las economías colaborativas?" *Revista Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 141zk., 2018, 49-62 or.

<https://www.fuhem.es/2019/02/11/que-son-las-economias-colaborativas/> (Azken kontsulta 2021/04/27).

⁴GIL, Javier, "¿Que son las economías colaborativas?" *op cit.* 49-62 or.

⁵GIL, Javier, "¿Que son las economías colaborativas?" *op cit.* 49-62 or.

⁶ALONSO, Luís Enrique, FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos e IBAÑEZ ROJO, Rafael. "Entre la austeridad y el malestar: discursos sobre consumo y crisis económica en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155 zk., 2016, 34 or.

http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_155_021467965466974.pdf (Azken kontsulta 2021/03/23).

Horrela, enpresek merkatu berritzaile baterako aukera ikusi zuten, baliabide horiek ustiatzen zituztuztenek etekin handiak aterako baitzituzten, produkzio-kostu oso txikiak izanik⁷. Horrela, elkarlaneko ekonomia hori esponentzialki hazten hasi zen. Azpimarratu behar da, halaber, fenomeno berri bat zela, legerik gabea, eta, horregatik, enpresek negozio-aukera handia ikusi zutela, ez baitzegoen inolako mugarik edo lege-oztoporik haiek geldiarazteko. Hori dela eta, lankidetzak-ekonomiak gero eta garrantzi handiagoa hartzen du munduko ekonomian, hazkunde esponentziala izan baitu, eta hazkunde hori ez da gelditu azken urteak arte, non, eragiten dion legeria berria azaldu den.

Elkarlaneko ekonomiaren sustatzaileek "marea soziokultural" geldiezin gisa aurkezten dute, gizartea eraldatzen ari dena eta benetako "elkarlaneko iraultza" eragiten duena, mundu guztiarentzat harreman ekonomiko jasangarriagoak eta onuragarriagoak sortuko dituela promes eginez. Bitartean, eredu horrekin bat datozen plataforma digitalek mundu osoan zehar hedatzen dute beren jarduerak, eta inpaktu ekonomiko eta sozial handiak eragiten dituzte⁸.

Hala ere, pentsatu beharko genuke zenbateraino den itxurazko lankidetzak-iraultza hori gutxiagorekin bizitzeko diskurtso gero eta finkatuago baten parte, edo, aitzitik, gastuari eusteko efektua eta kontsumitzeko modu alternatiboak ez diren hainbeste bizimoduaren aldaketaren emaitza – Hedonismo alternatiboaren modu berrietara –, baizik eta diziplinazko efektua, merkatuak eskatzen dituen murrizketa sozialeko neurriak ezartzeko⁹.

Bien bitartean, dilema horretatik kanpo, plataforma digitalek merkatu berriak sortzen dituzte, lehen modu lokalean eta informalean egiten ziren praktikak kudeatu eta monetizatzeko¹⁰. Hala ere, negozio-bolumena handitu arren, enpresa kudeatzaileek beren jarduerari lotutako informaltasun-hotsa mantendu nahi dute, eta horrek, aldi berean, erakargarri komertzial gisa eta presio fiskala saihesteko estrategia gisa funtzionatzen du. Esandakoaren eta egindakoaren arteko lotura bikoitz horretan

⁷DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, "La economía colaborativa en la era del capitalismo digital", *DOI 10.15213/redes*, 15 zk., 2017, 24 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324639> (Azken kontsulta 2021/03/23).

⁸DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, "La economía colaborativa en la era del capitalismo digital" *op cit.* 24 or.

⁹ALONSO, Luís Enrique, FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos e IBAÑEZ ROJO, Rafael. "Entre la austeridad y el malestar: discursos sobre consumo y crisis económica en España", *op cit.* 34 or.

¹⁰ DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, "La economía colaborativa en la era del capitalismo digital" *op cit.* 24 or.

harrapatuta geratzen dira akademikoak, legegileak eta iritzi publikoaren zati handi bat, ez baitira gai fenomenoaren benetako izaerari buruz erabakitzeko.

Enpresa digitalen berezitasun nagusia eskalagarritasuna da: behin azpiegitura garatuta, erabiltzaile edo transakzio berri bakoitzaren kostu marjinalak zerora jotzen du, eta, beraz, negozio-bolumena handitu daiteke zerbitzu-kostuak egonkor mantenduz¹¹.

Negozio-eredua hain da eraginkorra, ezen haren garapenak monopolio digital handiak ezartzen baititu, non plataforma gutxi batzuek merkataritzako transakzio gehienak kudea baitituzakete¹². Hala, lankidetzak-ekonomiaren multinazionalak sektore ekonomiko guztietara monopolio edo oligopolio egoera zabaltzeko mehatxua egiten dute, eta, egoera hori iritsitakoan, enpresa digital berriek modu zuzenago eta eraginkorragoan kontrolatuko dituzte garapen ekonomikoa, lan-eskubideak eta baita estatuen diru-bilketako gaitasuna ere¹³.

Estrategia hauen aurrean, merkatu berri horiek behar bezala erregulatzeak soilik muga dezake monopolio digitalen sorrera.

4- BESTEREN KONTURAKO LANGILEAREN ETA NORBERAREN KONTURAKO LANGILEEN KONTZEPTUA

4.1- Besteren konturako langileak

Besteren konturako langilearen kontzeptua Langileen Estatutuko (aurrerantzean LE) 1.1 artikuluan aurkitzen dugu. Artikulu honek ezartzen duenez, langile bat besteren konturako langiletzat hartzeko, lau baldintza hauek bete behar dira: lana borondatezkoa izatea, lana besterentzat izatea, ordaindua izatea, eta azkenik, menpekota izatea, hau da, beste pertsona (fisiko edo juridiko) baten antolaketa- eta zuzendaritza-eremuaren barruan egotea.

¹¹DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital” *op cit.* 24 or.

¹²DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital” *op cit.* 24 or.

¹³DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital” *op cit.* 24 or.

ALEJANDRA MARTINEZ ESCRIBANO-n oinarrituz, honako hauek dira lan-kontratu bat izateko baldintzak, doktrina zientifikoaren eta jurisprudenzialaren arabera¹⁴:

i Prestazioak pertsonala izan behar du: kontratua egiterakoan, langilearen trebetasunak, ezagutzak eta gaitasunak hartu behar dira kontuan, eta ez jarduera burutze hutsa; beraz, jarduera kontratatua ez den beste pertsona batek egiten badu, ez gara lan-harreman baten aurrean egongo¹⁵.

ii Prestazioak borondatezkoa izan behar du: faktore hori ezin da esan erabakigarria denik berez lan-harremana dagoela egiaztatzeko; izan ere, legeak aginduta ez diren kontratu guztiak borondatezkoak dira, autonomo faltsuek adosten dituzten zerbitzuak ematekoak barne. Beraz, borondatezkotasun-baldintza hori guztiz alferrikakoa eta erredundantea da, lana egiteko langilearen adostasuna eta onarpena behar baitira¹⁶.

iii Besterentasuna: lana beste baten kontura egiten da, hau da lan-harremanaren funtsezko elementuetako bat. Besterentasuna hiru ikuspuntutatik eman daiteke:

i Fruituetan: hauen jabetza enpresaburuarena da¹⁷. Fruituak aipatzen ditugunean, ez gara soilik elementua ukigarriei buruz ari, baizik eta edozein aprobetxamendu edo onura ekonomiko motari buruz ari gara¹⁸

ii Arriskueta: BAYÓN-ek ikuspegi horri eusten dio besterentasunaren oinarri gisa, hau da, langilearentzako arriskuek duten garrantzi faltan oinarritzen da¹⁹, langileak ez baitu arriskurik jasaten enpresaren irabaziak direla eta. Hala ere, nahiz eta hasiera batean langilea

¹⁴MARTINEZ ESCRIBANO, Alejandra, “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, 2018, 1 zk., 49-50 or. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295111> (Azken kontsulta 2021/04/20).

¹⁵Aragoiko Justizia Auzitegi Nagusiaren epaia (Lan Arloko Sala), 2010-eko abenduaren 29-koa (993/2010 zk.).

¹⁶ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, María, *Derecho del Trabajo*, Civitas, (Madril, 2000), 58 or.

¹⁷Auzitegi Gorenaren epaia (Lan Arloko Sala, 1. sekzioa), 2014ko otsailaren 19koa.

¹⁸OTERO GURRUCHAGA, Cesar, “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, 2018, 1 zk., 64-65 or. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295112> (Azken kontsulta 2021/04/20).

¹⁹MOLERO MANGLANO, Carlos, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, (Valentzia, 2015), 52 or.

arriskuetatik hat geratu, horrek ez du esan nahi zeharka jasan ezin dituenik.

iii Merkatuan: horrek esan nahi du enpresaria dela merkatuarekiko harremanak ezartzen dituen eta hari buruzko erabakiak hartzen dituen; horrela, ALARCÓN CARACUEL-ek azaltzen duen bezala, zuzeneko ekoizlea, hau da, langilea, juridikoki ez dago harremanetan produktuaren edo zerbitzuaren azken hartzailearekin²⁰

iv Ordainsaria: LE-ko 26.artikuluak gutxieneko batzuk ezartzen dituen arren, bereziki hitzarmen kolektiboetan arautzen da. Ordainsariari dagokionez, langileak bere zerbitzua edo lan-indarra ematen du ordainsari baten truke, hau da, ez du doan egiten. Eskubide hau berbera da lan-harremanetarako eta beste kontratu-harreman batzuetarako, hala nola, harreman zibiletarako eta merkataritza-harremanetarako. Hemen garrantzitsuena ordainsaria ordaintzeko modua da. Alde horretatik, auzitegiek erreferentzia gisa erabili dute ordainsaria jasotzen duena pertsona fisikoa edo juridikoa den, edo jasotzen duen kopurua finkoa eta etengabea den, edo, aitzitik, aldakorra edo prestazioaren bolumenaren arabera den²¹.

v Mendekotasuna: langilea enpresa botereen mende egotea dela ulertu behar dugu. Hau da, langileak enpresaburuaren antolaketaren eta zuzendaritzaren mende egiten du lan, betiere LE-ko 20. artikuluan adierazten diren mugekin.

4.2-Norberaren konturako langileak. Autonomoak

Lan Autonomoaren Estatutuaren uztailaren 11ko 20/2007 Legearen 1.1 artikuluan horrela definitzen dira norberaren konturako langileak: "irabazi asmoko jarduera ekonomiko edo profesional bat egin ohi duten pertsona fisikoak, pertsonalak, zuzenekoak, beren kontura eta beste pertsona baten zuzendaritza- eta antolaketaremutik kanpo, besteren konturako langileei lana eman edo ez"²².

²⁰ALARCÓN, CARACUEL, Miguel Ramón, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos (Madril, 1988) 96 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=236083> (Azken kontsulta 2021/04/15).

²¹Auzitegi Gorenaren 2014-ko otsailaren 19-ko Epaia (Lan Arloko Sala) (1404/2014 zk.) (Rec 3205/2012).

²²20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Lan Autonomoaren Estatutuarena (BOE, 166. zk., 2007ko uztailaren 12koa).

Besteren konturako langileekin alderatuta, hauek izango lirateke norberaren konturako langileen funtsezko ezaugarriak:

i Besterentasuna: kasu honetan, langile autonomoek beren gain hartzen dute negozioaren arriskuak; beraz, negozioaren fruituak dagozkien bezala, egoera ekonomiko txarrek eragindako kargak beren gain hartzea egokituko zaie

ii Mendekotasuna: langile autonomoak modu askean antolatzen du bere negozioa, hirugarrenen baten aginduak jarraitzeko beharrik gabe eta muga bakarra Legea izanik.

iii Ordainsaria: besteren konturako langilearen soldata, oro har, finkoa zela adierazten badugu, negozioaren bilakaera edozein izanda ere, kasu honetan langile autonomoak hileru jasotzen duen zenbatekoa ez da egonkorra, eta lan-bolumenaren eta negozioaren gastuen araberakoa izango da.

4.3-Autonomo faltsuak

Teknologia berrien erabilerak eta digitalizazioak markatutako egungo gizartean, lana ulertzeko modua aldatzen ari dira, lan tradizionalei buruzko ikusmoldea aldatuz, baita orain arte existitzen ez ziren lan egiteko modu berriak sortuz. Ildo horretan, *free lances* edo *free lancers* bezalako figura berriak eta kolaboratzaile profesionalenak aurkitzen ditugu, benetako lan-harremanak estaltzeagatik bereizten direnak²³.

CAVAS MARTINEZ-ek²⁴ honela definitzen du autonomo faltsua: "Autonomo faltsuek mendeko lanaren ohiko parametroen arabera garatzen dute beren jarduera (mendekotasuna, besteren, ordainsaria periodikoak), nahiz eta, formalki, kontratu zibilak edo merkataritzakoak hitzartzen dituzten eta lan autonomoari dagozkion zerga-betebeharren eta Gizarte Segurantzarekiko mendeko dauden. Alde biko harremanak dira, non paperaren gainean badirudien prestazioaren edukiari eta garapenari dagokienez alderdien autonomia gailentzen dela, baina, errealitatean, langilea

²³CASAS BAAMONDE, María, "El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo", *Derecho de las relaciones laborales*, 7 zk., 2015, 713-715 or.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5275869> (Azken kontsulta 2021/04/23).

