



Universidad  
de Alcalá

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES:  
ENCUADRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES Y  
DERECHOS LABORALES BASICOS. DESAFÍO PARA EL DERECHO  
LABORAL

WORK IN DIGITAL PLATFORMS:  
DIGITAL WORKERS BLINDING AND BASIC LABOUR RIGHTS.  
CHALLENGE FOR LABOUR LAW

## **Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado**

Presentado por:

D<sup>a</sup>. MICHELE BLÁZQUEZ GONZÁLEZ

Dirigido por:

D. JOSÉ LUIS GIL Y GIL

D. JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLAR

En Alcalá de Henares, a 27 de Enero de 2020

## **RESUMEN**

El mundo de trabajo sufre cambios continuos, algunos tan importantes que podemos considerarlos estructurales. En el caso que nos ocupa, son varios los factores que han provocado que el mundo del trabajo cambie, pero el elemento clave ha sido, sin duda alguna, el avance tecnológico. Como ya sucediera en la Revolución Industrial, la Revolución Tecnológica viene provocando, y continuará haciéndolo, una evolución en el mundo del trabajo.

Estos cambios pueden llegar a afectar a los fundamentos más elementales del Derecho del Trabajo, incluso al ámbito subjetivo del Derecho Laboral como es el asunto que se pretende estudiar en este trabajo. La discusión acerca de quién debe ser considerado trabajador por cuenta ajena o trabajador por cuenta propia no es nueva, ni tampoco terminará cuando se resuelva el asunto de los trabajadores de plataformas digitales, que es el supuesto concreto que se estudia en este trabajo.

El objetivo del presente trabajo es analizar las distintas posturas que se defienden acerca de la existencia de laboralidad en la relación que une a los individuos con las empresas dueñas de las plataformas digitales, en concreto las de reparto de comida a domicilio, siempre desde el punto de vista jurídico utilizando únicamente el filtro de la norma jurídica y la jurisprudencia. Como veremos en el segundo capítulo del trabajo, esta última, la jurisprudencia, tiene una importancia capital en la determinación de la existencia de laboralidad. Una vez sean analizadas las distintas posturas, se detallan las propuestas planteadas por diversos autores en aras de solucionar un problema recurrente, que son de muy diversa índole, aunque todas encaminadas a ofrecer protección a aquellos que lo necesitan. Podemos adelantar que las soluciones son complicadas, nunca extensibles a todas las situaciones, pues partimos de que cada supuesto debe ser valorado según las especiales circunstancias que rodean al caso concreto, pero el hecho de proponer y recoger las propuestas planteadas es básico para debatir, investigar y ayudar a resolver los problemas que se plantean.

## **PALABRAS CLAVE**

Derecho Laboral – Plataformas Digitales – Economía según demanda – Trabajador Asalariado – Trabajador Autónomo – Laboralidad – Riders – Ajenidad – Dependencia – Protección sociolaboral – Trabajo Decente

## **ABSTRACT**

The world of work suffers continuous changes; some of them are so important that might be considered as structural. In this case, several factors have caused the change of the world of work, but the key element was, undoubtedly, technology advance. As in the Industrial Revolution, Technology Revolution is causing an evolution in the world of work.

These changes might affect the most elemental fundamentals of the Employment Law. They could even affect the subjective field of Labour Law, subject that will be studied in this paper. The discussion about who must be considered as self-employed person is not a new one and it will not finish when the digital platform workers subject was solved. This is the concrete case studied in this project.

The aim of this paper is to analyse the different stances defended about the existence of labour in the relationship between individuals and companies that own the digital platforms, in particular food delivery platforms from the legal point of view, only using the legal norm filter and the jurisprudence. As we will see in the second chapter, jurisprudence has a seminal importance when determining the existence of labour. Once the different positions are analysed, the proposals outlined by different authors in order to solve a recurring problem are detailed. They have a very varied nature, but they are aimed at offer protection to all people who need it. We can say that solutions are complicated and they are never applicable to all situations since each subject must be valued according to the special circumstances surrounding the concrete case. Nevertheless, the fact of proposing and picking up the proposals is basic to debate, investigate and solve the outlined problems.

## **KEY WORDS**

Labour Law – Digital platforms – On demand economy – Salaried employee – Self-employed worker – Labour – Riders – Labour characters – Social labour protection – Decent Employment.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
--------------------------	----------

## **CAPITULO I: LAS PLATAFORMAS DIGITALES COMO MODELO EMPRESARIAL**

1. CONCEPTO Y ORIGEN.....	10
1.1. TIPOS DE PLATAFORMAS DIGITALES.....	13
2. MODELO EMPRESARIAL.....	15
3. IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO.....	22
4. VENTAJAS E INCONVENIENTES EN EL ÁMBITO LABORAL.....	33

## **CAPITULO II: PRESTADORES DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES; ENCUADRAMIENTO JURÍDICO Y DERECHOS BÁSICOS.**

1. NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA QUE UNE A LOS TRABAJADORES DIGITALES CON LAS EMPRESAS QUE GESTIONAN DICHAS PLATAFORMAS.....	38
1.1. NOTAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	40
1.2. NOTAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA; MENCIÓN ESPECIAL DEL TRADE.....	44
2. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LOS REPARTIDORES DE COMIDA A DOMICILIO; GLOVO UN SUPUESTO MUY JUDICIALIZADO.....	46
3. PROPUESTAS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	57
4. EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO, REFLEXIÓN ACERCA DE LA AMPLIACIÓN DE SU ALCANCE.....	66

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>73</b>
--------------------------	-----------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>76</b>
--------------------------	-----------

## INTRODUCCIÓN

En un mundo tal y como en el que vivimos en la actualidad, dos conceptos son clave: globalización y avance tecnológico<sup>1</sup>. Elementos cuya retroalimentación es patente, en tanto en cuanto los avances tecnológicos favorecen la interrelación entre personas de todo el mundo, sin olvidar que es la globalización la que ha favorecido en gran parte a seguir potenciando la inversión en tecnología. Son dos conceptos estrechamente ligados, que han transformado el mundo y la sociedad, y que avanzan en la misma dirección.

El fenómeno que se pretende analizar en este documento es el surgimiento de las plataformas digitales de trabajo, íntimamente ligado con la globalización y los avances tecnológicos, debido a que no se entiende sin estos dos elementos, en especial el segundo. Se trata de un fenómeno que cada vez tiene mas importancia cualitativa, pero también cuantitativamente, pues en España se prevé que estas plataformas elevarán a 2.277 millones de € la contribución global al PIB del sector del comercio y la restauración, y que en 2020 los puestos de trabajo creados por este tipo de plataformas superarán el umbral de los 50.000 empleos, mientras que en 2018 la aportación fue de 643 millones de € y el número de empleos no superaba los 15.000<sup>2</sup>, por no mencionar el impacto que ha tenido en el sector del transporte con plataformas como Uber y Cabify. El impacto que ha tenido, por ejemplo, la empresa Uber es de tan magnitud que para hablar del fenómeno de las plataformas muchas veces se habla de “uberización de la economía”. Es patente que la importancia de las plataformas digitales de trabajo va en aumento, incluso de forma mas acelerada de lo que en un principio podía preverse, lo que está provocando cambios en el mundo del trabajo.

Todo fenómeno tiene un impacto, normalmente trae consigo puntos positivos, pero también negativos. Este es uno de los temas que se pretende estudiar en el presente trabajo. Conocer en profundidad las plataformas digitales y el modelo de negocio que proponen es imprescindible para abordar el tema central de este trabajo, el

---

<sup>1</sup> DUEÑAS HERRERO, L.J., “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, ISSN: 1131-8635, 2019, págs. 275-276.

<sup>2</sup> Informe elaborado por la Asociación Española de la Economía Digital, “La contribución económica de las plataformas delivery en España” Enero 2019 <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

encuadramiento de los colaboradores de estas plataformas, si son trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia.

Dicho esto, a modo de introducción podemos adelantar dónde tiene su origen este fenómeno, ya que esto nos va a permitir tener una visión más amplia, pues el segundo objetivo de este trabajo, tras desgranar el fenómeno de las plataformas digitales, es dar respuesta a una nueva realidad social aprovechando los aspectos positivos de las misma y perfilando aquellos aspectos que son menos ventajosos.

