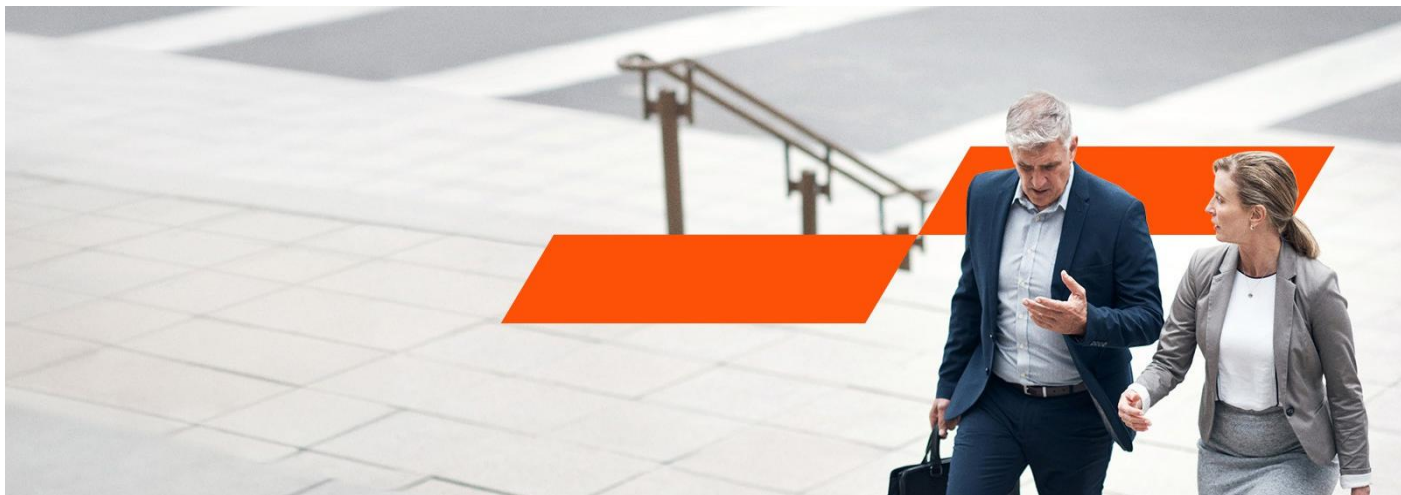




Actualidad jurídica

Octubre de 2026

La sentencia Just Eat: mucho más que un problema de las plataformas digitales

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Francisco Marín

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho
Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que resuelve el asunto de la pretendida cesión de trabajadores en la plataforma Just Eat está llamada a tener importantes efectos en la calificación de las colaboraciones interempresariales cuando éstas se basan en la utilización de soportes tecnológicos avanzados, como plataformas digitales. El supuesto de hecho era el de dos empresas, una plataforma de *delivery* y una empresa contratista, que cooperaban en el reparto de comida a domicilio aportando esta última a las personas y la organización del trabajo, con el soporte de unas herramientas informáticas proporcionadas por la principal. Pues bien, frente a la postura de la Inspección de Trabajo, que había sancionado por considerar que se incurría en una práctica de cesión ilegal de trabajadores, más allá de lo que permite la figura de la contrata, el Tribunal Supremo confirma lo que ya había concluido el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña: que la subcontratación era completamente legítima.

La también reciente sentencia de esta misma Sala 331/2026, de 27 de marzo, dictada en relación con una empresa de transportes de última milla (DHL), parecía anunciar que la colaboración mediante este tipo de instrumentos iba a ser considerada como un indicio de cesión de trabajadores, ya que permiten a las empresas principales un control sobre la actividad de las contratistas que incurre en esta práctica ilegal. Ahora podemos decir que no es así; al menos, no siempre; que puede ser indicio de cesión “según y cómo”.

La Inspección de Trabajo defendía que Just Eat mantenía el control efectivo de los repartidores de la transportista a través de las herramientas tecnológicas utilizadas para la gestión del reparto. Algunos elementos, como el uso de software licenciado por Just Eat, la asignación automatizada de pedidos, los estándares de calidad exigidos o la imagen corporativa utilizada por los repartidores, evidenciarían que la principal conservaba las facultades de dirección empresarial sobre la plantilla de la transportista.



Sin embargo, la prueba practicada en el proceso permitió acreditar una realidad sustancialmente distinta. El Tribunal considera probado que la transportista disponía de una estructura organizativa propia integrada por coordinadores, jefes de tráfico y repartidores; que organizaba la prestación del servicio; que gestionaba los recursos humanos; que aportaba medios materiales; que asumía riesgos empresariales propios; y que adoptaba las decisiones laborales esenciales respecto de su plantilla.

Uno de los aspectos más destacables del caso es la importancia decisiva que tuvo la actividad probatoria desplegada durante el procedimiento judicial. La propia sentencia subraya que las conclusiones alcanzadas por la Inspección de Trabajo fueron desvirtuadas mediante la prueba practicada en juicio y, de manera muy significativa, mediante la prueba pericial informática aportada por la parte demandante.

Este pronunciamiento es importante también desde el punto de vista particular del sector de las plataformas de delivery, que tanta controversia jurídica ha producido en nuestro país. A partir de la aprobación de la Ley Rider en este sector se siguieron tres modelos diferentes para integrar a las personas trabajadoras: la contratación de

trabajadores autónomos, en contra del espíritu de esta ley; el empleo directo mediante contratos de trabajo; o la colaboración con empresas transportistas, el llamado modelo de flota. A partir de esta sentencia este segundo modelo, bajo la amenaza continua de las denuncias por cesión de trabajadores, parece que se consolida como una opción legítima. Pero afecta también a otros sectores, en los que la cooperación entre empresas se articula mediante estas herramientas electrónicas.

Otra enseñanza de esta sentencia es que incluso en actividades sujetas a presunciones legales, jurisprudencia rigurosa y desconfianza administrativa; incluso en un sector como el del delivery, donde la presión hacia un modelo de contratación laboral directa por parte de la plataforma es evidente; incluso entonces es posible defender con éxito lo contrario, que no hay cesión sino una subcontratación legítima. La sentencia del Supremo se remite una y otra vez a lo acreditado en el acto de juicio, que permitió no sólo desvirtuar las presunciones legales sino desbaratar el acta de infracción contra la compañía. Lo que demuestra que no sólo hay que hacer bien las cosas, sino también saber defender la propia posición.