²⁴CAVAS MARTINEZ, Faustino, "Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2004, 14 zk, 3 or.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1058398> (Azken kontsulta 2021/04/23)



erabateko mendekotasun-egoeran dago, bai teknikoki, bai antolamenduz, bai ekonomikoki, zerbitzua ematen duen enpresarekiko”.

Nahiz eta "autonomo faltsu" deituko diogun praktika ez den berria, hau indar handiagoz azaleratu da krisi ekonomikoko urteetan²⁵. Ezkutuko lan-harremana da, eta lege-iruzurra izateaz gain, praktika honek eskubide-galera dakarkio langileari; izan ere, langileak enpresan duen zeregina eta enpresaburuaren antolaketaren mendekotasuna enpresa horrek izan ditzakeen soldatapekoen berdinak dira, baina besteren konturako langileek dituzten eskubideak izan gabe.

Autonomo faltsuaren figura enpresa baten eta bere negozioan integratuko den zerbitzu-emaile baten arteko harremanean oinarritzen da, biek adosten dutenean, bietako edozeinek proposatuta, zerbitzuak emateko harreman zibil edo komertzial bat formalizatzen da lan-kontratu baten orde; horrela, profesionalak autónomo gisa ematen du alta eta ez besteren konturako langile gisa; hau da, nahiz eta harremanak lan-harreman juridiko baten ezaugarri guztiak betetzen dituen, beste kalifikazio juridiko bat aukeratzen da harremana formalizatzeko²⁶.

Hori dela eta, argi izan behar dugu autonomo faltsua, berez, ez dela kategoria juridiko bat, besteren konturako langilea edo norberaren konturako diren bezala, baizik eta figura hori, hain zuzen ere, langile mota jakin bat Gizarte Segurantzaren gaizki kokatuta dagoela adierazteko erabiltzen dela. Zehazki, langilea autonomoa delako iritzi okerra da, eta Gizarte Segurantzaren norberaren konturako langileen erregimenean kokatzen da, nahiz eta, errealitatean, enpresaburuarekin duen harremanak lan-arloko ezaugarriak betetzen dituen eta, besteren konturako langilea den²⁷.

Horregatik, epaimahaiei dagokie harreman horren kontratu-izaera zehaztea, alderdiek nola izendatu duten alde batera utzita. Kontuan izan behar da nahitaezko eskubidetzat aitortutako lan-eskubideak xedaezinak direla, eta, ondorioz, ukaezinak²⁸.

²⁵RODRIGUEZ ELORRIETA, Naiara, “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 7 zk., 2016, 165-167 or. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5616787> (Azken kontsulta 2021/04/23).

²⁶MAS SALINAS, Jorge, “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *Toda & Nel-lo*, 2015, 5 or. <https://www.todanelo.com/es/articulos/el-falso-autonomo-una-bomba-de-relojeria-en-casa> (Azken kontsulta 2021/04/26).

²⁷MAS SALINAS, Jorge, “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *op cit.*, 5 or.

²⁸MAS SALINAS, Jorge, “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *op cit.* 5 or.

Horrek esan nahi du autonomo faltsuak beti aldarrikatu ahal izango duela bere kontratu-harremanaren lanekotasuna lan-arloko epaitegietan, izaera zibileko zerbitzuen errentamendu-kontratu bat sinatu badu ere²⁹. Beraz, autonomo gisa alta emanda egon daiteke, baita merkataritza-kontratu bat autonomo gisa sinatuta ere, baina besteren konturako langile izateko baldintzak benetan betetzen badira, azken izaera juridiko hori aplikatu beharko da, eta ez autonomoarena³⁰.

5-EB-REN IKUSPEGIA ETA ZUZENBIDE KONPARATUA

5.1-Europar Batasuneko ikuspegia.

5.1.1- 2019/1152 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan-baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa.

2019/1152EB Zuzentarauean, norberaren konturako langile izaeraren abusua deskribatzen da, hau da, norberaren konturako lan faltsua. Lehen esan bezala, autonomo faltsua da langile autonomo deklaratu izan den pertsona batek benetan lan harreman bati dagozkion ezaugarri guztiak betetzen dituen lana egiten duenean. Hau, besteren konturako langile izateari dagozkion betebeharrak juridikoak eta fiskalak saihesteko egiten da. Horregatik, 2019/1152 Zuzentarauearen edukia erabakigarria da plataforma digitalen bidez ematen diren zerbitzuak kalifikatzeko.

Hala ere, Zuzentarauearen 1.3 artikulua Estatuei ez aplikatzeko ahalmena ematen die, baldin eta aurrez zehaztutako benetako lan-denbora astean batez beste hiru ordu edo gutxiago bada elkarren segidako lau asteko erreferentzia-aldian. Horrenbestez, 1.4 artikulua dioenez, ezingo da zuzentarauearen aplikazioa sahiestu enplegua hasi aurretik zehaztutako lan-kantitate ordaindu jakin bat bermatzen ez bada (adibidez, "Riders" en kasuan gertatzen den bezala)³¹.

Beraz, lan-patroia guztiz edo nagusiki aurreikusi ezina bada, enplegataileak honako alderdi hauen berri eman behar dio langileari: lan-egutegia aldarrikatzea delako printzipioa, ordaindutako orduen kopurua eta bermatutako orduetatik kanpo egindako

²⁹ MAS SALINAS, Jorge, "El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa", *op cit.* 4 or.

³⁰MAS SALINAS, Jorge, "El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa", *op cit.* 5 or.

³¹BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, "Una mirada crítica a las relaciones laborales", *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019.
<https://ignasibeltran.com/2019/11/11/directiva-2019-1152-y-derecho-al-rechazo-los-riders-glovers-son-trabajadores-por-cuenta-ajena/> (Azken kontsulta 2021/04/22).

lanaren ordainsaria, langileari lan egiteko eska dakizkiokeen erreferentzia-orduak eta -egunak, eta langileak lana hasi aurretik izan dezakeen gutxieneko aurreabisu-denbora eta, hala badagokio, ezerezteko epea³²

Gainera, lan-patroia guztiz edo gehienbat aurreikusi ezina bada, enplegatzaileak emandako aginduak "ukatzeko eskubidea" ere aitortzen zaie langileei, baldintza jakin batzuk betetzen badira (10.1 art.). Zehazki, enplegatzaileak lan egitera behartu dezake langilea soilik aurrez zehaztutako erreferentzia-ordu eta egun batzuetan ematen bada lan hori, eta legeria, hitzarmen kolektibo edo praktika nazionalaren arabera ezarritako arrazoizko aurreabisuarekin ematen badio zeregin berri horren berri. Zuzentarauaren 10.2 artikuluari jarraiki, aurreko baldintzetako bat edo bat ere betetzen ez bada, esleitutako zeregin bati uko egiteko eskubidea izango du langileak, ondorio kaltegarrik izan gabe³³.

Hortik aurrera, xedatzen du Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (aurrerantzean EBJA) langileen estatusari buruz ezarritako irizpideak betetzen badira, plataforma digitaletako langileak zuzentaru honen aplikazio-eremuaren barruan egongo direla. Aldiz, norberaren konturako langileak ez direnak ez dira Zuzentaru honen eremuan sartuko, ezarritako irizpideak betetzen ez dituztelako. Bestalde, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (aurrerantzean LANE) 2019an txosten bat egin zuen plataforma digitaletan egindako lanari eta lana dezentea bermatzeko proposamenei buruz³⁴.

Jarraian EBJA-ak elkarlaneko ekonomiako plataforma baten inguruan egindako ebazpena aztertuko dugu, zehazki *Élite Taxi*, *Uber Systems Spain SL*-ren arteko auzia, non eztabaidatzen den ea *Uber* garraio-zerbitzu gis aedo bitartekaritza-zerbitzu gisa kalifikatu behar den.

5.1.2- EBJAren epaia, 2017ko abenduaren 20koa. *Élite Taxi/Uber Systems*

Spain SL elkarte profesionalaren kasua (C 434/15 auzia).

Aurretik aipatu bezala, elkarlaneko ekonomiako plataforma digital bati buruzkoa EBJA-aren lehen ebazpena, 2017-ko abenduaren 20-koa izan zen, hain zuzen, *Élite Taxi*, *Uber Systems Spain SL*-ren kontra. Uber-ek garraio-zerbitzuak eskaintzen ditu

³²BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, "Una mirada crítica a las relaciones laborales" *op cit.*

³³ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, "Una mirada crítica a las relaciones laborales" *op cit.*

³⁴Ikus LANE-ren txostenari buruzko 1. eranskina.

aplikazio mugikor baten bidez, eta bere teknologia erabiliz gidariak eta bidaiariak konektatzen ditu, une bakoitzean dagoen eskariaren arabera.

Epai-ak 39. atalean dio, *Uber*-ek erabiltzen duen aplikazio mugikorra lan-harremanaren funtsezko elementua dela. Gainera, azaltzen du, kasu honetan bitartekaritza-zerbitzua, zerbitzu global baten parte dela, zerbitzu global honen elementu nagusia garraio-zerbitzua izanik. Ondorioz, Uberrek egiten duen jarduera garraio-arloko zerbitzuaren barruan kokatzen da, 2006/123³⁵ Zuzentarauaren 2.2.d) artikuluan oinarrituz.

Horregatik, EBJA-k ebazten du bitartekaritza-zerbitzutzat hartu behar dela *Uber*-en jarduera, zeinaren helburua baita, aplikazio baten bidez eta prezio baten truke, ibilgailu propioa duten gidari ez-profesionalak lekualdatu nahi duten pertsonekin konektatzea. Hori dela eta, argudiatu dute³⁶ horrek lotura zuzena duela garraio-zerbitzuarekin, eta garraio-arloko zerbitzu gisa kalifikatu behar dela, ez bitartekaritza-zerbitzu gisa soilik.

5.2-Zuzenbide Konparatua: Europako eta europaz kanpoko beste herrialde batzuk hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak.

5.2.1. Italiak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak.

Plataforma digitalen bidezko lana arautzeko, Italian 128³⁷ Legea onartu zen 2019-ko azaroan. Lege horrek bi erregimen legal bereizten ditu: batetik, plataforma digitalen bidez bezeroak antolatutako lana pertsonalki egiten duten langileena, eta, bestetik, hiri-eremuetan bi gurgpileko garraio-bideen bidez ondasunak banatzen dituzten langile autonomoena.

Lehenengo erregimenean, legeak ezartzen du laneko babesak aplikatuko zaizkiela teknikoki mendekoak diren zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei. Baina neurri berri horrek ez du alde handirik erakusten langileek lehendik zituzten babesei dagokienez, izan ere, produkzio-ondasunen jabe ez zirenez, lan-zuzenbideak babesten baitzituen³⁸.

³⁵2006/123/EB Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko abenduaren 12koa, barne-merkatuko zerbitzuei buruzkoa.

³⁶Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia (Sala Nagusia), 2017ko abenduaren 20koa, (C 434/15 auzia), 40.atala.

³⁷BAYLOS, Antonio, "De nuevo sobre los trabajadores de plataformas: la solución italiana", *SEGÚN ANTONIO BAYLOS...Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 2019.

<https://baylos.blogspot.com/2019/11/de-nuevo-sobre-los-trabajadores-de.html> (Azken kontsulta 2021/05/10).

³⁸TODOLI, Adrián, "¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias Internacionales", *Argumentos de Derecho Laboral*, 2020.

Bigarrenean erregimenari dagokionez, aldiz, langile autonomoei zenbait eskubide zabaltzen zaizkie. Hau da, Italiako legeak *rider*-ak langile autonomotzat jotzen ditu. Hala ere, lege honen asmoa ez da autonomo faltsuekin amaitzea, baizik eta haiei eskubide batzuk aitortzea. Italiako doktrinak asko kritikatu du hori, oso esparru espezifikoa eta hondarrekoa dela uste baitu eta, ziurrenik, ezin da autonomotzat jo bi gurpileko ibilgailu baten jabe den banatzaile (ibilgailuaren balio txikia dela eta)³⁹

Bestalde, *Foodora*-ko rider-ei buruz Turinen (Italia) 2018-ko maiatzaren 7-an emandako epaiean⁴⁰, italiako auzitegiek, langile autonomotzat jo zituzten rider-ak. *Foodora* enpresak janaria banatzen du etxez-etxe, *Glovo* eta *Deliveroo* enpresek egiten duten moduan. Auzitegiak bi ideiatan oinarritzen lan-harreman eza: *app*-era konektatzeko eta deskonektatzeko askatasuna, eta zerbitzuari uko egiteko aukera mendekotasunik ezaren sintoma gisa⁴¹.

5.2.2. Frantziak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak.

Frantzia 2016an arautu zen lehen aldiz plataforma digitaletako lana, 2016-1088⁴² Legean. Lege horren bidez, lankidetzak-ekonomiaren kontzeptua sartu zen Frantziako lan-zuzenbidean. Geroago, 2017-774⁴³ Dekretuan, plataformek aseguruaren ekarpena eta egoera jakinetan langile autonomoentzako prestakuntzak beren gain hartzean

<https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/> (Azken kontsulta 2021/04/19).

³⁹TODOLI, Adrián, “¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias Internacionales”, *op cit*.

⁴⁰ROJO, TORRECILLA, Eduardo, “Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)” *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018.

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la-22.html> (Azken kontsulta 2021/05/10).

⁴¹RODRIGUEZ, María Luz, “¿Trabajadores o Freelancers? La controvertida naturaleza de las relaciones de trabajo en la Platform Economy”, *Tripalium*, 2019, lib 1, 1 zk., 29 or.