El origen de las plataformas digitales de trabajo es curioso, pues en un contexto de crisis económica, individuos, aprovechando las oportunidades que les brindan las nuevas tecnologías, se ponen en contacto para intercambiar bienes y servicios, generando con dicho intercambio un beneficio mutuo<sup>3</sup>. Es lo que comúnmente se conoce como economía colaborativa, cuya definición es compleja debido a que es un fenómeno realmente amplio, si bien podemos señalar algunos caracteres definitorios de la economía colaborativa<sup>4</sup> con el objeto de entender su esencia. La economía colaborativa aprovecha mejor los recursos infrautilizados<sup>5</sup>, emplea plataformas colaborativas o de intercambio, siendo imprescindible el acceso a internet para una rápida y efectiva comunicación, pero sin duda son cruciales los sistemas de confianza y reputación de los que se dotan las mencionadas plataformas, siendo una de las claves que posibilita su veloz penetración y exitoso funcionamiento<sup>6</sup>. Ahora bien, lo que comenzó como una alternativa a la economía convencional, que promovía el intercambio y el beneficio mutuo entre los particulares, ha sido deformado por lo que hoy conocemos como grandes plataformas de trabajo bajo demanda<sup>7</sup>. De alguna manera, se ha producido la mercantilización de este fenómeno, aprovechando lo

---

<sup>3</sup> Plataformas On-Line como BlaBlaCar es un claro ejemplo de lo que se conoce como economía colaborativa o *sharing economy*, pues se trata de una plataforma que ponen en contacto a individuos para compartir un viaje en coche, aprovechando que el destino es similar y hay plazas libres en el vehículo.

<sup>4</sup> La **economía colaborativa** implica un nuevo sistema de producción y consumo, alejado de la economía tradicional, que en cierto modo recuerda a la economía del trueque, posibilitada por los avances tecnológicos que permiten el intercambio, reduciendo las asimetrías y los costes de transacción.

<sup>5</sup> Informe elaborado por la Comisión Nacional del Mercado y la Competencia, *Conclusiones preliminares sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa*, marzo 2016, págs. 5-6.

<sup>6</sup> ALFONSO, R. & VAQUERO, J., “La economía llamada colaborativa”, en ALFONSO, R. & BURILLO F.J., *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2017, págs. 49-69.

<sup>7</sup> HERN, A., “Why the term “*sharing economy*” needs to die”. *The Guardian*, 5 de octubre 2015 & BOTSMAN, R. “Defining the sharing economy: What is collaborative consumption – And What Isn’t”, *Fastcoaxis.com*, 27 de mayo 2015.

positivo de la economía colaborativa, pero haciendo de ella un negocio puramente lucrativo cuyo objetivo es incrementar los beneficios lo máximo posible, aunque ello suponga un recorte en derechos, fundamentalmente sociolaborales. Los caracteres comunes con la economía colaborativa son fundamentalmente el uso de plataformas digitales y los sistemas de confianza que han conseguido en parte gracias a los sistemas de valoración y control, pues hace algunos años era impensable que una persona accediera a ir en el coche de un conductor no profesional, como ocurre actualmente en Uber o Cabify, igual que era complicado imaginar el intercambiar una vivienda con personas desconocidas para pasar las vacaciones, como es el caso de la primera etapa de Airbnb.

Haciendo hincapié en el asunto del beneficio, una de las formas de incrementarlo es reduciendo costes, de manera que nos encontramos múltiples técnicas para hacerlo, como por ejemplo la deslocalización de las empresas<sup>8</sup>, lo que implica llevar toda la organización productiva a un país donde las materias primas son más baratas o los derechos laborales son inexistentes, entre otras técnicas de reducción de costes. No obstante, las plataformas en las que nos centraremos en este trabajo, las plataformas de trabajo bajo demanda no emplean esta metodología para reducir sus costes, básicamente porque se trata de empresas que prestan servicios y necesitan estar en el país donde prestan ese servicio, sin embargo, tienen otro método conocido como crowdsourcing<sup>9</sup>. La práctica del crowdsourcing consiste en la externalización de pequeñas tareas o trabajos de pequeña entidad y corta duración, descentralizando la prestación del servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda, de ahí que también se denomine a esta práctica empleo *on-demand*<sup>10</sup>.

Uno de los primeros ejemplos que tenemos de plataforma de crowdsourcing es Amazon Mechanical Turk, fundada en el año 2005. Como su propia web determina, es un mercado de crowdsourcing que facilita a las empresas la externalización de sus

---

<sup>8</sup> ERMIDA, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor*, n. 1, págs. 5-6, 2007, en línea, [www.upf.edu/iuslabor](http://www.upf.edu/iuslabor).

<sup>9</sup> Blog explicativo del nuevo fenómeno denominado crowdsourcing, en línea, <https://www.watchity.com/es/blog/las-5-mejores-plataformas-de-crowdsourcing/> (Consulta realizada el 6 de octubre de 2019).

<sup>10</sup> GINES, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo, el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, diciembre 2016. ISSN 2341-135X

procesos a un colectivo de individuos, que son la fuerza de trabajo, distribuidos por todo el mundo dispuestos a llevar a cabo estas tareas de forma virtual<sup>11</sup>.

Para que la externalización del servicio sea posible es necesario contar con un buen programa informático que permita poner en contacto rápidamente la oferta con la demanda, de ahí que el papel de las plataformas digitales sea imprescindible en este tipo de negocio, por ello a lo largo del trabajo analizaremos el funcionamiento de las plataformas digitales. Veremos, entre otras cosas, como las plataformas cuentan con algoritmos complejos, desarrollados específicamente para ello, que permiten calcular rápidamente qué individuo es el que puede prestar el servicio de la mejor forma, en el menor tiempo y al menor coste posible. Parte del éxito de estas plataformas es consecuencia de la rápida reacción a la hora de poner en marcha el proceso productivo.

Todo esto se analizará con detenimiento en el primer capítulo de este trabajo, cuyo objetivo es desarrollar el funcionamiento de las plataformas digitales. Cada vez son más los servicios que ofertan las plataformas digitales de trabajo en línea, lo que hace que su importancia sea ya considerable, pero es que además es un fenómeno en progresión de ahí la necesidad de entender su funcionamiento para poder regular aquellos aspectos en los que las plataformas digitales están incidiendo negativamente.

Son muchos los elementos que pueden examinarse en el seno de esta nueva forma de negocio, si bien este estudio tiene por objetivo analizar con mayor profundidad los aspectos jurídico-laborales, pues nos encontramos ante un fenómeno que está teniendo una gran repercusión en el mercado de trabajo, en especial en lo que se refiere a la caracterización de la relación laboral y el respeto de los derechos básicos de todo trabajador<sup>12</sup>, ya sea por cuenta propia o ajena.

Para llevar a cabo este análisis, tras estudiar el concepto de plataforma digital, será preciso continuar con el impacto que ha tenido en el mercado de trabajo, para conocer la clase de individuos que optan por este trabajo, si las plataformas digitales han favorecido un empeoramiento de la situación de los trabajadores o las ventajas que, como todo fenómeno, puede traer consigo. Podemos adelantar, que su aparición está

---

<sup>11</sup> Página Web de Amazon Mechanical Turk, en línea, <https://www.mturk.com> (Consulta realizada el 14 de octubre de 2019).

<sup>12</sup> MOLINA, O. & PASTOR, A. “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en FAUSTO MIGUÉLEZ (Coordinador) *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, 2018.

contribuyendo a la precarización del mundo del trabajo, empeorando las condiciones de trabajo y aumentando la desigualdad en lo que a protección social se refiere, hasta el punto de que muchos de estos trabajadores, como analizaremos más adelante tienen que recurrir a ayudas de la Administración para poder sobrevivir dado que con el trabajo desempeñado en la plataformas no les es suficiente, por ello cada vez más se plantea la necesidad de crear una renta básica para asegurar unos ingresos mínimos. El asunto de las ayudas sociales, a pesar de haberlo mencionado, no es un tema que vaya a tratar este trabajo, pero si hemos querido plantearlo y dejarlo sobre la mesa para un estudio futuro, que sin duda es necesario. También, las notas características de la relación laboral, el posible encuadramiento de los trabajadores que desempeñan su actividad a través de estas plataformas y, para finalizar, observar qué derechos son los que deben estar siempre presentes en la relación que une a las plataformas con sus trabajadores o colaboradores, con independencia de su encuadramiento en el mundo del trabajo.

Como ya se ha mencionado, este fenómeno es global, por lo que conviene señalar, antes de comenzar el análisis en profundidad, que el presente trabajo se centrará en los aspectos jurídico-laborales aplicados al Derecho del Trabajo en España. No obstante, debido a que España pertenece al proyecto de integración europea, es necesario analizar el asunto también desde una perspectiva europea, mas si cabe cuando la Unión Europea está apostando y recomendando a los países miembros regular el fenómeno de las plataformas digitales. Además, no solo la Unión Europea entiende la necesidad de una regulación que aporte seguridad jurídica a los usuarios, empresas y trabajadores de las plataformas digitales, también la Organización Internacional del Trabajo, como se verá a lo largo del presente documento, ha realizado informes sobre el empleo digital, con el objeto de dotar al fenómeno de una regulación completa, y conseguir así un verdadero trabajo decente<sup>13</sup>, en el que se respeten los derechos básicos de todos los trabajadores.

La última parte del trabajo pretende analizar las respuestas que pueden darse a este fenómeno, en aras de conseguir unas mejores condiciones para los trabajadores de plataformas digitales, aunque alguna de las propuestas se podría extender a todos aquellos que son considerados autónomos y necesitan de protección.

---

<sup>13</sup> GIL y GIL, J.L., “Concepto de Trabajo decente”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera, Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, nº 15-18, pp. 77-120.