<https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2019/10/revista-tripalium-nro.-1-2019.pdf> (Azken kontsulta 2021/04/19).

⁴²ROJO, TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/la-regulacion-contractual-de-los.html> (Azken kontsulta 2021/05/10).

⁴³ROJO, TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades” *op cit*.

duten erantzukizuna deskribatzen duten berme orokorrak zehaztu ziren. Geroago, 2018ko irailean, 2018-771⁴⁴ Legea onartu zen, 2016-1088 Legea aldatzen duena. Lege berri horren arabera, plataforma digitaletako langileak langile autonomoak izango dira plataformek gizarte-babeserako, arriskuen prebentziorako eta berdintasun-politiketarako zenbait onura eskaintzen dituztenean, besteak beste⁴⁵.

Banaketa-sektoreko elkarlaneko-ekonomiari dagokionez, Frantziako auzitegietan, Parisko Apelazio Auzitegiaren 16/12875⁴⁶ epaiak 2017-ko azaroaren 9-an ebatzi zuen *Deliveroo*-ko *rider* bat langile autonomoa zela eta ez zegoela lan-harreman baten pean, argudio gisa erabiliz *rider* horrek askatasuna zuela bere ordutegiak eta jardun-eremua aukeratzeko, ez zegoela eskusibotasun-erregimenari lotuta, bere ibilgailua erabiltzen zuela, baita ibilbidea aukeratzeko askatasuna zuela ere, eta auzitegiaren ustez, *Deliveroo*-k ematen zion arropa erabiltzea ez zen elementu nahikoa enpresarekiko mendekotasuna frogatzeko.

Aitzitik, Frantziako kasazio Auzitegiak 2018-ko azaroaren 28-an *Take eat easy*⁴⁷ plataforma digitalari buruz emandako epaiaren ebazpenak kontrakoa ebatzi zuen, eta lan-harremana zegoela aitortu zuen, garrantzi handiko bi mendekotasun-elementu aurkitu baitzituen. Lehenengo elementuaren ardatza da aplikazioak geolokalizazio-sistema bat duela, eta sistema horrek aukera ematen diola enpresari denbora errealean langilea non dagoen eta zenbat kilometro egin dituen jakiteko. Hori dela eta, enpresa ez da mezularitza-zerbitzuaren eta jatetxeko jabearen arteko bitartekari soila. Bigarren elementua da enpresak diziplina-ahalmena duela langileengan, eta eskaeren kontrola eta zuzendaritza dagoela, langileen mendekotasuna ezaugarritzen duena.

Komeni da orain, lankidetzeta-ekonomiaren beste adar bat aztertzea, zehazki, garraioaren-sektorearena. Izan ere, Frantzian, garraio-sektoreko plataforma digitaletan ere hainbat istilu izan dituzte, estatuko legeriarekin eta sekto honen lehia osatzen

⁴⁴ROJO, TORRECILLA, Eduardo, "La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades" *op cit*.

⁴⁵AIBAR, Javier, "El trabajo en plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social" *A/SS*, 2019, 16 or.

<https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf> (Azken kontsulta 2021/04/19).

⁴⁶ROJO, TORRECILLA, Eduardo, "Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)" *op cit*.

⁴⁷ROJO, TORRECILLA, Eduardo, "Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)" *op cit*.

http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la_22.html (Azken kontsulta 2021/05/10).

duten enpresekin. Horregatik, interesgarria da *Uber* kasua aztertzea, izan ere, enpresaren eta gidarien arteko lan-harremanari dagokionez, frantziako auzitegiek, 2018-ko urtarrilaren 29-ko epaiean⁴⁸, *Uber*-en aldeko ebazpena eman zuten, kontsideratu baitzuten plataformak bitartekari gisa baino ez zuela jarduten, izan ere, gidariek eurek ezarritako ordutegietan lan egiteko askatasuna zuten, baita plataformaren bidez eskaintzen zitzaizkien zerbitzuak onartu edo baztertzeko aukera. Ondorioz, langile independenteen figuraren testuinguruan kokatzen zirela ebatzi zuten. Hori dela eta, Frantziako *Uber* enpresako gidariek ez lukete eskubiderik izango ez oporretarako, ez kaleratzeagatiko kalte-ordainetarako, ezta gastu profesionalen itzulketarako ere.

Hala ere, *Cour d'Appel de Paris*-ek 2019ko urtarrilaren 10ean emandako epaiak⁴⁹, *Conseil de Prud' hommes*-en erabaki baten aurka jarritako errekurtoa baiestean, adierazten du gidari batek enpresarekin duen harreman juridikoa lan-kontratu bati dagokiona dela, eta gaia instantziako auzitegiari itzultzen dio, zeina eskumenik gabekotzat jo baitzen merkataritza-harremana zela iritzita.

Auzitegia honako argudio hauetan oinarritzen da errekurtoa baiesteko eta gidariaren eta enpresaren arteko lan-harremanaren existentzia aitortzeko:

-Auzitegiaren ustez, gidariak enpresaren "bazkide" bihurtu behar izan zuen eta Merkataritza Erregistroan inskribatu, eta, bere jarduera nola antolatu, bezeroak nola bilatu edo hornitzaileak nola aukeratu askatasunez erabaki beharrean, *Uber BV*-k osorik sortu eta antolatutako garraio-zerbitzu batean sartu zen. Garraio-zerbitzu horren bidez gidariak ez du bere bezeroa konfiguratzeko, ez ditu bere tarifak edo baldintzak arautzen, *Uber BV*-k kontrolatzen baititu bere osotasunean.

-Auzitegiak, jarduera geolokalizazioaren bidez kontrolatzeari buruz eta jarduera garatzeko moduari buruz ezarritako betebeharrei dagokienez, uste du "*ez dela oso bateragarria lanbidea modu independentean gauzatzearekin*".

⁴⁸ROJO, TORRECILLA, Eduardo, "Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)" *op cit*.

⁴⁹ROJO, TORRECILLA, Eduardo "Francia. Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París de 10 de enero de 2019", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.

[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Francia. Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París de 10 de enero de 2019. \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es) (Aken kontsulta 2021/05/25).

-Uberren APP-a erabiltzeari dagokionez, egiaztatu da helmugaren irizpidea, zerbitzu baten onarpena baldintza dezakeena, batzuetan gidariak ez duela ezagutzen Uber plataformaren eskaera bati erantzun behar dionean.

-Egiaztatuta geratzen da, halaber, gidariak ezin dutela beren bezero "kartera" propio bat sortu, benetako langile independente batentzat funtsezkoa den zerbait, Uber-entzat zerbitzuak ematen ari diren bitartean beren jarduerarako ezarritako mugak direla eta; eta berariaz debekatzen dela bezeroekin harremanetan jartzea zerbitzua amaitutakoan eta beren datu pertsonalak gordetzea. Hau da, epaimahaiak azaltzen duen bezala, horrela, bezero bat "mantentzeko" aukera kentzen zaie, ezin baitituzte borondatez beren datu pertsonalak eman zerbitzu berri bat emateko, baina Uberren aplikaziotik kanpo.

5.2.3- Erresuma Batuak hartutako legegintza-neurriak eta auzitegien ebazpenak.

Employment Rights Act 1996-an hiru langile mota aitortzen dira: norberaren konturako langileak, besteren konturako langileak eta *workers* deiturikoak⁵⁰. *Employment Rights Act 1996*-eko 230. Sekziaren *b)* atalean honela deskribatzen dira *worker*-ak: lan-kontratu baten bidez edo berariaz edo inplizituki – Ahoz zein idatziz – Zerbitzuak ematen dituzten langileak. *Worker*-ak konpromezua hartzen du kontratu horretan esku hartzen duen beste alderdiarentzat pertsonalki edozein zerbitzu edo prestazio egiteko.

Worker-ak langileen (*employees*) eta autonomoen (*self-employed*) artean dagoen modalitatea dira. Langile horiek besteren konturako langilearen onurak baliatzen dituzte, hala nola, gutxieneko soldata jasotzea edo opor ordainduak izatea⁵¹. Hala ere, *workers* direlakoek ez dute kaleratzeagatiko kalte-ordainerako eskubiderik, besteren konturako langile batek izango lukeen bezala.

Gauzak horrela, Erresuma Batuak aurkeztutako "*Workers*" figura beste herrialde batzuek plataforma digital berrietako langileei buruzko erregulazioan imitatu dezaketen hirugarren bide edo irtenbide gisa har daiteke; izan ere, doktrinaren zati batek uste du indarrean dagoen legeria nahiko malgua dela plataforma digitaletako langileak *worker*-

⁵⁰ROSENBAUM CARLI, FEDERICO, "Los choferes de Uber no son contratistas independientes. Comentarios de la sentencia de la Suprema Corte del Reino Unido del 19.02.2021", *Opinión y crítica sobre el Derecho del Trabajo, 2021*.

<https://federicorosenbaum.blogspot.com/p/el-blog.html> (Azken kontsulta 2021/05/28).

⁵¹GINÉS I FABRELLAS, Anna, "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español", *op cit.* 89-111 or.

ak diren ala ez ezartzeko⁵². Baina, doktrinaren beste sektore batek, ordea, uste du beharrezkoa dela lan-figura berri horiei buruzko araudia egokitzea.

Erresuma Batuko ebazpenei dagokienez, 2017ko azaroan *Central Arbitration Committee*-ek (aurrerantzean CAC) IWGB sindikatuaren eta *RooFoods Limited t/a Delivero*-ren⁵³ arteko auzia ebatzi zuen. Kasu honetan, bi gai nagusi planteatzen dira: lan bat egin beharra dagoen eta *rider*-en betebeharrak pertsonala dagoen. Deliveroo defendatzen zuen ez zegoela lan egiteko legezko betebeharrak, ezta lana modu pertsonalean egiteko betebeharrak ere; IWGB sindikatuak, berriz, kontrakoa argudiatzen zuen. Azkenik, CAC-ek ebatzi zuen *Deliveroo*-ko *rider*-ek ez zutela prestazio pertsonala ematen, eta, beraz, ez zirela besteren konturako langileak, langile autonomoak baizik. *Rider*-ak ordezkatzeko posible zela iritzita, ez ziren sartu beste lan-ezaugarri batzuen azterketan, ez baitzen betetzen lan-kontratuaren ezaugarri den prestazioaren izaera guztiz pertsonala. Beraz, IWGB sindikatuaren erreklamazioa ezetsi behar izan zuten.

IWGB sindikatuak CAC-en ebazpena inpugnatu zuen Erresuma Batuko Auzitegi Nagusian. Erresuma Batuko Justizia Gorte Gorenaren *Deliveroo*-ko *riders*-en epaiak, 2018ko abenduaren 5ekoak⁵⁴, *rider*-ak langile autonomoak zirela ebatzi zuen, CAC-en ebazpena berretsiz. Beren konturako langileak direla ebazten dute zerbitzuaren prestazio pertsonala ez eskatzeak lan-harremana izatea baztertzen duelako⁵⁵.

Interesgarria da, halaber, *Uber* enpresaren kasua aztertzea; izan ere, liskar judicial ugari izan ondoren, 2021-eko otsailaren 19-an, Erresuma Batuko Auzitegi Gorenak oso epai garrantzitsua eman zuen *Uber BV*, *Uber London Ltd* eta *Uber Britannia Ltd* enpresek jarritako errekurtsioa gaitzetsiz, eta *Uber* enpresako gidariak besteren

⁵²AIBAR, Javier, "El trabajo en plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social" *op cit.* 16 or.

⁵³ROJO, TORRECILLA, Eduardo "Reino Unido. ¿Elevación a los altares (jurídicos) de la cláusula de posible sustitución del "riders" para excluirlo de la condición de "employee"? Una nota a la sentencia de la High Court of Justice de 5 de diciembre de 2018 (y recordatorio de la Decisión del Central Arbitration Committee de 14 de noviembre de 2017)", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018.

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/reino-unido-elevacion-los-altares.html>

(Azken kontsulta 2021/05/28).

⁵⁴ROJO, TORRECILLA, Eduardo "Reino Unido. ¿Elevación a los altares (jurídicos) de la cláusula de posible sustitución del "riders" para excluirlo de la condición de "employee"? Una nota a la sentencia de la High Court of Justice de 5 de diciembre de 2018 (y recordatorio de la Decisión del Central Arbitration Committee de 14 de noviembre de 2017)" *op cit.*

⁵⁵RODRIGUEZ, María Luz, "¿Trabajadores o Freelancers? La controvertida naturaleza de las relaciones de trabajo en la Platform Economy" *op cit.*

konturako langileak direla deklaratu zuten instantziako eta apelazioko epaiak berretsiz⁵⁶.

Epaimahaia hurrengo ondorioetara iristen da: lehenengoa, gidariei egiten duten lanagatik ordaintzen zaien ordainsaria *Uber*-ek zehazten du, eta gidariek ez dute zer esanik (noiz eta zenbat lan egin aukeratzeaz gain). Bigarrenik, *Uber*-ek ematen ditu gidariek beren zerbitzuak emateko kontratu-terminoak. Gidariek, *Uber*-en forma estandarra idatziz onartzeaz gain, bidaiariak garraiatzeko terminoak ere *Uber*-ek ezartzen ditu. Hirugarrenik, gidariek lan noiz eta non egingo duten aukeratzeko askatasuna badute ere, gidari bat *Uber*-en aplikaziora konektatu ondoren, gidariak bidaia-eskaerak onartzeko duen aukera *Uber*-ek mugatzen du⁵⁷.

Uber-ek bi modutara kontrolatzen du gidariak eskaera onartzen duen ala ez. Lehenengo control-modua gidariari emandako informazioa kontrolatzea da. Gidariari ez zaio bidaiariaren helmugaren berri ematen bidaiaria jaso arte, eta, beraz, ez du erreserba bat baztertzeko aukerarik, gidariak helmuga horretara bidaiatu nahi ez duelako. Bigarren kontrol-modua bidaia-eskaeren onarpen-tasa (eta ezeztatze-tasa) monitorizatzen da. *Uber*-ek erabiltzen duen kontrol-sistema bat da, eta, zalantzarik gabe, bere merkataritza-interesak babesteko modu gisa justifikatuta dago, baina Auzitegiak aztertu dueña da sistema horrek gidariak Uberren mende jartzen dituen ala ez. "Argi eta garbi egiten du", ondorioztatu du epaiak⁵⁸.

Laburbilduz, *Uber*-ek gidariek zerbitzuak emateko duten moduaren gaineko kontrol maila esanguratsua du, bidaiariaren eta gidariaren arteko komunikazioa bidaia egiteko behar den gutxienez mugatzen du, eta neurri aktiboak hartzen ditu gidariek

⁵⁶ROJO, TORRECILLA, "Primero la Cour de Cassation francesa, ahora The Supreme Court of UK. Los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. (traducción de varios fragmentos de la sentencia de 19 de febrero de 2021)", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2021

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/02/primero-la-cour-de-cassation-francesa.html> (Azken kontsulta 2021/05/28).

⁵⁷BAYLOS, Antonio, "El Tribunal Supremo británico establece que los conductores de Uber son trabajadores", *SEGÚN ANTONIO BAYLOS...Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 2021.

<https://baylos.blogspot.com/2021/02/el-tribunal-supremo-britanico-establece.html> (Azken kontsulta 2021/05/28).

⁵⁸BAYLOS, Antonio, "El Tribunal Supremo británico establece que los conductores de Uber son trabajadores" *op cit.*

banakako bidaiatik haratago hedatzeko gai den bidaiariarekin harremanik izan ez dezaten⁵⁹.

Horregatik guztiagatik, ondorioztatzen da *Uber*-en gidariak langileen estatutu babeslearen mende dauden langileak direla, eta, ondorioz, ez dela zuzena horiek aurkeztea, Uberrek kontratatzaile indibidual edo independente gisa egiten duen bezala⁶⁰.

6-ESPAINIAKO ARAUDIA

Rider-ei dagokienez, Espainian hainbat epai egon dira banaketa-enpresen eta langile hauen arteko lan-harremanaren alde baita contra ere. 2020tik aurrera, hainbat ebazpen judicial eman dituzte autonomia-erkidegotako justizia-auzitegi nagusi ezberdinek plataforma digitalen eta *rider*-en arteko lan-harremanaren kalifikazioari buruz, plataforma horietako langileak besteren konturako langiletzat hartu behar direla mantenduz. Horren adibide dira honako epai hauek⁶¹:

- *Kataluniako Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 21ekoa*. Epaia honetan, *Glovo* plataformako banatzaileak besteren konturako langile gisa kalifikatzen dira, eta kontsideratzen da, langileak arrazoirik gabeko kaleratzea jasan duenez, bidegabetzat jo behar dela.
- *Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 17koa*. Epaia honetan, *Glovo*-ren eta haren banatzaileetako baten arteko harremana lan-harremantzat eta besteren konturako harremantzat jotzen da, eta horrek berekin dakartzan ondorio guztiak ditu.
- *Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 3koa*. Auzitegiak onartzen du *Glovo* banaketa-plataformarako zerbitzua ematen duten banatzaileen lan-harremana.

⁵⁹BAYLOS, Antonio, “El Tribunal Supremo británico establece que los conductores de Uber son trabajadores” *op cit*.

⁶⁰BAYLOS, Antonio, “El Tribunal Supremo británico establece que los conductores de Uber son trabajadores” *op cit*.

⁶¹VELA DÍAZ, Raquel, “La (des) protección social de los “Riders” de plataformas digitales ante la crisis sanitaria y económica del covid-19”, *Transformaciones del trabajo en la economía digital: Condiciones económicas y sociales para una transición justa*, 2020.

<https://www.transformaw.com/blog/la-des-proteccion-social-de-los-riders-de-plataformas-digitales-ante-la-crisis-sanitaria-y-economica-del-covid-19/> (Azken kontsulta 2021/05/04).

- *Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko urtarrilaren 17koa*. Auzitegiak *Roofoods Spain, S.L. – Delivero* izen komertzialarekin ezagutzen da –. enpresaren etxez etxeko janari-banatzailleen lanean autonomoaren itxurako ezkutuko lan-harremana dagoela egiaztatzen du.

Bestalde, 20eko irailaren 23an, doktrina bateratzea lortu zen, Auzitegi Gorenaren 2924/2020⁶² epaiaren bidez. Auzitegi Gorenaren laugarren salaren osoko bilkurak adierazi zuen banatzaile baten ('*rider*') eta *Glovo* enpresaren arteko harremana lan-arlokoa dela. Auzitegiak uko egin zion Europar Batasuneko Justizia Auzitegiari auzi prejudiziala helarazteari, eta baietsi egin zuen demandatzaileak doktrina bateratzeko jarritako kasazio-errekursoaren lehen arrazoia, argudiatuz lan-kontratua definitzeko ezaugarriak bazirela, eta, bereziki, mendekotasun- eta besterentasun-ezaugarriak. Auzitegi Gorenak argudiatu zuen *Glovo* ez dela bitartekari hutsa saltokien eta banatzaileen arteko zerbitzuen kontratazioan, baizik eta zerbitzu hori emateko funtsezko baldintzak ezartzen dituen errekadu eta mezularitza zerbitzua ematen duen enpresa bat dela. Eta jarduera egiteko funtsezko aktiboen titularra dio Auzitegiak. Baita, horretarako, enpresa-antolaketa propio eta autonomorik ez duten banatzaileez baliatzen dela, eta horiek enplegatzailearen lan-antolamenduan txertatuta zerbitzua ematen dutela⁶³.

Beraz, Auzitegi Gorenaren epaiaz geroztik, argi geratu da banaketa-sektoreko plataforma digitaletako langileak besteren konturako langiletzat jo behar direla.

Bestalde, elkarrizketa sozialaren esparruan akordioa lortu ondoren, maiatzaren 11-ko 9/2021 Errege Lege Dekretua onartu da, plataforma digitalen esparruan banaketan diharduten pertsonen lan-eskubideak bermatzeari buruzkoa, eta bi xedapen ditu⁶⁴.

Lehena, banaketa plataforma digitalen esparruko lan-presuntzioa da. Bigarrena ez da plataformetako lanera mugatzen, baizik eta, algoritmoen eta adimen artifizialaren

⁶²Auzitegi Gorenaren Epaia (Lan Arloko Sala, osoko bilkura), 2020ko irailaren 23koa (2924/2020 zk.).

⁶³Comunicación Poder Judicial, 2020-ko irailaren 23koa.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor> (Azken kontsulta 2021/05/04).

⁶⁴TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma", *Argumentos de Derecho Laboral*, 2021.

<https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/> (Azken kontsulta 2021/05/28).

efektuen barruan kokatzen da eta teknologia moderno horiek erabiltzen dituen edozein enpresari eragiten diote. Zehazki, langileen ordezkariak algoritmoen edo adimen artifizialeko sistemen oinarrian dauden parametroei, araei eta jarraibideei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute, lanean eragina izan dezaketen erabakiak hartzeko moduari dagokionez. Bi xedapenak argitaratu eta hiru hilabetera sartuko dira indarrean⁶⁵.

Lehen xedapenari dagokionez, esan behar da lan-presuntzio baten aurrean gaudela, eta hori aktibatzeke baldintza gehiago ezartzen direla, LE-ko 8.1 artikulua baino. Izan ere, LE-ko 8.1 artikulua arabera, probaren zamaren inbertsioa egingo da ordaindutako zerbitzuak emateko kontratu bat dagoenean. Errege Dekretu berri hontako 23. xedapen gehigarrian jasotako presuntzioak, ordea, baldintza gehiago eskatzen ditu aplikatzeko⁶⁶: i) jarduerak banaketakoak edo distribuzioakoak izatea; ii) enplegatzaileak zuzenean edo inplizituki zuzendaritza-ahalmenak gauzatzea plataforma digital baten bidez; iii) algoritmo bat erabiltzea zerbitzua kudeatzeko edo lan-baldintzak zehazteko.

TODOLÍ- ren arabera⁶⁷, ez du zentzurik gatazkak murriztea helburu duen araudi batek arauaren aurretik zeuden aurrekontuak edo "aktibatzeke" baldintzak gogortzea.

Bestalde, arauak adierazten du mendekotasun juridikoaren baldintza betetzat joko dela baldin eta enpresaburuaren antolaketa-, zuzendaritza- eta kontrol-ahalmenak algoritmo baten bidez gauzatzen badira. Gainera, adierazten du ahalmenen erabilera hori zuzena, zeharkakoa edo inplizitua izan daitekeela. Horrela, algoritmoak zerbitzu-baldintzak edo lan-baldintzak zehazten baditu, lan-harremanerako beharrezkoa den mendekotasun juridikoaren baldintza betetzen dela ulertuko da⁶⁸.

Bigarren xedapenari dagokionez, esan behar da algoritmoen arloan sor daitekeen arazo handienetako bat dela langileen ordezkariak eta langileek honen existentziaz izan dezakeeten ezjakintasuna. Kontua ez da haren erabileraren berritasunak haiek informatuta egotea zailtzea, baizik eta, gainera, algoritmoaren ukiezintasunak ezinezko

⁶⁵TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma" *op cit.*

⁶⁶TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma" *op cit.*

⁶⁷TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma" *op cit.*

⁶⁸TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma" *op cit.*

egin diezaioke alde sozialari haren existentzia ezagutzea⁶⁹. Horrela, oso garrantzitsua dirudi arauak, argi eta garbi, langileei ez ezik, langileen ordezkarietara ere algoritmoari buruzko informazioa emateko betebeharrak ezartzea (LE 64.4 d).

Konklusio gisa esan dezakegu aukera oso handia galtzen dela autonomo faltsuen mugimendu osoa arautzeko; izan ere, banaketa-plataformen banatzaileak bakarrik hartzen dira kontuan, eta gainerakoak baztertzen dira, hala nola garraioaren sektoreko plataforma digitaletako langileak (Esaterako, *Uber*-eko langileen kasua).

7-PLATAFORMA DIGITALEN MENPEKO LANGILEEN LAN-DENBORAREN NEURKETA

7.1- Lan-denbora eta atsedeen-denbora kontzeptuak gure ordenamendu juridikoan

Plataforma digitaletako langileak autonomo edo soldatapekotzat hartzeaz eta horrek eragin zuen doktrina- eta jurisprudentzia-eztabaidaz harago, plataforma digitalen bidezko lanak beste arazo asko dakartzala ikusten dugu, batez ere, teknologia berri hauen erabilerak langileei dakarkien prekarizazioa. Horrek guztiak diru-sarrerei ez ezik, eskubide kolektiboei, atsedenerako eskubideari edo familia eta lana bateragarri egiteko eskubideari ere eragiten die eta. Hori dela eta, beharrezkoa da aztertzea nola neurtzen den sektore horretako lan-denbora eta horrek dakartzan ondorioak eta arazoak. Izan ere, aurretik aipatu bezala, edozein lan-harremanaren sustraia da lan-denbora, pertsona lanean dagoen bitartean bere bizitzako gainontzeko arlo oro suspendituta geratzen baita.

Ez dugu ahaztu behar, Plataformetako lanaldiaren erregulazioaren garrantziak zerikusia duela haren garrantzi politikoarekin: gaur egungo kapitalismoan tentsio indartsuenetako bat eszenifikatzen duen gunea baita⁷⁰. Izan ere, lanaldi mugatua eta jarraitua langileen mugimenduaren lehen arrakastetako bat izan zen. Lan-esplotazioa noiz hasi eta noiz amaitzen den jakitea, lan-indarraren erabilerari denbora-muga bat jarritz, askatasuna irabazteko modu bat izan zen langileentzat, bere garaian "lanaldi normalizatua" deitu zitzaion horretan⁷¹.

⁶⁹TODOLÍ, Adrián, "Nueva "Ley Rider". Texto y un pequeño comentario a la norma" *op cit.*

⁷⁰UGARTE, José Luis, "Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá", *Revista Chilena de Derecho Privado*, 2020, 35 zk., 17-49 or. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722020000200017 (Azken kontsulta 2021/04/27).

⁷¹UGARTE, José Luis, "Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá" *op cit.* 17-49 or.

Plataformetako lanarekin, denboraren eztabaida eztabaida politiko eta laboralaren erdigunera itzultzen da. Izan ere, kapitalismoaren aro berri honetan, lanaren adierazpen nagusietako bat lanaldiaren muga eta jarraitutasuna haustea da: hasieratik amaiera arte erregularki banatutako lan-ahaleginaren ideia haustea. Hau da, Lan Zuzenbidearen sorreratik lanaldi jarraitua deitu izan zaion horrekin amaitzea⁷².