# CAPÍTULO I: LAS PLATAFORMAS DIGITALES COMO MODELO EMPRESARIAL

El trabajo en plataformas digitales presenta una serie de desafíos, la mayoría de carácter jurídico, lo que implica la imperiosa necesidad de conocer en profundidad el fenómeno con el que se está tratando a fin de poder responder a los retos que plantea de la mejor manera posible y siempre desde una perspectiva jurídica. Sin embargo, es muy difícil responder, más si cabe desde una perspectiva jurídica, a los desafíos que plantean en este caso las plataformas digitales si se desconoce en qué consisten, cuál es su origen o el impacto que ha supuesto su existencia.

El primer capítulo tiene como objetivo dar respuesta a estas cuestiones iniciales, con el objetivo de poder afrontar el segundo capítulo en mejores condiciones, después haber analizado y estudiado en profundidad aquellas cuestiones de las plataformas digitales que más interesan para este trabajo.

## 1. CONCEPTO Y ORIGEN

Las plataformas digitales pueden definirse como *“sistemas tecnológicos inteligentes para gestionar activamente la transmisión de datos y modulares, donde el dueño de la plataforma y terceros pueden ofrecer sus contenido y servicios de forma complementaria para aumentar el valor de la plataforma con el encuentro de clientes y proveedores en un entorno de servicio garantizado”*<sup>14</sup>. Se trata de espacios en internet, sistemas que funcionan a partir de un sistema operativo, diseñados según las necesidades y la finalidad de la propia plataforma.

Una vez hemos definido lo que es técnicamente una plataforma digital, es preciso conocer el contexto tecnológico, sobre todo, pero también el contexto económico y social que ha posibilitado el surgimiento y crecimiento exponencial de estos “espacios en internet”.

En cuanto al elemento tecnológico, los factores más determinantes son entre otros, la extensión de la banda ancha y del internet a gran velocidad, ya que esto es lo que ha permitido la conexión prácticamente instantánea entre particulares, así como la

---

<sup>14</sup> VARELA, J., “Cuando medios y telefónicas quieren ser plataformas digitales”, *Cuadernos de Periodistas, Revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, 2010, págs. 44-47.

posibilidad de llevar a cabo transacciones complejas de forma muy rápida. Otro factor que también ha influido de manera determinante es la expansión de la conectividad móvil, de manera que para conectarse de forma instantánea y desarrollar operaciones complejas es suficiente con un smartphone, aparato que utiliza la gran mayoría de la población y, por último, es imprescindible mencionar el peso que ha tenido la computación en la nube y la revolución de los datos, ya que es lo que ha permitido el almacenamiento y procesamiento de gran cantidad de información (*big data*)<sup>15</sup>.

Todos estos avances tecnológicos tuvieron gran impacto en las empresas y su organización, lo que terminó afectando a los puestos y condiciones de trabajo. En un primer momento la tecnología permitió que la mano de obra estuviera dispersa, pues con conexiones telefónicas o de internet era posible que los individuos trabajaran desde su propio domicilio, lo que permitía un ahorro muy significativo, como es el de la construcción y mantenimiento de los edificios que funcionaban como lugares de trabajo. Esta nueva concepción del lugar de trabajo que permitió el avance de la tecnología, además reducir costes aportaba una ventaja muy competitiva a las empresas, la disponibilidad horaria gracias a la distribución geográfica de los individuos. Si los individuos trabajan desde sus domicilios es posible que se conecten a cualquier hora, pero es que además contar con individuos dispuestos a realizar las tareas en cualquier lugar del mundo asegura una disponibilidad absoluta, las 24 horas del día todos los días de la semana. Actualmente, gracias en especial al avance tecnológico que han supuesto los smartphones se puede trabajar desde cualquier lugar, posibilidad que ha sido muy bien aprovechada por las plataformas digitales, como por ejemplo Uber, que cuenta con muchos conductores dispersos por la ciudad, de tal forma que seleccionan al conductor que se encuentra más cercano al pasajero para prestar el servicio lo mas rápido posible.

En cuanto al origen de las plataformas digitales en la relativo al aspecto económico, hemos de profundizar en lo que ya se ha mencionado en la introducción de este trabajo. Lo que hoy conocemos como plataformas digitales de trabajo tiene su origen en el fenómeno que se conoce como economía colaborativa, en la que el sistema económico predominante, el sistema capitalista, pierde un poco su razón de ser, ya que predomina el intercambio y deja de existir el típico lugar donde se concentran los

---

<sup>15</sup> MARTÍN, J.M., Cap. I Las plataformas digitales como modelo de negocio, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018, págs. 16-17.

medios necesarios para producir<sup>16</sup>, hasta el extremo de que son los individuos que realizan las tareas los que aportan los medios de producción, ya sea el ordenador desde donde se realiza la actividad administrativa correspondiente o la moto que sirve de medio de transporte para repartir comida a domicilio. Como se puede apreciar el surgimiento de las plataformas digitales conlleva cambios en los postulados históricos relativos a la organización empresarial o las formas de trabajo, pero ello se analizará mas adelante cuando se estudie el impacto en el mercado de trabajo.

También ha contribuido la situación de crisis económica global que tuvo sus inicios allá por el 2008, debido a que algunos individuos buscaron alternativas que les permitieran seguir disfrutando de unos días de vacaciones o ahorrar en determinados bienes que otros individuos deciden vender porque ya no usan. Lo verdaderamente importante de este aspecto es cómo las empresas que gestionan las plataformas digitales han sabido aprovechar todos los aspectos positivos que tenía la economía colaborativa, fundamentalmente el uso de la tecnología y la creación de sistemas que dieran confianza al usuario, para convertirlo en un verdadero modelo de negocio. Desde mi punto de vista y reiterando lo que ya se dijo en la introducción, esto último, la confianza ha tenido una importancia esencial en el crecimiento de las plataformas digitales de trabajo<sup>17</sup>.

Por último, en cuanto al aspecto social debemos mencionar que las plataformas digitales de trabajo han crecido y lo seguirán haciendo gracias a que los más jóvenes son capaces de manejar muy fácilmente las nuevas tecnologías, pues han crecido utilizándolas, no obstante, cada vez son más las personas de mediana edad que se preocupan por aprender y que consiguen manejar con soltura las nuevas tecnologías, sobre todo aquellas personas cuyo trabajo lo requiere.

Otro elemento que, unido al que se acaba de mencionar, ha potenciado el crecimiento de las plataformas digitales es la elevada tasa de paro juvenil, problema que potencia que uno de los colectivos que más difícil tiene acceder al mercado laboral tradicional opte por este tipo de trabajos<sup>18</sup>. Aunque es un trabajo al que acceden sobre

---

<sup>16</sup> TRIGUERO, L.A., “La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdsourcing y crowdworkers”, *Labour & Law Issues*, vol. 2, no. 2, 2016, págs. 5-6.

<sup>17</sup> FERRER, M., “Presente y futuro de las plataformas digitales”, *Revista de estudios de juventud*, nº 119, marzo de 2018, págs. 64-66.

<sup>18</sup> TRIGUERO, L.A., Op. cit., pág. 7.

todo jóvenes, una encuesta realizada por la OIT<sup>19</sup>, que se analizará detalladamente más adelante, prueba que las personas adultas también acceden a estos trabajos para complementar el salario de su trabajo principal o porque se encuentran en situación de desempleo y necesitan obtener ingresos. No obstante, estas tendencias seguro que se verán modificadas en el futuro, ya que como se analizará a continuación cada vez son más los tipos de plataformas que existen, copando una gran cantidad de sectores económicos en los que antes solo se concebían las organizaciones tradicionales de trabajo.

### **1.1 Tipos de plataformas digitales.**

Son muchos los tipos de plataformas digitales que podemos encontrar en la actualidad, ya que existen en cualquier ámbito de la vida que podamos imaginar, como por ejemplo las plataformas que ofrecen contenido audiovisual o que ponen en contacto a individuos para la compraventa de bienes, entre otras. No obstante, las que interesan en el presente trabajo son aquellas que brindan la posibilidad de poner en contacto la oferta con la demanda para la realización de una determinada prestación de servicios, donde la propia plataforma juega un papel fundamental a la hora de organizar las tareas.

Dentro de estas últimas, por un lado, encontramos las plataformas de trabajo en línea y por otro las plataformas de empleo bajo demanda<sup>20</sup>. En cuanto a las plataformas de trabajo en línea, únicamente es necesario un dispositivo con acceso a internet, se asignan microtareas a individuos o grupos de individuos y la tarea se realiza online<sup>21</sup>. Las plataformas de empleo bajo demanda<sup>22</sup> funcionan a partir de la ubicación del individuo como consecuencia de que el demandante del servicio requiere rapidez, y la

---

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo creada en 1919 como parte del tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Con la creación de la OIT se puso de manifiesto que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La principal misión de la OIT es la protección de los individuos a través de la justicia social.

<sup>20</sup> SUSO, A., Cap. II El impacto de las plataformas digitales sobre el mercado de trabajo, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018, págs. 35-36.