Lan egiteko modu berri hau sortu aurretik, langileak kontratatutako zerbitzua ematen, enpresaren instalazioetan pasatzen zuen denbora ordaintzen zen. Orain ordea, lana plataforma digitalen bidez egiten denean, ez da beharrezkoa langilea zuzenean eta etengabe kontrolatzea, ez eta esleitutako lana egiteko lantoki jakin batean fisikoki egotea ere. Epaimahaiak adierazi dutenez, "horrek guztiak aukera ematen du lanaren konpentsazioordainsaria jardueraren emaitzari lotzeko, eta ez langilea enpresaren esanetara dagoen denborari. Soldata finkoak soldata aldakorrari ematen dio bidea, langilearen jarduera pertsonalaren emaitzaren arabera"⁷³. Horrek are gehiago lausotzen du soldatapeko langileen eta langile autonomoen arteko lerroa; izan ere, ordainsari aldakorra zerbitzua ematearen emaitzaren arabera ezartzen denean, langileari helarazten zaizkio enpresaburuak lehen argi eta garbi bere gain hartzen zituen arriskuak⁷⁴.

Lan-denbora behar bezala zehaztea oso garrantzitsua da gure ordenamendu juridikoan, hori baita lan-prestazioaren helburu nagusia. Hala, langileak eta enpresaburuak adosten dute, lan-kontratuaren bidez, lehenengoa bigarrenaren esanetara egongo dela denbora jakin batean, hark ezartzen dituen eginkizunak betetzeko⁷⁵.

Beraz, lan denborak zehaztuko du, besteak beste, langileak jaso beharreko soldata. Hau baita lan prestazioen oinarria, eta ondorioz, honen mende geratzen dira beste lan eskubide batzuk, hala nola, lanaldia murriztea edo eszedentziak⁷⁶. Hala ere,

⁷²UGARTE, José Luis, "Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá" *op cit.* 17-49 or.

⁷³SJS Madril, 134/19 zk., apirilaren 4koa, hirugarren oinarri juridikoa.

⁷⁴SJS Madril 53/2019 zk., otsailaren 11koa [PROC. 1214/2018], bigarren oinarri juridikoa.

⁷⁵PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, "La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 58 zk., 2005, 57 or.
<https://app.vlex.com/#vid/288099> (Azken kontsulta 2021/04/15).

⁷⁶MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 148 zk., 2019, 161-187 or.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148607> (Azken kontsulta 2021/04/16).

plataforma digitalen bidez emandako zerbitzuetan lanaldia noiz hasten eta noiz amaitzen den zehaztea ez da hain erraza; izan ere, mikro-ataza desberdinek osatutako eskaripeko zerbitzua denez, lan-denbora eta lanik gabeko denbora bereizten dituen erroa oso lausotuta geratzen da⁷⁷.

Jakina denez, lan- eta atsedeen-denbora LE-an arautzen dira. Lan denboraren erregulazio horren bidez, langileei behar duten atsedeenaldia bermatu nahi zaie, lanaldia mugatuz eta lanaldien artean gutxieneko atsedeenaldia ezarriz, bai eta beste eskubide batzuk ere, hala nola, urteko oporrak. Horregatik, bi kontzeptu horiek zehaztea garrantzitsua da, plataforma digitalen bidez zerbitzuak ematerakoan lan-denbora eta atsedeen-denbora sakon aztertu aurretik.

Langileen Estatutuaren 34. artikulua lanaldiaren gehieneko iraupena finkatzen duenean, hau da, langileak lanean emango duen denboraren gehieneko iraupena, "benetako lan-denbora"-rekin lotuta egiten du; beraz, lanaldirako aurreikusitako gehieneko muga barruan zenbatuko da denbora hori, eta lanaldirarekin lotura zuzenagoa edo txikiagoa izan arren, halakotzat jotzen ez diren denbora-tarte guztiak kanpo geratuko dira. Gainera, bereizketa hori lan-kontratuaren lotura kausalaren erdigunean kokatzen da; izan ere, kontratuaren sinalagmaren testuinguruan, langileak enpresaburuari zor diona ez da lan-denbora, denbora jakin batean egindako lana baizik⁷⁸.

Lan-denbora zer den behar bezala zehazteko, beharrezkoa da 2003/88/EB Zuzentarauaren⁷⁹ 2. artikulura jotzea. Honen baitan, "lan-denboratzat" hartuko da "langilea lanean dagoen aldi oro, enpresaburuaren esanetara eta bere jardura edo eginkizunak gauzatzeko, legeria eta/edo praktika nazionalen arabera". Beraz, definizio horren arabera, "benetako lan-denbora" hiru elementu osatzen dute: lantokian fisikoki egotea, enpresaburuaren zuzendaritza-boterearen menpe egotea eta eginkizunak aktiboki betetzea. Horrela, benetako lanorduak izango dira langilea, bere lanpostuan egoteaz gain, enplegatzailearen esanetara dagoen eta bere lan-kontratuan adostutako funtzioak betetzen dituen bitarteko ordu guztiak. Hala ere, komeni da gogoratzea lan askoren berezko funtzio eta betebeharrek berekin dakartela zerbitzuak ematen diren

⁷⁷MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: Desconexión digital", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Derecho de Trabajo y Bienestar Social*, 138 zk., 2017, 254 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

(Azken kontsulta

2021/04/15).

⁷⁸ALONSO OLEA, Manuel, "La jornada de trabajo y temas conexos", *Revista de Política Social*, 141 zk., 1984, 77 or.

⁷⁹Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2003/88/EE Zuzentaraua, 2003ko azaroaren 4koa, lan-denboraren antolamenduaren zenbait alderdiri buruzkoa.

bitartean, langileak une jakin batzuk igarotzea soilik bertan egoten, zaintzen edo itxaroten; beraz, lanak berehala ebaluatu daitezkeen emaitza materialak sortzen ez baditu ere, jarduera horiek benetako lan-denbora dira. Horren adibide dira, esaterako, saltzaileen, suhiltzaileen edo musikarien kasuak⁸⁰.

Benetako lanaren kontzeptuak behar bezala ebazten du lanaldiaren alderdi kualitatiboa (hau da, urteko gehieneko lanaldia kalkulatzeko zer lanordu zenbatuko lirartekeen); baina kualitatiboa den izaera hori, izaera kuantitatiboko beste kategoria batekin osatzen da. Kategoria horrek benetako lanordu horiek noiztik eta noiz arte zenbatzen diren adierazten du⁸¹. Galdera horri erantzuna ematen dio Langileen Estatutuko 34.5 artikulua, non esaten den, laneko denbora zenbatzerakoan kontuan hartuko dela eguneroko lanaldiaren hasieran eta amaieran langilea bere lanpostuan egotea.

Hori dela eta, aurretik aipatutakotik ondorioztatzen da, lan-prestazioarekin lotutako, baina honekiko independenteak diren ex ante edo ex post jarduerak, lanaldiaren zenbaketatik kanpo geratzen direla⁸². Horren adibide ohikoak dira lantokira joateko joan-etorrietan emandako denbora, arropa-aldaketa edo norberaren garbitasunean emandako denbora. Kasu horiek guztiak, hasiera batean, lanaldiaren zenbaketatik kanpo geratuko lirartekeen denborak izango lirarteke; horrek ez du esan nahi ordaindu ezin direnik, baizik eta, besterik gabe, ez lirartekeela sartuko gehieneko lanaldiaren parametroetan, eta, horregatik, Legeak ez duela behartzen horiek ordaintzera. Hala ere, guztiz onargarria dirudi, negozioazio kolektiboaren edo norberaren autonomiaren bidez, jarduera horien ordainsaria espresuki adostea⁸³.

Atsedenaldiri dagokionez, esan dezakegu lan-denboraren kontrakoa dela; hau da, benetako lan-denboratzat hartu behar ez den denbora. Lan-denboraren legezko erregulazioaren barruan, zenbait aldi aurreikusten dira langileak egindako ahaleginetan atsedeen har dezan eta bizitza pribatua eta familia-bizitza kontziliatzeko aukera izan

⁸⁰IGLESIAS CABERO, Manuel, "Cómputo de la jornada efectiva de trabajo", *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991, 292 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=617521> (Azken kontsulta 2021/04/06).

⁸¹VALDÉS, DAL-RE, Fernando "Jornada laboral y horas de trabajo", *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madril, 1977, 267-269 or.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6624630> (Azken kontsulta 2021/04/08).

⁸²ROQUETA BUJ, Remedios, GOERLICH PESET, José María, *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Relaciones Laborales, 86 zk., Madril, 2008, 80 or.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/EITiempoDeTrabajo_NC_2007.pdf (Azken kontsulta 2021/04/15).

⁸³Auzitegi Gorenaren 1994-12-12ko epaia (Rec. 1320/1994).

dezan. Horrela, Espainiako Konstituzioak 40.2 artikuluan, baita 2003/88 Europako Erkidegoko Zuzentarauak ezarritako beharrezko atsedena bermatzeko manua betetzen da. Hala, argitu behar da zer izaera duten, lanaldiaren zenbaketari eta "benetako lanaren" estimazioari dagokienez, ziklikoki langileak dituen atsedeen ordaindu eta berreskuraezinek: asteko atsedenaldiak, jaiegunak eta urteko oporrak⁸⁴.

Aurretik azaldutakotik ondorioztatzen den bezala, atsedenaldirik ez dute betetzen "benetako lan" gisa sailkatzeko eskatzen diren baldintzetako bat ere. Horrela, kontuan hartzen badugu Langileen Estatutuko 34.1 artikulua benetako lan-orduen arabera ezartzen duela gehieneko lanaldia, bistakoa da atsedenaldirik ez dute betetzen berreskuraezinek izan arren, ez direla zenbatuko lanaldirako aurreikusitako gehienekoei dagokienez. Langileen Estatutuko 37.3 artikulua aitortutako ordaindutako baimenen eta atsedenaldirik ez dute betetzen arteko tratuezberdintasuna batzuen eta besteen justifikazioan oinarritzen da⁸⁵. Izan ere, aldizkako atsedenaldirik ez dute betetzen lan-egutegiaren hasieratik programatuta dauden bitartean, ordaindutako baimenak salbuespenezko gertaera baten ondorio dira, eta ezin dira aurreikusi, neurri bateraino behintzat, hala nola ezkontza, seme-alaben jaiotza edo senide baten heriotza. Horrenbestez, elkarren arteko ezberdintasuna da langileak ordaindutako baimen-egoeran dagoen aldia, hasiera batean, lan-denbora gisa finkatuta zegoela; aldiz, aldizkako atsedenaldirik ez dute betetzen prestazioa ez da zor⁸⁶. Horri dagokionez, aipagarria da, asteko atsedenean, jaiegunen eta oporren ustezko izaera ordainduari dagokionez, kontzepzio horren oinarria baztertzeko duen doktrina-jarrera. ALARCÓN CARACUEL-ek dioenez⁸⁷, bi figura juridikoen arteko lehen mailako ezberdintasuna da, hain zuzen ere, jaiegunak, oporrak eta asteko atsedenaldirik ez direla berez ordainduak; aitzitik, denbora libre baina ez dela, kontratatu gabea eta enpresaburuari saldu gabea, eta, beraz, ezin da planteatu lan egindako denboraren arabera zenbatzea.

⁸⁴BASTERRA, HERNANDEZ, Miguel, "Tiempo de trabajo y tiempo de descanso", Universitat d'Alacant, 2016, 73 or.

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77388/1/tesis_miguel_basterra_hernandez.pdf (Azken kontsulta 2021/04/27).

⁸⁵BASTERRA, HERNANDEZ, Miguel, "Tiempo de trabajo y tiempo de descanso" *op cit.* 74 or.

⁸⁶ALARCÓN, CARACUEL, Miguel Ramón, *La ordenación del tiempo de trabajo op cit.* 96 or.

⁸⁷ALARCÓN, CARACUEL, Miguel Ramón, *La ordenación del tiempo de trabajo op cit.* 96 or.

7.2- Eskuragarritasun-denbora eta presentzia-denbora

Behin "benetako lan-denbora" eta "atseden-denbora" terminoak definituta, langilea lanarekin estuki lotuta dagoen baina zentzu hertsian lan egiten ez duen aldien izaera argitu behar da.

RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANOK adierazi duenez, "Lan-denboraren kontzepzio bitarra dago indarrean, eta, horren arabera, benetako lana, lantokian egiten dena eta enpresaburuaren esanetara dagoena, eta bazterkeriatatik definitzen den atsedendia, langilea lantokian enpresaburuaren esanetara ez dagoen denbora soilik bereiz daitezke"⁸⁸. Hala ere, gure ordenamendu juridiko nazionalak – bai eta beste estatu kide batzuenak ere – lan-harremanean beste denbora-mota batzuk egotea aurreikusten du. Presentzia- edo eskuragarritasun-denborak dira hauek⁸⁹.

Orain arte⁹⁰, eskuragarritasun- eta presentzia-denbora horiek arau orokorraren salbuespen bat ziren, ekoizpen-sektore batzuen ezaugarri berezi bat besterik ez; horregatik, erregulazio orokorrak ez zituen bereizten lan-denboraren eta atsedendeboraren arteko kategoriak. Hala ere, doktrina iuslaboralistak⁹¹ adierazi duenez, lanaren ekoizpen- eta antolaketa-ereduan gertatzen ari diren aldaketek eragin dituzte lan-denboraren eta atsedendeboraren zehaztaperen orokorrean, sektore zehatz batzuetatik harago. Izan ere, lan-merkatu berriak etengabe eskatzen die enpresei eskariaren behar aldakorretara egokitzea, eta, beraz, ezin da beti ordutegi itxi eta epe luzekorik ezarri. Horrek eragin negatiboa du langilearengan eta eskuragarritasun handiagoa eskatzen dio⁹². Kasu horietan, langilea enpresaren esanetara dago, baina ez du zerbitzu eraginkorrik ematen, eta arazo bat da, 2003/88/EE Zuzentarauaren arabera, zerbitzu horiek lanordu edo atsedendaldi gisa zenbatzeko orduan.

⁸⁸RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz, "La ordenación del tiempo de trabajo", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario*, 102 zk., 2013, 154 or.

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/detalle.action?cod=W0141302>

(Azken kontsulta 2021/04/08).

⁸⁹MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

⁹⁰MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

⁹¹RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz, *Flexibilidad de la jornada laboral. Mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación de la jornada*, Tirant Lo Blanch, (Valentzia, 2009), 113 or.

⁹²RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz, *Flexibilidad de la jornada laboral. Mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación de la jornada op cit.* 113 or.

Hori guztia dela eta, presentzia- eta eskuragarritasun-denbora horiek, ordenamendu juridikoan aurreikusi ez badira ere, existitzen dira. Are gehiago, denbora hauen izaera arazo eta auzi judicial ugariaren arrazoi izaten ari da, izan ere, laneko edo atsedeneko denbora gisa sailkatzeak ondorio garrantzitsuak ditu langilearentzat eta enpresarentzat⁹³.

Nolanahi ere, eta egoera berriaren aurrean, Europako Parlamentua bere araudia errealitate berrira egokitzen saiatu da, *Europar Batasuneko lan-baldintza garden eta aurreikusgarriei buruzko Zuzentaraua*-ren bidez⁹⁴. Berriki onartutako zuzentarau honen helburua da, batez ere, ez-ohiko enpleguak dituzten langileei (plataforma digitalen bidez zerbitzuak ematen dituzten langileei, adibidez) soldatapeko langile tradizionalaren babes berak ematea, eta, horretarako, aurreko zuzentarauaren aplikazio-eremua aldatuz. Horrela, 4 asteko erreferentzia-aldian astean hiru ordutik gorako kontratuak dituzten langile guztiak hartzen ditu barne, bai eta lan-denbora bermatua ez duten langileak ere, zehazki 0 orduko kontratuak eta eskariaren araberako langileak⁹⁵. Zuzentarauak ezartzen du, beraz, enpresak behar besteko aurrerapenaz jakinarazi behar diola langileari nola zehaztuko den bere lan-denbora, eta honako hauen berri eman behar diola: "Langileari lan egitea eska dakiokkeen ordu eta egunen erreferentzia eta zer aurreabisu-epe izango duen langileak lana hasi aurretik" (4.2.m. art). Hau da, langilearen erabateko eskuragarritasuna saihestu nahi du Zuzentarauak.

7.2.1- Eskuragarritasun-denbora

Eskuragarritasun-denbora langileak lantokian jarraitzen ez duen baina enpresaburuaren eskura dagoen denbora da⁹⁶. Enpresaburuak langileari bere lanpostura itzultzeko eskatzen badio, ahalik eta lasterren egin beharko du. Langileak lanerako prest egoteagatik jasotzen duen kontraprestazioak ez du ordaintzen enpresaburuak langileari zerbitzuak ematera joatera deitzearen ondoriozko gehiegizko lana, baizik eta langileak lanerako prest egotearen berezko egoera, eta horrek dakarrendenbora librea izateko askatasunaren muga. Hau da, osagarri hori sortzen da

⁹³MARTINEZ YÁNEZ, Nora María, *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi, (Iruña,2011), 104 or.

⁹⁴MARÍN MALO, Mirentxu,"El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

⁹⁵GÓMEZ URQUIJO, Laura, *El Pilar Europeo de Derechos Sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo*, Cizur Menor, (Nafarroa,2018), 162 or.

⁹⁶MARÍN MALO, Mirentxu,"El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

langileari enpresaburuak deitzen dion ala ez kontuan hartu gabe⁹⁷, nahiz eta, hau, hitzarmen kolektibo bakoitzaren arauketa zehatzaren arabera izango den. Hau esanda, eskuragarritasun-denbora bi motatakoa izan daiteke: presentzia fisikoko guardiak, lokalizazioko-guardiak eta presentzia-denbora⁹⁸.

a. Presentzia fisikoko guardiak

Lantokian bertan egon beharreko guardiak dira. Kasu hauetan langilea bere lanpostuan egon ohi da, jarrera arretatsuan eta zaintzailean, eta bere eginkizunak betetzeko prest, baina ez eginkizun hauek modu erreal eta aktiboan egiten. Horri dagokionez, dilema hau planteatzen da: ea aldi horiek benetako-lan denboratzat hartu behar diren ala ez; eta gai hori behar bezala ebatzi du bai Europar Batasuneko jurisprudentziak, baita estatukoak ere, osasun-langileek emandako presentzia duten etengabeko arreta-zerbitzuen kasurako. Horren adibide da, Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiaren 2000/10/3ko epai garrantzitsua⁹⁹, non, estatu kide batek aurreikusitakoaren kontra, Oinarrizko Osasun Laguntzako Taldeetako medikuak osasun-zentroan fisikoki eman beharreko denbora, lan-denboratzat hartu zen bere osotasunean.

Denbora hori lan denboratzat eta ez atsedenditzat hartzeko funtsezkoa dena, langilea edozein unetan benetako lana egiteko prest egotea da¹⁰⁰. Beraz, ondoriozta daiteke nahikoa izango litzatekeela langilea enpresaburuaren esanetara egotea eta bere lanpostuan jarraitzea, nahiz eta bere jarduera modu eraginkorrean egiten ez aritu, baita horretarako egokitutako atsedengela batean dagoenean ere, denbora hori lan-denboratzat hartu behar izateko.

b. Lokalizazio-guardiak

Guardia lokalizatua denean (ez presentziala), kasua desberdina da. EBJAK, C-518/15 gaiari buruzko 2018ko otsailaren 21eko epaian (MATZAK kasua), adierazten du lan-denbora dela langile batek enpresaburuak izendatutako lekuan egindako zaintza, nahiz eta leku hori langilearen bizilekua izan, hain denbora laburrean joan eta bere lanpostura itzuli behar duelako, non ezin baitu mugitzeko askatasunik izan, ezta etxetik

⁹⁷Auzitegi Gorenaren 1999ko martxoaren 15eko Epaia [rec. 836/1998], bigarren oinarri juridikoa.

⁹⁸BASTERRA, HERNANDEZ, Miguel, "Tiempo de trabajo y tiempo de descanso" *op cit.* 55 or.

⁹⁹EEJA, 2000-10-03koa (EEJA 2000/234, SIMAP gaia).

¹⁰⁰EBJA-ren Epaia, 2005eko abenduaren 1ekoa, C-14/04 gaia, Dellas kasua, 43. eta 58. atalak.

kanpo jarduerak egiteko denborarik ere¹⁰¹. Badirudi, horrela, EBJA 2003/88/EE zuzentarau hermetikoa beste era batera interpretatzeko aukera ematen duela; izan ere, zuzentarau horrek ez du jasotzen lan-denboraren eta atsedeen-denboraren arteko tarteko kategoriarik. IGARTUA MIRO-k adierazi duen bezala, "Lan-denboraren nozio malguago baterako bide konplexu baten hasiera izan liteke, ziur asko arau komunitarioa eta haren kontzepzio bitar zorrotza berrikustea eskatuko lukeena"¹⁰².

c. Presentzia-denbora

Presentzia-denboratzat hartzen dira langilea enpresariaren esanetara dagoen baina benetako lanik egiten ari ez den aldiak. Kategoria horren barruan sartzen da, alde batetik, benetako lan-denbora. Bestalde, lanaldiaren barruko atsedeen-denbora, lanaldiaren ondorioetarako konputatu daitekeena edo ez, eta ordaindua izan ala ez, eta, azkenik, lantoki barruko prestasun-denbora¹⁰³.

Egoera horren kasu paradigmaticoa garraioaren sektorean eta itsasoko lanaren sektorean aurkitzen dugu; hain zuzen ere, Lanaldi bereziei buruzko 1561/1995 Errege Dekretuaren¹⁰⁴ 8. artikulua da hauen aplikazio esparrua eta "presentzia-denbora" horiek arautzen dituenak. Hemen, benetako lan-denboraren eta atsedeen-denboraren arteko dikotomia hautsi egiten da hirugarren denbora bat agertuz, orain "presentzia" deitzen dena. Lanaldi bereziei buruzko Errege Dekretuaren 8. artikulua hau da "presentzi-denbora" hauek definitzeaz arduratzen dena, baita "benetako-lan" denborarekin kontrajartzen dituenak ere. Hala, jarduera horietan benetako lan denboratzat hartuko da langilea enpresaburuaren esanetara dagoen denbora, bere jarduera gauzatzen ari denean, ibilgailua edo garraio-bidea gidatzeari dagozkion eginkizunak betetzen ari denean edo horiek zirkulatzen ari diren bitartean beste lan batzuk egiten ari denean, edo ibilgailuarekin edo garraio-bidearekin, bidaiariekin edo zamarekin lotuta egiten diren lan osagarriak egiten dituenak. Eta, bestalde, presentzia-denboratzat hartuko da langilea enpresaburuaren esanetara dagoen denbora, benetako lanik egin gabe, itzarote-arrazoiak, itzaropenak, zaintza-zerbitzuak,

¹⁰¹IGARTUA MIRO, María Teresa, *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant Lo Blanch (2018), 328 or.

¹⁰²IGARTUA MIRO, María Teresa, *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario op cit.*

¹⁰³MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

¹⁰⁴1561/1995 Errege Dekretua, irailaren 21ekoa, lanaldi bereziei buruzkoa.

zerbitzurik gabeko bidaiak, matxurak, bideko otorduak edo antzekoak direnean¹⁰⁵. Hain antzekoak diren irudien artean dauden mugak bereiztea beti zaila denez, artikulua berak dei egiten du Negoziazio kolektiboan, kasu bakoitzean presentzia-denboratzat har daitezkeen kasu zehatzak ezar daitezzen. Hori bai, argitu behar da zerbitzu baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean langilea atsedean hartzen ari bada inolako zerbitzurik egin gabe eta enpresak inolako eskakizunik egin ez badio, gainera dietak ordainduz, tarte hori ez dela presentzia-denboratzat hartuko¹⁰⁶. Hori horrela izango da, baita langilea etxera itzuli ezin denean ere, kasu horietan langileak denbora hori askatasunez antola dezakeela ulertuta, enpresarekiko inolako loturarik eduki gabe. Hala, epaimahaiek adierazi dutenez, presentzia-denboraren ezaugarria izango da langilea enpresaren esanetara egotea, benetako lanik egiten ez bada ere; horrek, aitzitik, pentsarazten digu ezin dela presentzia-denboraz hitz egin, eta ezin dela halakotzat hartu langileak erabateko denbora libre duen denbora, enpresarekiko inolako betebeharririk gabe¹⁰⁷. Hala ere, enpresak ez badu egiaztatzen ostatu- eta mantenu-dieta horiek ordaindu dituela, gidatutako orduen arteko denbora-tarteak ez dira gaua igarotzekoak eta atsedeneakoak, eta, beraz, presentzia-denboratzat jo daitezke, langilea ibilgailuari atxikita eta enpresaren eskura egongo litzatekeelako¹⁰⁸.

1561/1995 Errege Dekretuaren 8 artikulua asteko hogeitau orduko gehieneko denbora-muga ezartzen du presentzia-aldi horietarako; ordu horiek kolektiboki hitzartutakoaren arabera banatuko dira, eta dagozkien lanaldien arteko eta asteko atsedenaldirik errespetatu beharko dituzte. Muga hori ordu arruntetarako eta aparteko orduetarako aurreikusitakoez paraleloan eta modu independentean kokatzen da; izan ere, presentzia-denbora gisa kalifikatutako orduak ez dira benetako lantzat hartzen, eta, beraz, ez dute lanaldiaren gehieneko iraupenerako kontuan hartzen.

Presentzia-ordu horien ordainketari dagokionez, adierazten da ezen, ordainduriko atsedenaldirik baliokideekin konpentsatzea adostu ez bada, ordu arruntei dagokiena baino txikiagoa ez den soldata batekin ordainduko direla. Araua modu unibokoan ulertu behar da; hau da, presentzia-orduaren prezioa ez da inoiz ordu arruntarena baino

¹⁰⁵BASTERRA, HERNANDEZ, Miguel, "Tiempo de trabajo y tiempo de descanso" *op cit.* 61 or.

¹⁰⁶BASTERRA, HERNANDEZ, Miguel, "Tiempo de trabajo y tiempo de descanso" *op cit.* 61 or.

¹⁰⁷Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2001-04-19ko epaia (Rec. 9074/2000) eta Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2005-07-8ko epaia (Rec. 596/2003).

¹⁰⁸ROQUETA BUJ, Remedios, GOERLICH PESET, José María, *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva op cit.* 80 or. BERDEZ DAGOENA, TITULUA, KURTSIBAZ JARRI

txikiagoa

izango¹⁰⁹.