<sup>21</sup> Son plataformas cuya base es la web, como ejemplo de plataformas que seleccionan a individuos concretos tenemos la plataforma *Upwork* que utiliza freelance, por otro lado, encontramos las que dividen el trabajo en microtareas y lo organizan asignándolo a grupos de individuos, siendo un ejemplo de ella *Amazon Mechanical Turk* o *Clickworker* y, por último, también existen plataformas como *99Desings* cuyo funcionamiento es similar al de un concurso, utilizado sobre todo cuando se requiere creatividad en la realización de la tarea,

<sup>22</sup> Las plataformas que se basan en la ubicación son más conocidas en nuestro entorno, pues nos encontramos con empresas dedicadas al transporte como Uber o Cabify, al reparto a domicilio en el caso de Glovo, Deliveroo y Uber Eats, aunque también existen plataformas que ofrecen otros servicios, como es el ejemplo de TaskRabbit para tareas del hogar.

conexión a internet es la manera de contactar oferta y demanda, pero las tareas se encuadran en las actividades tradicionales, fundamentalmente el reparto a domicilio o el transporte, aunque también encontramos plataformas para realizar limpiezas a domicilio, trabajos creativos, etc. El presente trabajo se centrará en el análisis de las plataformas bajo demanda, ya que son las que más han proliferado en España en los últimos años y sobre las que más dudas y conflictos están surgiendo a la hora de encuadrar a los individuos que colaboran prestando servicios para estas empresas.

Debido a que nos encontramos en el apartado del trabajo que pretende dar una definición completa de las plataformas digitales, podemos adelantar que a la hora de determinar la existencia de relación laboral el funcionamiento de las plataformas tiene importancia, por ello vamos a explicar brevemente como funcionan la inmensa mayoría de plataformas de trabajo bajo demanda en España.

El funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo se puede evaluar desde un punto de vista general, pues todas las plataformas funcionan de forma similar. La empresa gestora de la plataforma pone a disposición del cliente y del prestador de servicios un sitio web o aplicación móvil, siendo necesario registrarse para hacer uso de esta. Una vez se ha completado el proceso de registro, un proceso realmente sencillo, pues únicamente requiere datos personales y de contacto, es el cliente el que entra en la Web o App y hace su encargo, ya sea un pedido de comida a domicilio o publicar una oferta de microtareas para el volcado de datos, todo dependerá de la plataforma, según el tipo de plataforma los servicios y posibilidades pueden variar. A partir de este momento encontramos algunas diferencias entre plataformas, debido a que en las plataformas de trabajo en línea el oferente, atendiendo a sus necesidades y a la valoración de los candidatos, puede seleccionar la persona que quiere que desempeñe la tarea<sup>23</sup>, mientras que las plataformas digitales de trabajo bajo demanda seleccionan de forma automática al individuo que llevará a cabo el encargo, a partir de un algoritmo que compara el coste-beneficio de la operación para seleccionar al repartidor, conductor o limpiador que se encuentre en mejor condición de atender esa demanda.

Como se puede ver, las propias plataformas han evolucionado. En una primera etapa su principal función era poner en contacto oferta y demanda, pero ahora son indispensables y sirven también para organizar el trabajo, ya sea porque contienen

---

<sup>23</sup> GINÉS, A., Op. cit, págs. 9-10.

información y valoraciones aportadas por otros clientes, algo que influye claramente a la hora de ser seleccionado por usuarios futuros, pero donde se ve más claro es en las plataformas que gestionan la selección del individuo que presta el servicio a partir de un complejo algoritmo que mide varios factores para elegir al individuo más rentable desde el punto de vista coste-beneficio, como ya hemos comentado.

Por concluir, antes de dar paso al siguiente epígrafe hay que reseñar que el funcionamiento ha sido una de las principales claves del éxito de estas plataformas, pues permite la contratación del servicio de forma inmediata<sup>24</sup>, en el mismo momento en que surge la necesidad y el negocio jurídico finaliza en un corto período de tiempo, una vez la tarea ha sido finalizada por el encargado de llevarla a cabo, de tal forma que el cliente no debe preocuparse más hasta que no le surja una nueva necesidad.

## **2. MODELO EMPRESARIAL**

Son cada vez más empresas las que cuentan con un elemento digital a partir del cual los individuos pueden contratar el servicio deseado, de manera que el cliente accede a la Web o App y efectúa su compra, independientemente de que sean bienes o servicios. Si bien, aunque actualmente todas las grandes empresas disponen de un sitio Web o App móvil desde la cual los clientes pueden adquirir bienes o contratar servicios, cuando hablamos de plataformas digitales como modelo empresarial estamos haciendo referencia al modo de estructurar una empresa<sup>25</sup>, es decir es necesario contar con algo más que un elemento digital en la organización.

Aunque el concepto modelo empresarial no es ni mucho menos un concepto tan antiguo en el ámbito económico como lo puede ser el de empresario o medios de producción, lo cierto es que si nos paramos a pensar es algo que existe desde que se produjeron los primeros trueques, pues seguro que los individuos contaban con mecanismos encaminados a generar beneficios, organizando y planificando dicha actividad, evaluando con quien podían intercambiar y en caso de haber varias

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, pág. 5.

<sup>25</sup> MARTÍN, J.M. Op. cit, pág. 18.

alternativas elegir la más rentable, incluso tomaban decisiones para captar la atención de aquellos a quienes se dirigían con el ánimo de cerrar un intercambio<sup>26</sup>.

Aunque el modelo empresarial es algo que ya se podía vislumbrar en la época en la que empezó a surgir el comercio, actualmente tenemos definiciones más sofisticadas, siendo la que más acogida ha tenido la que entiende por modelo de negocio “*la razón fundamental por la que un negocio crea, proporciona y captura valor*”<sup>27</sup>. Son varios los modelos empresariales que persiguen los objetivos definidos por Osterwalder y Pigneur, pero en este epígrafe vamos a centrarnos en la forma que tienen de hacer cumplir estos objetivos las empresas que gestionan plataformas digitales de trabajo.

Para empezar a desgranar el modelo de negocio de las plataformas digitales es necesario tener muy claro la posición y estructura que tienen en el mercado, aunque también se evaluará su estructuración a nivel interno, siempre poniéndolo en comparación con las empresas tradicionales, pues vamos a encontrar muchas diferencias, que suponen en algunos casos ventajas competitivas muy importantes.

La diferencia fundamental es que, mientras que en las empresas tradicionales la relación entre los diferentes actores que intervienen en el proceso productivo es lineal y estanca, en las empresas que gestionan las plataformas digitales las interrelaciones que se crean son multidireccionales, siendo la plataforma el núcleo central de dichas interconexiones. En una empresa tradicional, el valor que todos los intervinientes en el proceso productivo generan es progresivo de forma lineal, de manera que el primer eslabón son los proveedores, pasando por la empresa y terminando en el cliente. Por el contrario, las empresas cuyo elemento esencial es la plataforma digital, configuran y desarrollan ésta de tal modo que cree valor a proveedores y clientes, además de forma bidireccional porque tanto los proveedores como los clientes de las plataformas contribuyen a la creación de valor. En definitiva, el principal valor que aporta la plataforma digital es que proporciona una herramienta preparada y configurada para que clientes y proveedores puedan conectar de forma sencilla, con un coste muy reducido y rápidamente<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Blog explicativo de los distintos modelos empresariales, en línea, [http://administracioempresas.blogspot.com/2016/07/modelos-empresariales\\_24.html](http://administracioempresas.blogspot.com/2016/07/modelos-empresariales_24.html) (Consulta realizada el 12 de noviembre de 2019).

<sup>27</sup> MARTÍN J.M. Op. cit, pág. 18. Conviene señalar que el autor de la obra a que hace referencia esta cita no es el autor de la definición, dado que la definición fue acuñada por Osterwalder y Pigneur (2010).

<sup>28</sup> *Ibidem*. págs. 19-20.

La creación de una plataforma cuyo funcionamiento sea óptimo supone una gran inversión, además de los costes en los que hay que incurrir para el mantenimiento y actualización de esta, pero lo cierto es que acaba siendo una inversión rentable pues se dota a los clientes y proveedores de un medio a partir del cual gira el negocio jurídico de adquisición de bienes o servicios. Por ejemplo, mi experiencia con dos de las plataformas digitales de empleo bajo demanda más conocidas de España, Uber y Glovo, es que entrar en la plataforma es como acceder a un mercado virtual, un espacio que se encuentra en red y desde el que puedes adquirir los productos o servicios que ofertan, es decir, de alguna manera crean un mercado en línea, en el que la conexión entre oferta y demanda es inmediata, donde además los tiempos de espera se reducen, así como los costes, algo que estudiaremos más abajo.

Tres son las claves del éxito de este modelo de negocio. Además de contar con los medios tecnológicos necesarios para conectar oferta y demanda en el instante preciso, encontramos que ha resultado ser realmente provechoso para el negocio la división del trabajo y la externalización de las tareas, el crowdsourcing al que hacíamos referencia ya en la introducción del trabajo<sup>29</sup>. Estas son dos de las características principales de la estructura organizativa predominante en este modelo de negocio. Mientras que la subdivisión de las tareas es más propia de las plataformas de trabajo en línea, los dos tipos de plataformas a que se han hecho referencia en este trabajo son conocidas por contar con trabajadores independientes, con autónomos que colaboran prestando servicios que los clientes adquieren a través de la plataforma.