7.3-Lan-denbora, eskuragarritasuna eta presentzia garraioaren sektorean

Arestian aipatu bezala, plataforma digitalen bidez zerbitzuak emateko lan-denbora zenbatzeari dagokionez planteatutako arazoei irtenbide bat eman dakiekeela dirudi garraioaren sektoreko araudi espezifikoaren bidez. Lan-prestazioaren garapenenak dituen ezaugarri bereziak direla eta, sektore horrek berariazko araudia du lanaldiari dagokionez (zerbitzurik gabeko bidaiak, zenbait egunetako bidaiak, etab.). Horren arrazoia da, askotan, langileak denbora ematen duela benetako lan gisa kontsideratu ezin den lana egiten, baina, aldi berean, ezin du denbora hori libreki baliatu atsedendenbora izango balitz bezala¹¹⁰. Denbora hori, beraz, ez dator bat Zuzentarauak jasotzen dituen kategoriekin. Hala, irailaren 21-eko 1561/1995 Errege Dekretuak, lanaldi bereziei buruzkoak, uztailaren 6-ko 902/2007 Errege Dekretuaren bidez aldatuak, bere 10. Artikuluan ezartzen du araudi hau garraioko langile mugikorrei aplikatzen zaieciela, hau da, honako hauei: *“gidariek, laguntzaileek, kobratzaileek eta gainerako bidaiari-laguntzaileek, ibilgailuarekin, bidaiariek edo zamarekin zerikusia duten lanak egiten dituzten ibilgailuetako gainerako bidaiari-laguntzaileek, bai errepideko garraioaren sektoreko enpresetan, bai hirikoak nahiz hiriartekoak izan, bidaiari- edo merkantzia-sektoreetakoak izan, bai garraio-jarduerak egiten dituzten beste sektore batzuetako enpresetan edo aipatutako lan osagarrietako batean daudenetan”*.

Bestalde, 2002/15/EE Zuzentarauak, martxoaren 11koak, errepideko garraioko jarduera mugikorrek egiten dituzten pertsonen lan-denbora antolatzeari buruzkoak, bi eskuragarritasun-aldi ezartzen ditu, elkarren artean desberdintzen direnak. Lehenengoak, erreferentzia egiten dio langilea, lanpostuan egotera behartuta ez egon arren, lanerako prest eta aurkitzeko moduan dagoen denborari, baldin eta enpresaburuak zerbitzuak emateko deitzea erabakitzen badu. Bigarrenak, aldiz, erreferentzia egiten dio langilea lantokian ego arren, zerbitzu eraginkorrik ematen ari ez den aldiari. Horrela, presentzia-denboraren eta eskuragarritasun-denboraren arteko bereizketa egiten du Zuzentarauak, lehen kasua eskuragarritasun-denbora izanik, eta bigarrena, presentzia-denbora¹¹¹.

¹⁰⁹ Auzitegi Gorenaren 2007/02/20ko Epaiko boto partikularra (Rec. 3657/2005).

¹¹⁰MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

¹¹¹MARÍN MALO, Mirentxu,"El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

Laneko denbora antolatzeko malgutasun-neurri gisa presentzia-denbora kontuan hartzen duen erregulazio honi esker, plataforma digitalen bidez zerbitzuak ematen dituzten langileen lanaldia egokitu ahal izango litzateke, benetako lan-denborak eta presentzia-denborak bereiziz. Gainera, gaur egungo erregulazioari esker, negoziazio kolektiboak presentzia-ordu horiek ordaintzeko modua eta zenbatekoa ezar ditzake, eta horrek langileari laneko eta ekonomiako egonkortasun handiagoa ekarriko lioke¹¹².

Madrilgo Lan Arloko Epaitegiaren 2019ko apirilaren 3ko epaiak (128/2019 zk.), laugarren oinarri juridikoan, onartu egin zuen alderdi demandatzailearen uzia, harremanaren laboraltasuna ez ezik, Garraioaren Hitzarmen Kolektiboaren aplikazio-eremuan eta Mozoren lanbide-kategorian sartzea ere aitor ziezaioten hitzarmen honen barruan, horretarako, auzitegiak kontuan hartu zituen, alde demandatzaileak azaldutako egitate frogatuak ez ezik, Lan Ikuskaritzak mantendutako irizpidea ere. Hala ere, zerbitzuak plataforma digitalen bidez emateko modua ez dator guztiz bat garraioaren sektoreko araudi espezifikoarekin, lan-denboraren banaketak unean uneko eskaera zehatzari erantzuten baitio. Aztertutako guztiagatik, argi geratzen da plataforma digitalen bidezko zerbitzuak testuinguru berri batean ematen direla, eta testuinguru horrek berariaz arautu behar dituela lanaldia, atsedenaldua, eskuragarritasun- eta presentzia-denborak, langilea babesteko eta lan-baldintza duinak bermatzeko. Garraio-sektorearen berariazko erregulazioa abiapuntu gisa erabil litekeela egia bada ere, hau berrikustea beharrezkoa da, produkzio-antokuntza berri honen ezaugarri berezietara egokituko den lan-denboraren erregulazioa egiteko; horretarako, eskuragarritasun- eta presentzia-denborak aintzat hartuz eta denbora hori behar bezala kontuan hartzeko eta ordain egokia emateko irizpideak ezarriz¹¹³.

Bestalde, Madrilgo Lan arloko Epaitegiaren 2020ko abenduaren 11ko epaiak (1079/2019 zk.), *Uber* plataformarako zerbitzuak ematen dituen eta eguneko 12 orduko lanaldia duen VTC-ko (Gidaridun Turismo Ibilgailuak) gidari bati buruz hau ondorioztatu du: "benetako lan-denbora da langilea aplikaziora konektatuta dagoen aldi oro, denbora hori ezin baitu disfrutatu, eta esleitzen zaion zerbitzua betetzeko prest egon behar baitu lantokian. Presentzia- denbora langilea lanaldiaren barruan (ibilgailua lantokian hartzean hasi eta itzultzen duenean amaitzen dena) aplikaziora konektatuta ez dagoen eta atsedenaldiak edo etenak egiten ari ez den denbora izango da (2.

¹¹²MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

¹¹³MARÍN MALO, Mirentxu, "El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales" *op cit.* 161-187 or.

Oinarri juridikoa)¹¹⁴. Beraz, benetako lan-denbora izango da, eta, ondorioz, ordaindua eta lanaldiko gehieneko mugak finkatzeko kontuan hartu beharrekoa, langilea plataformara konektatua dagoen aldi oro, bidaiariak helmugara garraiatzen direnean, ibilgailua mugitzen ari den ala ez kontuan izan gabe. Mugimenduan egonez gero, bezeroa helmugara garraiatzeko denbora ez ezik, hura jasotzeko erabilitako denbora ere kontuan izan beharko da. Gainera, benetako lan-denboratzat hartuko da ibilgailua basean uzteko, garbitzeko eta egokitzeko eguneroko lanetan emandako denbora. Aldiz, presentzia-denbora izango da, eskuragarritasun-denbora gisa ordaindua, baina ez benetako lan-denbora, konektatuta ez dagoen aldi oro, denbora horretan tarte handiagoa baitu langileak bizitza pertsonaleko eta familiarreko kontuak egiteko, nahiz eta zerbitzuaren intereserako murrizketak izan¹¹⁵.

Lan eta eskuragarritasun-denboren kontzeptu komunitarioari dagokionez, EBJAren 2021-eko martxoaren 9-ko epaiak (c - 344/19) jarraibide interesgarri batzuk eskaintzen ditu gizarte teknologizatu batean lan-denboraren antolamendua lantzeko, non bizitza-, lan-, produkzio- eta reproduzio-denboren arteko mugak lausotzeko joera dagoen. Hala, alde batetik, EBJAk ulertzen du eskuragarritasun-aldiak, nahiz eta presentzialak ez izan, baina, hala ere, telefonoz konektatuta egon behar dutela eskatzen zaienean lantokira aurkezteko, gehienez ere ordu batean, soilik, lan-denbora gisa hartuko direla zirkunstantzien balorazio orokor batetik (prestazio-epea eta esku-hartzearen batez besteko maiztasuna) ondorioztatzen bada ezarritako mugek objektiboki eta nabarmen eragiten diotela, aldi horretan bertan, bere zerbitzu profesionalak behar ez diren denbora libreki administratzeko eta bere interesetara bideratzeko gaitasunari¹¹⁶.

Bestalde, Auzitegiak bere egiten du Europako Batzordearen jarrera, zeinaren arabera, 2003/88 Zuzentarauko 2. artikuluko 1. puntuaren zentzuan "lan-denbora" ez diren arren, eskuragarritasun-denborak – Konexio-plataformen kasuan – berekin dakarte langileari betebeharrak ezartzea, lan-inguruneetako arrisku psikosozialak kudeatzeko sistematik ebaluatu behar direnak. Konexio-aldi luzeak egiteak gaitasun psikologiko handia dakarkie sektore horietako langileei, eta kontuan hartu beharko da,

¹¹⁴Madrilgo Lan arloko Epaitegiaren 2020ko abenduaren 11koa (1079/2019 zk.).

¹¹⁵MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo?", *Transformaciones del trabajo en la economía digital: Condiciones económicas y sociales para una transición justa*, 2021. <https://www.transformaw.com/blog/trabajo-en-plataformas-y-jornada-todo-el-tiempo-de-conectividad-es-de-trabajo-efectivo/> (Azken kontsulta 2021/05/06).

¹¹⁶MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo" *op cit.*

halaber, zein ordu-tartetan egiten diren (handiagoa izango da gaueko txandetako presioa, baita jaiegunetakoa ere)¹¹⁷.

Laburbilduz, langilea konektatuta dagoen denbora lan eraginkortzat hartzen bada, langileen ordainsari-bermeak eta lan-baldintzak nabarmen handituko dira.

8- KONKLUSIOAK

Lan honen hasieran zehaztu denez, lanaren helburua Espainiako Lan Ordenamendu Juridikoak plataforma digitalen eta horien negozio-ereduen garapenaren ondorioz gaur egun dituen erronketako batzuk azaltzea da.

Azaldu den lehen erronka da plataforma digitaletako langileak norberaren konturako langiletzat hartu behar diren edo, aitzitik, besteren konturako langiletzat hartu behar diren zehaztea.

1- Auzitegi Gorenaren epaiaren ondoren (2924/2020), argi geratu da plataforma digitaletako langileak besteren konturako langiletzat hartu behar direla. Egia da Auzitegiak *Glovo* (banaketaren sektorea) epaitzen duela, baina badirudi plataforma ia guztiei buruz hitz egiten duela¹¹⁸, *Uber* (garraioaren sektorea) enpresa aipatzera ere iristen baita. Orain, duela gutxi onartutako maiatzaren 11-ko 9/2021 Errege Lege Dekretua dela eta, oraindik ere zalantza gutxiago dago plataforma digitaletako banatzaileen eta lan egiten duten enpresaren artean lan-harremanik ote dagoen ala ez zehazteko; izan ere, aipatu den bezala, arau berri honek lan-presuntzio berri bat ezartzen du "*banaketa-plataforma digitalen eremurako*"¹¹⁹.

2- Hala eta guztiz ere, aipatzekoa da lan-presuntzio hori sektore jakin bati bakarrik aplikatu dakiokeela (banaketa-sektoreari), eta, horregatik, hainbat auzi izan dituen beste sektore bat kanpoan uzten duela, hala nola garraioaren sektorea.

3- Beraz, aurretik aipatu bezala, autonomo faltsuen mugimendu osoa arautzeko aukera galtzen da. Aipatzekoa da 2008-ko krisiaz geroztik goranzko joera izan

¹¹⁷MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo" *op cit.*

¹¹⁸TODOLÍ, Adrián, "Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo", *Argumentos de Derecho Laboral*, 2021.

<https://adriantodoli.com/2020/09/30/comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-los-falsos-autonomos-en-glovo/> (Azken kontsulta 2021/05/29).

¹¹⁹9/2021 Errege Lege Dekretua, 2021eko maiatzaren 11koa, plataforma digitalen esparruan banaketan diharduten pertsonen lan-eskubideak bermatzekoa.

duen figura bat dela. Horren arrazoia da enpresaburu jakin batzuek tresna hau baliatzen dutela gastua murrizteko.

4- Hori dela eta, zigorrak nahikoak ez direla ondorioztatu dezakegu, eta neurriak gogortzea beharrezkoa dela iruzurra saihesteko. Behar ekonomikoaren ondorioz sortutako figura da; horrek esan nahi du gutxi salatzen dela, eta normalean Lan Ikuskaritzaren salaketaren bidez azaleratzen da, eta ez kontratua sinatzen duen alderdietako baten salaketaren bidez.

5- Hala ere, beste herrialdeetako sententziak aztertu ondoren (Erresuma Batuko eta Frantziako Auzitegi nagusietako epaiak), garraio-sektorean ere lan-harremana aitortzeko joera argia ikusten dugu. Garraioaren sektoreari dagokionez, oso garrantzitsua da Europako Tribunalak (EJJA) emandako epai bat, *Uber* ez dela bitartekaritza-zerbitzu gisa kalifikatu behar esaten duena, eta bai, ordea, garraio-arloko zerbitzu gisa.

Bestalde, lan honen hasieran azaldu den bigarren erroka, plataforma digitalen menpeko langileen lan-denboraren neurketa aztertzea da.