En cuanto al primer elemento, la subdivisión de las tareas únicamente hay que destacar, como ya se ha dicho, que es propio de las plataformas digitales en línea, es decir, aquellas que funcionan íntegramente a través de la red<sup>30</sup>. Estas plataformas son utilizadas por las empresas para encargar la realización de tareas sencillas, pero repetitivas de tal forma que se asignan a varios individuos y cada uno realiza una parte del trabajo. Esta forma de división del trabajo reduce mucho el tiempo de realización de la tarea, dado que son varios los individuos los que trabajan en ella al mismo tiempo. Por el contrario, en el otro tipo de plataformas mencionado la tarea la realiza un único individuo, si bien se trata de trabajos generalmente sencillos y rápidos, pues controlan la

---

<sup>29</sup> GINÉS, A. Op. cit, pág. 5.

<sup>30</sup> Blog cuya entrada analiza el fenómeno del crowdsourcing y los retos que supone para el derecho laboral, en línea, <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/los-retos-laborales-de-la-on-demand-economy-el-caso-uber/> (Consulta realizada el 9 de noviembre de 2019).

localización del individuo seleccionando aquel que la puede desempeñar en el menor tiempo posible, como ya hemos analizado.

En cuanto a la última característica principal de este modelo de negocio en lo que se refiere a su organización, hay que mencionar la razón de ser de este trabajo, que no es otra que la utilización de trabajadores autónomos o independientes para la realización de las tareas, lo que ha generado un serio debate sobre el encaje de estos individuos, discusión que se abordará de forma exhaustiva en el segundo capítulo.

Hasta el momento, las empresas gestoras de las plataformas digitales ya sean de uno u otro tipo, emplean colaboradores independientes que eligen cuando quieren trabajar y utilizan sus propios medios para el desempeño del trabajo. Este proceso se denomina externalización, permitiendo a las empresas una huida del derecho laboral y de los costes sociales que implica contar con trabajadores<sup>31</sup>, algo a lo que se hará referencia en el siguiente epígrafe.

Por último, es necesario evaluar el impacto que está teniendo este modelo de negocio respecto de los modelos empresariales tradicionales. Hemos visto como en España, en un sector tradicional como es el del taxi, ha existido una lucha encarnizada contra plataformas como Uber o Cabify, no obstante, es cierto que el conflicto ha sido peculiar por el tipo de regulación que existía en nuestro país. Sin embargo, es una clara muestra de cómo el modelo de las plataformas puede poner en serios problemas a las empresas y sectores tradicionales<sup>32</sup>.

Para tratar este asunto es necesario tener claros tres conceptos clave: empresa, costes de transacción y costes de coordinación y control. Una empresa es una unidad organizada que desarrolla una actividad productiva, cuya característica principal es que planifica y desarrolla la producción de forma más eficiente<sup>33</sup>, siendo el empresario la persona encargada de organizar dicha producción. En cuanto a los costes mencionados, los de transacción son aquellos que se generan cuando se produce un intercambio económico, mientras que los costes de coordinación y control consisten en aquellos costes en los que se incurre cuando se pone en marcha un proceso productivo, pues es imprescindible coordinarlo y controlarlo para que el resultado sea óptimo.

---

<sup>31</sup> GINÉS, A. Op. cit, págs. 15-17.

<sup>32</sup> FERRER, M., Op. Cit. págs. 67-68

<sup>33</sup> ARRUÑADA, B. *La estructura conceptual de la empresa*, Pirámide, Madrid, 1997.

Las plataformas están revolucionando el concepto de empresa, pues no desarrollan un proceso productivo unitario y completo, sino que ponen en marcha el proceso productivo en el mismo momento en que se genera la demanda y este finaliza en el momento en que el cliente ve satisfechas sus necesidades, reiniciándolo cada vez que alguien demanda los servicios de la plataforma. Además, como ya hemos mencionado es la propia plataforma la que crea el mercado, de forma que está a medio camino entre ser empresa y ser mercado<sup>34</sup>. La especie de mercado que se crea a través de la plataforma le otorga una ventaja competitiva muy importante, pues siendo su mercado establece las reglas que más les convienen. Además, a medida que la plataforma crece las economías de escala y de red permiten que el crecimiento aumente y lo haga a un menor coste, lo que convierte el proceso en un círculo vicioso y puede acabar con empresas muy potentes<sup>35</sup>.

En lo relativo a los costes mencionados, las plataformas han conseguido reducir o incluso acabar con los costes de transacción<sup>36</sup> gracias a la interacción directa que se produce entre oferta y demanda. Ya se ha visto que el acceso a la plataforma es gratuito y tan intuitivo que consigue ser realmente sencillo, lo que permite llegar incluso a un público que no está tan familiarizado con las nuevas tecnologías. La inversión en tecnología no habría dado ningún fruto si no fuera accesible, pero han reducido esta desventaja al máximo haciendo de las plataformas sistemas de interacción sencillos y rápidos, al alcance de cualquier persona, siendo la propia plataforma la que guía al usuario, al menos en el lado del cliente. Otro aspecto ventajoso, que ha ayudado a reducir en mucho los costes de transacción, es que todo está automatizado de forma que se puede consultar las características del servicio o el precio con una sola ojeada, así como contratar y pagar con un solo clic.

Dado el tipo de organización, los costes de coordinación y, en menor medida los de control, también se han visto reducidos<sup>37</sup>. El proceso de coordinación lo lleva a cabo la propia plataforma, mientras que los costes de control se han trasladado de alguna manera a los clientes. Si pensamos en las plataformas a las que nos estamos refiriendo constantemente, es claro que la coordinación se efectúa a través de la propia plataforma

---

<sup>34</sup> MARTÍN, J.M. Op. cit, págs. 26-27.

<sup>35</sup> Noticia sobre la destrucción del sector del taxi en San Francisco en favor de la empresa Uber, en línea, [https://elpais.com/elpais/2016/01/27/opinion/1453919597\\_092561.html](https://elpais.com/elpais/2016/01/27/opinion/1453919597_092561.html) (Consulta realizada el 5 de noviembre de 2019).

<sup>36</sup> MARTÍN, J.M. Op. cit, pág. 20.

<sup>37</sup> *Ibidem*, pág. 26.

que es la que asigna el trabajo a través de un algoritmo, además de que se trata de tareas que son realizadas por un único individuo de forma que no es necesario organizar más allá de la mera asignación.

Tampoco existe un individuo encargado de fiscalizar de forma sistemática el trabajo que realizan los trabajadores independientes, aunque es cierto que existen personas encargadas de resolver los problemas que puedan derivarse de la actuación de los colaboradores, sin embargo, solo intervienen en caso de que, como se ha dicho, exista algún contratiempo. La fiscalización y control de los trabajadores se ha trasladado a los clientes, los que a través de sus valoraciones reflejan su opinión del servicio prestado<sup>38</sup>. Las reseñas, cada vez más utilizadas, son tenidas en cuenta por otros clientes, pero sobre todo por los gestores de las plataformas, que sin necesidad de contratar personas que se encarguen de velar por el buen desarrollo de la actividad y el control de los colaboradores, reciben información acerca del desempeño de los individuos que llevan a cabo las tareas. Es una información realmente útil, de hecho, los trabajadores son clasificados en función de las opiniones de los usuarios, entre otras variables, de forma que una buena reseña reporta beneficios como optar a más tareas o pedidos, mientras que una reseña negativa puede suponer perder potenciales clientes o peor puntuación, lo que a su vez se traduce en menos cantidad de trabajo y puede conllevar el fin de la relación con la plataforma.

Es patente que los gestores de las plataformas tienen muy en cuenta las valoraciones de los usuarios, pero no ha sido posible contrastar hasta qué punto, en el sentido de comprobar si existe algún mecanismo de defensa del trabajador, alguna herramienta con la que pueda contar para contradecir o explicarse ante posibles acusaciones del cliente. Recordemos que una mala valoración o una queja grave puede suponer el fin de la colaboración. En cualquier caso, en lo que aquí nos interesa es obvio que los costes de coordinación y control se ven reducidos, como ya habíamos adelantado.

Todo ello supone un gran reto para las empresas tradicionales, pues en poco tiempo han visto como las plataformas digitales están comiéndole mucho terreno, si bien es cierto que esto solo ha pasado en algunos sectores, en aquellos donde este modelo de negocio es posible, caracterizados por ser nichos en los que es viable la

---

<sup>38</sup> El sistema de puntuación será una de las variables determinantes a la hora de emitir su fallo los tribunales.

división del trabajo o cuentan con procesos productivos sencillos. No obstante, el camino que le queda por recorrer al modelo de negocio estudiado, el de las plataformas, es muy largo y, desde mi punto de vista, en el futuro accederán a muchos más sectores, solo es cuestión de tiempo. Ya hemos visto la fuerte penetración que han tenido en sectores como el transporte, el alojamiento o la restauración, pero también han entrado en el sector de los servicios financieros, en el mundo de los servicios profesionales cualificados, también en el mercado de los contenidos audiovisuales y el de compraventa de bienes nuevos o de segunda mano.

Desde un punto de vista enteramente económico podríamos decir que la creación de las plataformas digitales es una gran noticia para los consumidores, de hecho, es patente que tiene muchos aspectos positivos, pero lo cierto es que también tiene consecuencias negativas. En próximos epígrafes se evalúan las ventajas y desventajas desde el punto de vista del mercado de trabajo, pero para finalizar el análisis de este modelo de negocio es conveniente evaluar los efectos que ha supuesto la aparición de las plataformas digitales, así como algunas de las ventajas y desventajas desde el punto de vista empresarial.

El principal efecto económico que han tenido las plataformas digitales en estos sectores ha sido:

***Aumento de la oferta, disminución de precios y expulsión de competidores tradicionales***<sup>39</sup>: las plataformas digitales son participantes de pleno derecho en el mercado, de forma que su entrada en él ha supuesto un aumento de la oferta. En cualquier economía un aumento de la oferta provoca una bajada de los precios, pues oferta y demanda, aumenten o disminuyan, son dos variables que siempre afectan al precio. Además, en el caso de las plataformas ya hemos visto como han sabido reducir al máximo los costes de transacción y los de coordinación y control, así como los costes sociales derivados de contratar empleados de forma que esto les permite que sus precios sean aún más competitivos. Unos precios tan competitivos provocan la salida del mercado de aquellos que no pueden adaptarse a la nueva realidad, ya que el precio es uno de los principales elementos que el consumidor tiene en cuenta a la hora de tomar su decisión, aunque es cierto que no es el único.

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, págs. 32-33.

En cuanto a las ventajas y desventajas, podemos decir que para los consumidores a corto plazo la bajada de precios es positiva, pues pueden satisfacer sus necesidades a menor precio, sin embargo, esta circunstancia provoca la eliminación de aquellos competidores que tengan que echar el cierre porque no son capaces de competir al mismo nivel. La eliminación de los competidores directos supone a medio y largo plazo una disminución de la oferta y por tanto un aumento de precios, pudiendo llegar incluso a situaciones de oligopolio o monopolio. Si bien es cierto que las empresas son conscientes de que para subsistir es necesario innovar, por ello la aparición de nuevos competidores motiva a las empresas existentes, pero también a las que quieren entrar en el mercado, a invertir para aumentar su competitividad y poder mantenerse activos. Una mayor inversión potencia la utilización de recursos infrautilizados, asimismo es beneficioso para aumentar la competitividad y la riqueza del país, ahora bien, es necesario que estos beneficios reviertan positivamente en la sociedad, para lo cual es necesario una regulación óptima de las plataformas digitales, aprovechando todos los beneficios que han traído consigo, pero minimizando en la medida de lo posible los efectos negativos.

En conclusión, el futuro de las plataformas digitales es muy prometedor, está cambiando la forma de entender el mercado de bienes y servicios y ello supone la necesidad de adaptación de todos los participantes en el mercado, sobre todo aquellas empresas tradicionales. Aunque este trabajo pretenda estudiar los efectos sobre el mercado de trabajo, con este epígrafe se ha querido plantear que los retos son múltiples, empezando por las empresas y los trabajadores, pero afectará a todas las variables que entran en juego, desde el respeto a las leyes vigentes, la fiscalidad o el medio ambiente, entre otros.

### **3. IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO**

El impacto que ha supuesto las plataformas digitales es ya considerable, pero debemos tener en cuenta que su crecimiento es continuo y que ello continuará teniendo efectos de todo tipo en el mercado de trabajo. Además de las plataformas digitales, son muchos los factores que están cambiando el mercado de trabajo y que lo cambiarán aún

más en el futuro, hasta el punto de que la mayoría de los trabajos del futuro hoy en día todavía no existen, como así lo afirman algunos estudios realizados<sup>40</sup>.

El principal efecto que ha tenido el crecimiento de las plataformas de trabajo es el aumento del trabajo autónomo, pues todas las plataformas digitales exigen como requisito estar afiliado a la Seguridad Social en la modalidad de trabajador autónomo. Es cierto que el debate acerca del encuadramiento de los trabajadores de plataformas digitales está abierto, si bien la realidad es que los individuos que prestan servicios para estas plataformas son trabajadores autónomos, con independencia de lo que se pueda concluir al finalizar el segundo tema.

El aumento de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se ha dado fundamentalmente en el sector servicios, si bien esto no ha supuesto una disminución directamente proporcional del trabajo asalariado. A medio y largo plazo existen muchas probabilidades de que esto cambie, ya que en aquellos sectores donde la penetración de las plataformas sea elevada provocará que algunas empresas tradicionales desaparezcan o disminuyan su tamaño, lo que a su vez implicará la eliminación de puestos de trabajo. Que se eliminen puestos de trabajo por el cierre o reducción de empresas tradicionales no significa necesariamente que el volumen de empleo disminuya, ya que puede ocurrir que únicamente los puestos de trabajo se transformen, habrá que analizar cómo evoluciona este asunto.

Otro aspecto relevante es conocer qué clase de individuos optan por estos empleos y las condiciones en las que realizan las tareas. Para analizar esto es conveniente hacer referencia a la encuesta realizada por la OIT.

### ***Encuesta de la OIT sobre los trabajos en plataformas digitales.***

Con respecto al informe elaborado por la OIT, este consiste en una encuesta a más de 3.000 trabajadores de 75 países diferentes con el fin de obtener respuestas a varios interrogantes como, por ejemplo; el funcionamiento de las plataformas que asignan microtareas, los individuos que optan por este tipo de empleo, las condiciones en las que trabajan, etc. Dada la finalidad de este trabajo, nos vamos a centrar en la situación en que se encuentran los trabajadores de plataformas digitales para conocer los puntos débiles de la relación jurídica y así poder evaluar más adelante desde una

---

<sup>40</sup> Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. I y II, Madrid, 2017.

perspectiva crítica las soluciones que plantean los distintos organismos, entre ellos la propia OIT.

Es importante conocer las motivaciones de los individuos a la hora de optar por esta modalidad laboral. De la lectura de los datos de la encuesta, podemos apreciar que son varias las razones dadas por los encuestados, si bien las dos respuestas predominantes fueron que es una buena opción para complementar el salario obtenido en su trabajo principal y que se puede compaginar fácilmente gracias a la flexibilidad<sup>41</sup> que permiten estas plataformas, siendo esta última una respuesta muy frecuente en las mujeres<sup>42</sup>. Estas dos respuestas tienen un importante trasfondo, la primera de ellas tiene que ver con la precariedad laboral existente en muchos países, lo que obliga a que los trabajadores tengan que recurrir a un trabajo de estas características para complementar su remuneración debido a que la de su trabajo principal es insuficiente. Por otro lado, la segunda respuesta refleja una realidad y es que la mujer, que es quien tradicionalmente ha sido la encargada del cuidado del hogar, necesita de trabajos flexibles, que le permitan una mejor compatibilización entre su vida profesional y su vida personal, asimismo está íntimamente relacionado con la precariedad, pues en la actualidad para tener un salario digno es necesario trabajar muchas horas, lo que supone renunciar en cierto modo a la vida personal<sup>43</sup>.

De la lectura del informe, así como de otros informes y comentarios es importante destacar un aspecto muy positivo, la posibilidad de incorporación al mercado laboral de colectivos que tienen dificultades para conciliar, lo que supone un aumento de la población activa con posibilidades reales de acceder a un empleo. Gracias a la flexibilidad que ofrecen las plataformas digitales, colectivos como el de los estudiantes o los inmigrantes pueden acceder a un primer trabajo que les reporte algún ingreso. Ahora bien, tal y como está configurada la prestación de servicios es difícilmente concebible como un trabajo principal a largo plazo. Lo cierto es que las personas que optan por este tipo de trabajo lo hacen para obtener algún ingreso extra, esto se debe fundamentalmente a que es necesario emplear muchas horas para obtener un salario digno, estableciendo un estándar mínimo de dignidad en lo que sería el

---

<sup>41</sup> CASTRO, M.A., Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Vol., II, Madrid, 2017, págs. 350-353.

<sup>42</sup> Capítulo 3, apartado tercero del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

<sup>43</sup> CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup>. E., “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Haciendo un trabajo digno?”, *Derechos de las Relaciones Laborales*, n° 9, 2017, págs 870-875

equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado actualmente en 900€ en España. Mención especial merece el teletrabajo, que permite una flexibilidad y autonomía casi absolutas, permitiendo la integración de personas que tengan complicado acudir por si solas a un puesto de trabajo consecuencia de una discapacidad que reduzca su movilidad o que tengan que permanecer en su domicilio porque cuiden de una persona dependiente, entre otras muchas situaciones que pueden condicionar acudir a un puesto de trabajo convencional.