6- Gaur egun, lana plataforma digitalen bidez egiteko joera argia ikusten da, “on-demand” ekonomia nagusi izanik. Horregatik, premiazkoa dirudi bitarteko berriak aurkitzea benetako lan-denboraren, baita eskuragarritasun- eta presentzia- denboren gehienezko muga jakin batzuk aplikatzeko, langileen osasuna eta segurtasuna edo lanaldien arteko gutxieneko atsedenaldea bezalako eskubideak babesteko.

Garraioaren-sektoreari dagokionez, 2002/15/EE Zuzentarauak, martxoaren 11-koak, errepideko garraioko jarduera mugikorrek egiten dituzten pertsonen lan-denbora antolatzeari buruzkoak, hain gatazkatsuak diren bi eskuragarritasun-aldien bereizketa egiten du, eta hau funtsezkoa da langilearen lan eta ekonomia egonkortasuna bermatzeko. Bestalde, lanaldi bereziei buruzkoak, uztailaren 6-ko 902/2007 Errege Dekretuarek, aurretik aipatu dugun bezala, “lan-denbora” eta “presentzia-denbora” definitzeaz arduratzen da.

7- Hau kontuan izanda, ondoriozta genezake, garraioaren-sektorearen erregulazioa aplikagarri eta lagungarri izan daitekeen arren, beharrezkoa dela garraioaren sektoreko lankidetzaren ekonomia erregulazio espezifiko bat egotea, produkzioa-antolakuntza berri honen berezitasunetara egokituta.

Gogoan izan, aipatutako Errege Dekretuak dei egiten diola Negoziazio kolektiboari, kasu bakoitzean presentzia-denboratzat har daitezkeen kasu zehatzak ezar daitezkeen,

baita presentzia-ordu horiek ordaintzeko modua eta zenbatekoa ezar daitezen ere, baina kasu guztietan ez da Hitzarmen kolektiboa sinatzea lortzen.

8- Beraz, funtsezkoa dirudi, lanbide berri hauen lan- denbora ezberdin guztiak aurreikusten dituen erregulazioaberri bat beharrezkoa dela, denbora hauen neurketa eta ordainsaria zehazki erregulatuz.

9- Aztertutako guztia kontuan hartuta, lan honen konklusio nagusira iristen gara: beharrezkoa da erregulazio zehatza eta berariazkoa elkarlaneko-ekonomiaren sektore bakoitzerako. Bitartean LE-ko 8.1 artikulua besteren konturako langilearen aldera egiten duen presuntzioak balio beharko du; izan ere, erregulaziorik ezak kapitalismoari beste tresna bat emango lioke esplotazioa eta prekarietatea betikotzeko.

10- BIBLIOGRAFIA

-LIBURUAK

-ALARCÓN, CARACUEL, Miguel Ramón, *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos (Madrid, 1988).

-ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, María, *Derecho del Trabajo*, Civitas, (Madrid, 2000).

-GÓMEZ URQUIJO, Laura, *El Pilar Europeo de Derechos Sociales: contribución al empleo y al mercado de trabajo europeo*, Cizur Menor, (Nafarroa,2018).

-MARTINEZ YÁNEZ, Nora María, *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi, (Iruña,2011).

-MOLERO MANGLANO, Carlos, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, (Valentzia, 2015).

-RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz, *Flexibilidad de la jornada laboral. Mecanismos legales, convencionales y contractuales para la modificación de la jornada*, Tirant Lo Blanch, (Valentzia, 2009).

-ALDIZKARIAK

-AIBAR, Javier, "El trabajo en plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social" *AISS*, 2019.

-ALFONSO SANCHEZ, Rosalía, "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88 zk., 2016.

-ALONSO OLEA, Manuel, "La jornada de trabajo y temas conexos", *Revista de Política Social*, 141 zk., 1984.

-ALONSO, Luís Enrique, FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Carlos e IBAÑEZ ROJO, Rafael. "Entre la austeridad y el malestar: discursos sobre consumo y crisis económica en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155 zk., 2016.

-CASAS BAAMONDE, María, "El derecho del trabajo ante las nuevas formas de trabajo", *Derecho de las relaciones laborales*, 7 zk., 2015.

-CAVAS MARTINEZ, Faustino, "Los trabajadores autónomos dependientes: una nueva encrucijada para el Derecho del Trabajo". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 14 zk., 2004.

-DE RIVERA, Javier, GORDO, Angel y CASSIDY, Paul, “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital”, DOI 10.15213/redes, 15 zk., 2017.

-GIL, Javier, “¿Que son las economías colaborativas?” *Revista Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 141zk., 2018.

-GINÈS FABRELLAS, Anna, “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 425-426 zk., 2018.

- IGLESIAS CABERO, Manuel, “Cómputo de la jornada efectiva de trabajo”, A.A. V. V. *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid (ACARL), 1991.

- MARÍN MALO, Mirentxu, “El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 148 zk., 2019.

- MARTINEZ ESCRIBANO, Alejandra, “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las relaciones laborales*, 1 zk., 2018.

- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Jornada laboral y tecnologías de la información: Desconexión digital”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Derecho de Trabajo y Bienestar Social*, 138 zk., 2017.

- OTERO GURRUCHAGA, Cesar, “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, 1 zk., 2018.

- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, MONREAL BRINGSVAERD, Erik José, “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 58 zk., 2005.

- RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz, “La ordenación del tiempo de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho Social Internacional y Comunitario*, 102 zk., 2013.

- RODRIGUEZ ELORRIETA, Naiara, “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 7 zk., 2016.

- RODRIGUEZ, María Luz, “¿Trabajadores o Freelancers? La controvertida naturaleza de las relaciones de trabajo en la Platform Economy”, *Tripalium*, lib 1, 1 zk., 2019.

- ROSENBAUM CARLI, FEDERICO, “Los choferes de Uber no son contratistas independientes. Comentarios de la sentencia de la Suprema Corte del Reino Unido del 19.02.2021”, *Opinión y crítica sobre el Derecho del Trabajo*, 2021.

- VALDÉS, DAL-RE, Fernando “Jornada laboral y horas de trabajo”, A.A.V.V. *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madril, 1977.

-BLOG-AK

-BAYLOS, Antonio, “De nuevo sobre los trabajadores de plataformas: la solución italiana”, *SEGÚN ANTONIO BAYLOS...Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 2019.

- BAYLOS, Antonio, “El Tribunal Supremo británico establece que los conductores de Uber son trabajadores”, *SEGÚN ANTONIO BAYLOS...Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social*, 2021.

- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2019.

- MAS SALINAS, Jorge, “El falso autónomo: Una bomba de relojería en casa”, *Toda & Nel-lo*, 2015.

- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo?”, *Transformaciones del trabajo en la economía digital: Condiciones económicas y sociales para una transición justa*, 2021.

- ROJO, TORRECILLA, Eduardo, “Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)” *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018.

- ROJO, TORRECILLA, Eduardo “Reino Unido. ¿Elevación a los altares (jurídicos) de la cláusula de posible sustitución del “riders” para excluirlo de la condición de “employee”? Una nota a la sentencia de la High Court of Justice de 5 de diciembre de 2018 (y recordatorio de la Decisión del Central Arbitration Committee de 14 de noviembre de 2017)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018.

- ROJO, TORRECILLA, Eduardo “Francia. Los conductores de Uber son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del Tribunal de Apelación de París de 10 de enero de 2019”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.
- ROJO, TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movibilidades”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.
- ROJO, TORRECILLA, “Primero la Cour de Cassation francesa, ahora The Supreme Court of UK. Los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. (traducción de varios fragmentos de la sentencia de 19 de febrero de 2021)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2021.
- TODOLI, Adrián, “¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias Internacionales”, *Argumentos de Derecho Laboral*, 2020.
- TODOLÍ, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo”, *Argumentos de Derecho Laboral*, 2021.
- TODOLÍ, Adrián, “Nueva “Ley Rider”. Texto y un pequeño comentario a la norma”, *Argumentos de Derecho Laboral*, 2021.
- VELA DÍAZ, Raquel, “La (des) protección social de los “Riders” de plataformas digitales ante la crisis sanitaria y económica del covid-19”, *Transformaciones del trabajo en la economía digital: Condiciones económicas y sociales para una transición justa*, 2020.

-LEGERIA

Europar Batasuna

- 2002/15/EE Zuzentaraua, martxoaren 11koak, errepideko garraioa jardueraren mugikorrek egiten dituzten pertsonen lan-denbora antolatzeari buruzkoa
- 2003/88/EE Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2003ko azaroaren 4koa, lan-denboraren antolamenduaren zenbait alderdiri buruzkoa.

-2006/123/ (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2006ko abenduaren 12koa, barne-merkatuko zerbitzuei buruzkoa.

-2019/1152 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan-baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa.

-2019/1152 (EB) Zuzentaraua, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, 2019ko ekainaren 20koa, Europar Batasunean lan-baldintza gardenak eta aurreikusteko modukoak izateari buruzkoa.

Italia

-128/2019 Legea, azaroaren 2koa, plataforma digitalen bidezko lanari buruzkoa.

Frantzia

-2016/1088 Legea, 2016ko abuztuaren 8koa, lanari, elkarriketa soziala modernizatzeari eta ibilbide profesionalak babesteari buruzkoa.

-2017/774 Dekretua, 2017koa, bide elektronikoz konektatzeko plataformen gizarte-erantzukizunari buruzkoa.

-2018-771 Legea, 2018ko irailaren 5koa, lanbide-etorkizuna aukeratzeko askatasunari buruzkoa.

Erresuma Batua

-Employment Rights Act 1996.

Espainia

-1978-ko Espainiako Konstituzioa.

-1561/1995 Errege Dekretua, irailaren 21ekoa, lanaldi bereziei buruzkoa.

-902/2007 Errege Dekretua, uztailaren 6koa, lanaldi bereziei buruzkoa.

-20/2007 Legea, uztailaren 11koa, Lan Autonomoaren Estatutuarena (BOE, 166. zk., 2007ko uztailaren 12koa).

-2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.

-9/2021 Errege Lege Dekretua, maiatzaren 11-koa, plataforma digitalen esparruan banaketan diharduten pertsonen lan-eskubideak bermatzeari buruzkoa.

-JURISPRUDENTZIA

Europar Batasuneko Justizia Auzitegia

- EEJAren 2000ko urriaren 3ko epaia (EEJA 2000/234, SIMAP gaia).
- EBJAaren 2005eko abenduaren 1eko epaia (C-14/04 gaia, Dellas kasua).
- EBJAaren 2017ko abenduaren 20ko epaia (Élite Taxi/Uber Systems).
Spain SL elkarte profesionalaren kasua (C 434/15 auzia).
- EBJAaren 2018ko otsailaren 21eko epaia (C-518/15 gaia, MATZAK kasua).
- EBJAren 2021eko martxoaren 9-ko epaia (c - 344/19)

Italia

- Turingo Lan Auzitegiaren epaia, 2018ko maiatzaren 7koa, Foodora kasua.

Frantzia

- Paris-ko Apelazio Auzitegiaren 16/12875 epaia, 2017ko azaroaren 9koa, Deliveroo Kasua.
- Lehen Auzialdiko epaia, 2018ko urtarrilaren 29koa, Uber kasua.
- Frantziako kasazio Auzitegiaren 1737 zk. Epaia, 2018ko azaroaren 28ko epaia, Take eat easy kasua.
- Cour d'Appel deParis-en 2019ko urtarrilaren 10eko epaia, Uber BV kasua.

Erresuma Batua

- Central Arbitration Committee-ren ebazpena, 2017ko azaroaren 14koa, IWGB sindikatuaren eta RooFoods Limited t/a Delivero-ren arteko auzia.
- Erresuma Batuko Justizia Gorte Gorenaren epaia, 2018ko abenduaren 5ekoa, IWGB sindikatuaren eta RooFoods Limited t/a Delivero-ren arteko auzia.
- Erresuma Batuko Auzitegi Gorenaren epaia, 2021-eko otsailaren 19koa, Uber kasua.

Espainia

Auzitegi Gorena

- Auzitegi Gorenaren 1994ko abenduaren 12ko epaia (Rec. 1320/1994).

- Auzitegi Gorenaren 1999ko martxoaren 15eko Epaia (rec. 836/1998).
- Auzitegi Gorenaren 2014-ko otsailaren 19-ko Epaia (Lan Arloko Sala) (1404/2014 zk.) (Rec 3205/2012).
- Auzitegi Gorenaren 2007ko otsailaren 20ko epaia (Rec. 3657/2005).
- Auzitegi Gorenaren 2020ko irailaren 23ko epaia (2924/2020 zk.).

Hainbat autonomia-erkidegotako justizia-auzitegi nagusiak

- Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2001eko apirilaren 19ko epaia (Rec. 9074/2000)
- Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiaren 2005eko uztailaren 8ko epaia (Rec. 596/2003).
- Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko urtarrilaren 17koa, Delivero kasua.
- Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 3koa, Glovo kasua.
- Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 17koa, Govo kasua.
- Kataluniako Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren epaia, 2020ko otsailaren 21ekoa, Glovo kasua.

Lan Arloko Epaitegiak

- Madrilgo Lan Arloko Epaitegiaren 2019ko otsailaren 11ko epaia (53/2019 zk.).
- Madrilgo Lan Arloko Epaitegiaren 2019ko apirilaren 3ko epaia (128/2019 zk.).
- Madrilgo Lan arloko Epaitegiaren 2020ko abenduaren 11ko epaia (1079/2019 zk.).