También es interesante evaluar el nivel de estudios que poseen las personas que deciden emplearse en estas plataformas, pues se aprecia un nivel de estudios medio-alto. Ello entra dentro de la lógica, si tenemos en cuenta que es necesario un cierto manejo de las nuevas tecnologías, y en porcentaje la gran mayoría de los usuarios frecuentes de las TIC tienen un nivel de formación medio como mínimo. Además, a esta variable afecta que muchos de los integrantes de las plataformas son estudiantes, normalmente universitarios o de formación profesional. Esto tiene una implicación directa en lo que a mantenimiento del empleo se refiere, debido a que las personas que utilizan estas plataformas lo hacen de manera transitoria, de forma que una vez finalizan sus estudios, encuentran un empleo estable o mejoran sus condiciones de vida dejan este tipo de empleos, y ello es consecuencia de que el trabajo en plataformas no aporta la seguridad necesaria ni en lo que se refiere al elemento económico, ni tampoco lo que tiene que ver con la protección social del trabajador, por no hablar de las pocas esperanzas de promocionar dentro de la empresa para conseguir un nivel de satisfacción óptimo que permita llegar al último escalón de la pirámide de Maslow.

El efecto de la precariedad laboral, consecuencia de las medidas de política laboral adoptadas por la mayoría de los gobiernos de países desarrollados<sup>44</sup>, es que genera incertidumbre en los que la sufren, además de situaciones de necesidad, lo que la convierte en un círculo vicioso, pues cuanta más inseguridad por parte del trabajador mayor debilidad a la hora de negociar condiciones de trabajo dignas. En relación con las condiciones de trabajo existentes actualmente en las plataformas digitales, la encuesta a

---

<sup>44</sup> En España, se sucedieron dos reformas laborales una en el año 2010 y otra en el año 2012. La finalidad de ambas era potenciar la creación de empleo, pues la tasa de paro en España estaba creciendo de forma exponencial. El mayor o menor éxito de dichas reformas no nos corresponde juzgarlo, al menos en el presente trabajo, pero todos los análisis coinciden en que supuso un empeoramiento de las condiciones de trabajo lo que ha supuesto un aumento de la precariedad laboral.

la que estamos haciendo referencia centra análisis en cuatro elementos; tiempo de trabajo, oferta de trabajo, remuneración y protección social.

El tiempo de trabajo es medido por la encuesta teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, es decir el tiempo que el individuo invierte en la realización de las tareas, y el tiempo en que el individuo está a disposición de la plataforma, pero sin realizar ninguna tarea o reparto. Además, lo más destacable es la posibilidad que tiene el trabajador de elegir los horarios en los que desea llevar a cabo sus tareas. Según datos de la encuesta, las horas trabajadas de media semanalmente son unas 24,5, de las cuales sólo 18,6 son remuneradas, pues el resto es tiempo en que el trabajador está disponible, pero no recibe ninguna asignación<sup>45</sup>.

El aspecto del tiempo de trabajo está estrechamente relacionado con la remuneración, pues el salario depende de las tareas que se realizan, siendo muy destacable que son pocas las empresas que gestionan plataformas digitales las que remuneran los tiempos de espera. La plataforma Glovo sí remunera el tiempo de espera a 3€ la hora<sup>46</sup>, de otro modo la mayoría del tiempo invertido en la tarea encomendada sería gratuito, pues un repartidor de Glovo pasa más de la mitad del tiempo que está disponible esperando que preparen el pedido que luego debe entregar en destino. La encuesta cifra en dólares lo que se puede ganar por hora trabajando en una de las plataformas de asignación de microtareas, el importe teniendo en cuenta únicamente el tiempo de trabajo efectivo es de 4,43 dólares por hora, lo que equivale a unos 4,00 euros, mientras que si tenemos en cuenta los tiempos de espera la cifra se reduce a 3,31 dólares que son unos 2,98 euros<sup>47</sup>. En España, los repartidores de las principales plataformas de reparto de comida a domicilio ganan en torno a 6,50 euros por pedido en bruto, cantidad que se queda en unos 3,00€ por pedido cuando les descuentan los costes que asumen, entre otros la cuota de la seguridad social por su condición de trabajadores autónomos<sup>48</sup>. Como podemos ver, la retribución está marcada por la propia plataforma y se trata de cantidades muy bajas. Se trata de remuneraciones por servicio muy pequeñas,

---

<sup>45</sup> Capítulo 4, apartado cuarto del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

<sup>46</sup> Experiencia contada por un individuo que trabajó durante tres meses en la plataforma Glovo en el País Vasco, <https://www.elsaltodiario.com/glovo/tres-meses-infiltrado-glovo.gig.economy-mensajeria>

<sup>47</sup> Capítulo 4, apartado primero del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

<sup>48</sup> Noticia sobre el trabajo en Glovo <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190528/repartidor-glovo-trabajo-sueldo-contrato-7478178>

lo que unido a la poca dedicación en lo que a tiempo de trabajo se refiere, da como resultado unos ingresos realmente escasos.

Es necesario desentrañar el impacto que tiene, sobre todo en las plataformas de trabajo en línea, la internacionalización de la prestación del servicio, pues ya hemos visto que a las plataformas se accede a través de un dispositivo con internet y puede hacerse desde cualquier parte del mundo. Es obvio que un mismo servicio, prestado por una persona de nacionalidad china o por una persona de nacionalidad alemana, no se va a remunerar de la misma manera, pues las condiciones en China no son las mismas que en Alemania. Esto también afecta, de forma que las diferentes condiciones sociolaborales de los países terminan afectando al precio de cada servicio<sup>49</sup>. Otra circunstancia que afecta a una disminución del salario es la externalización del servicio, pues con carácter general las plataformas disponen de un gran número de individuos dispuestos a realizar el servicio, y ya hemos visto que cuando la oferta aumenta los precios disminuyen. Todo ello tiene implicaciones en la cuantía salarial, provocando una variación a la baja.

Es también preciso mencionar el aspecto de la demanda, y es que, aunque esta modalidad de negocio va en aumento, aún no es lo suficientemente elevada para permitir que todos los trabajadores de las plataformas estén continuamente ocupados, realizando las tareas o pedidos encomendados<sup>50</sup>. No existe una regularidad en el trabajo, de manera que los trabajadores pueden pasar gran parte de su jornada esperando o, en el caso de microtareas a través de la red, buscando tareas que poder realizar. Consecuencia de que la remuneración depende del trabajo y el desconocimiento de la cantidad de trabajo que el individuo podrá realizar genera incertidumbre y un aumento de las horas de trabajo, con fin de obtener los ingresos esperados. En definitiva, gran parte del tiempo que los individuos dedican al trabajo en la plataforma es tiempo de trabajo no remunerado, como ha probado el informe de la OIT, algo que entiendo se puede enlazar con el derecho a la ocupación efectiva. Es común ver, cuando acudimos a un restaurante de comida rápida, como los trabajadores de las plataformas de reparto a domicilio esperan a que un pedido les entre para poder realizar su servicio, pues bien, todo el tiempo que invierten esperando se les retribuye por un precio irrisorio, cuando se les retribuye, pues hay que atender a las condiciones de cada una de las plataformas. Este es

---

<sup>49</sup> Ermida O., Op. Cit, pp. 6

<sup>50</sup> Capítulo 4, apartado tercero del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

uno de los principales problemas del trabajo en plataformas, los tiempos de búsqueda de la tarea o de espera, hasta el punto de que gran parte del tiempo que los individuos dedican al trabajo en plataformas lo desperdician en esto. El inconveniente de las plataformas digitales de trabajo bajo demanda es que no existe un trabajo programado previamente, sino que el cliente contacta en el mismo momento en que le surge la necesidad, de forma que un día habrá mucho trabajo y otros días poco, no pudiendo garantizar un mínimo de trabajo para el colaborador.

Ya hemos podido comprobar que el tiempo de trabajo, aunque libremente elegido por el trabajador, tiene que ser elevado si lo que se pretende es obtener unos ingresos mínimos para subsistir, pues el salario ofertado por las plataformas digitales es realmente escaso. No obstante, a ello se suma un problema que a la larga puede ser aún peor, y no es otro que el de la protección social de estos trabajadores<sup>51</sup>. La mayoría de los trabajos en plataformas digitales se configuran de tal manera que el individuo realiza sus tareas en calidad de contratista independiente, lo que en España es un autónomo o un TRADE, de manera que las plataformas, como dice literalmente el informe de la OIT, eliminan su responsabilidad de brindar una protección social estándar conforme a lo establecido por las leyes laborales o los convenios colectivos, incluidos aquellos beneficios de protección social. Además, otro dato revelador de la encuesta es que la mayoría de los individuos cuyo único trabajo era el de la plataforma recibían ayudas sociales por parte de las administraciones públicas, pues la plataforma no ofrece ningún tipo de cobertura. Si la situación actual de los trabajadores en plataformas digitales es complicada, si pensamos a futuro aún más, ya que las aportaciones que hacen a sistemas sociales públicos, como la seguridad social en España, es muy escasa, lo que tendrá como consecuencia la obtención de una pensión pequeña. También se evaluó la aportación a planes de pensiones privados, siendo muy pocos los trabajadores que aportaban a este tipo de planes privados.

Al hilo de la mención que se ha hecho a la protección social del trabajador de plataformas digitales, es necesario detenerse en este aspecto, pues es en mi opinión el principal impacto provocado por las plataformas digitales, pues el debate del encuadramiento tiene como principal objetivo determinar el nivel de protección que merecen estos trabajadores.

---

<sup>51</sup> Capítulo 3, apartado tercero del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

La precarización del mercado de trabajo es algo que ha sido consecuencia de muchos factores, siendo el principal la crisis económica del año 2008, cuyo efecto primordial fue la destrucción de empleo, pero también las recetas liberales que se pusieron en práctica para tratar de combatir esa crisis económica, cuya consecuencia fue la creación de empleo de mala calidad, empleo precario. Pues bien, las plataformas digitales han contribuido a la precarización del mercado de trabajo, y dada la importancia que tiene esta afirmación en relación con el objetivo del trabajo en los próximos párrafos se ira desgranando los motivos que llevan a tal afirmación.

El primer elemento por analizar es la condición del trabajador, pues todas las empresas exigen el alta en autónomo, como ya se ha dicho anteriormente, y aunque el debate está tan abierto que incluso los jueces difieren a la hora de sentenciar, es patente que esto contribuye a la precarización del mercado de trabajo. Si tenemos en cuenta la motivaciones y expectativas que tienen los trabajadores en plataformas digitales, es fácil intuir que su protección social como autónomos será la mínima<sup>52</sup>, pues no conciben la afiliación a seguridad social como un elemento de protección, sino como un requisito para obtener unos ingresos. Como ejemplo para probar la menor protección del trabajador autónomo podemos analizar los requisitos de la cotización por cese de actividad. Es una contingencia que en el caso de los autónomos empezó a ser obligatoria en 2019 y que implica pagar un 0,7% sobre la base de cotización, mientras que la cotización por desempleo de un trabajador por cuenta ajena es obligatoria y del 7,05% sobre la base (el 5,5% lo asume la empresa y el 1,55% restante el trabajador)<sup>53</sup>. Además, para la concesión del desempleo a un trabajador autónomo los requisitos son, entre otros, haber cotizado por cese de actividad los últimos 12 meses, estar al corriente de pago con seguridad social y acreditar que la causa del cese se debe a motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, lo que sería el equivalente a una baja no voluntaria del trabajador por cuenta ajena, si bien es cierto que existen otro tipo de causas. Muchos autónomos antes de 2019 optaban por no cotizar por esta contingencia, debido a que la cuota se veía incrementada y las opciones reales de obtener el desempleo eran pocas, consecuencia de la dificultad de acreditar que el cese no era

---

<sup>52</sup> En la actualidad en España existe la comúnmente denominada tarifa plana, a la que pueden acogerse las personas que quiera ser autónomas siempre que cumplan una serie de requisitos, como por ejemplo ser alta inicial en autónomo, o no haber estado en alta los dos últimos años, o requisitos relacionados con la edad. Es una tarifa en la que se paga una cuota mínima, pero que cuenta con una protección mínima.

<sup>53</sup> Información obtenida en la página de Seguridad Social, apartado de cotizaciones, en línea, <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10724/1320/1322> (Consulta realizada el 18 de noviembre de 2019).

voluntario, sino que tenía una causa que impedía la continuidad del negocio. En definitiva, hasta enero de 2019 la cotización era opcional y el que no cotizaba por cese de actividad no tenía ninguna posibilidad de acceder a una prestación por desempleo, y a partir de 2019 la cotización es obligatoria, pero el acceso a la prestación no es seguro<sup>54</sup> porque las causas del cese están tasadas (artículo 331 LGSS) y es preciso probarlas (artículo 332 LGSS)<sup>55</sup>. Además, es curioso que la gestión de estas prestaciones se ha encomendado a las entidades colaboradoras de la Seguridad Social, las Mutuas, de forma que no es el Servicio Público de Empleo Estatal el que concede y gestiona el cobro de la prestación. En el supuesto de que nos encontremos ante un TRADE, las causas que hay que acreditar para acceder a la prestación son diferentes, debido a que el cese de actividad suele ser también por motivos diferentes, pero en cualquier caso es preciso probarlas. Por último, un trabajador por cuenta ajena tiene derecho a cuatro meses de paro cuando ha cotizado 1 año, en el caso de los autónomos un año de cotización solo le da derecho a 2 meses de prestación por desempleo.

El ejemplo del desempleo es uno de los muchos ejemplos que podemos encontrar para señalar las diferencias entre un trabajador asalariado y un trabajador autónomo. Nos encontraríamos en una situación similar en los supuestos en los que se produzca una baja por enfermedad común o profesional, un riesgo de embarazo en el caso de las mujeres o incluso una incapacidad, sea del tipo que sea. Tenemos que tener presente que todas las prestaciones se calculan a partir de la base de cotización, que en el caso de los trabajadores en plataformas tiende a ser muy baja, pues el objetivo es conseguir unos ingresos extras, pero no es una actividad que permita obtener grandes sumas de dinero para asumir una base de cotización que a la larga puede proteger al individuo ante cualquier contingencia. Es cierto que es el autónomo el que elige su base de cotización, pero también es cierto que los ingresos que obtiene por la prestación de sus servicios en las plataformas digitales no son suficientes para optar por cotizaciones más elevadas que a la larga reporten una mayor protección, más si cabe cuando esa protección no está completamente asegurada. En definitiva, estas plataformas digitales están creando numerosos puestos de trabajo ocupados por autónomos, individuos que

---

<sup>54</sup> Noticia acerca del cobro de la prestación por desempleo de las personas autónomas, en la que en torno al 40% de las solicitudes fueron rechazadas consecuencia de no poder acreditar las circunstancias que exige la ley [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/02/autonomos/1562093516\\_691813.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/02/autonomos/1562093516_691813.html)

<sup>55</sup> Para acreditar la situación legal de desempleo es necesario aportar los documentos contables, profesionales, fiscales, administrativos o judiciales que justifiquen la falta de viabilidad de la actividad, siempre que se trate de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

con los ingresos obtenidos no pueden aportar lo suficiente al sistema de prevención social y eso implica una mayor desprotección del individuo, pero también repercute negativamente en el conjunto de la sociedad.

A modo de cierre de este epígrafe y como conclusiones a lo visto en el informe de la OIT, debemos mencionar que los trabajadores asalariados cuentan con una serie de derechos sociolaborales que los trabajadores autónomos no tienen, siendo uno de los más importantes el derecho que les permite accionar ante un despido.

Es preciso evaluar las garantías con las que cuenta un trabajador asalariado y ponerlas en contraposición a la situación que viven los autónomos que trabajan para las plataformas digitales. En España existen dos tipos de despido, el objetivo y el disciplinario, que puede calificarse como procedente cuando existe causa justificada, improcedente cuando no se prueba la causa y nulo en caso de que afecten a derechos fundamentales. Este sistema protege al trabajador, pues el despido exige una causa, además tiene mecanismos para accionar contra el mismo y todo ello es consecuencia de la articulación del derecho laboral en si mismo, que entiende que la parte débil de la relación laboral es el trabajador y por ello le otorga una serie de garantías que le protegen. La regulación del trabajador autónomo se nutre de leyes mercantiles y laborales, siendo de carácter mercantil el vínculo que les une a las plataformas digitales, dando por hecho que las dos partes son igual de fuertes en lo que a capacidad negociadora se refiere, cuando en absoluto es así. Que el vínculo no sea de carácter laboral implica que todas las garantías y protecciones que asegura el Estatuto de los Trabajadores, así como los diferentes convenios aplicables, no cubren al trabajador autónomo ante una decisión de cese por parte de la plataforma. Es cierto que el TRADE tiene una mayor protección, pues tiene derecho a una indemnización cuando el contrato se resuelve sin una causa justificada<sup>56</sup>, sin embargo, es lo único que puede obtener, sin posibilidad de que se le reponga es sus condiciones anteriores, como si puede ocurrir en caso de un despido del trabajador.

A la hora de evaluar el modelo de negocio que suponen las plataformas digitales, ya se he mencionado que la concepción tradicional del concepto empresa se ve modificado, pues los rasgos característicos de la unidad productiva como puede ser el

---

<sup>56</sup> Es el artículo 15 de la LETA el que establece el derecho a la indemnización del TRADE cuando el contrato se resuelve sin causa justificada.

lugar donde se presta el servicio, la jornada habitual, la dirección y control del empresario, la formación o la seguridad en el puesto se ven alterados.

La alteración en algunos de estos rasgos ya se ha mencionado más arriba, de forma que este último apartado será breve para no extendernos únicamente reiterando algunas de las cosas que se han dicho. El lugar de prestación de servicios deja de ser el típico centro de trabajo, dado que los trabajos son online a través de las plataformas lo que implica que son realizados desde casa, o en el caso de servicios como transporte o reparto el lugar de trabajo es itinerante, no existiendo un lugar físico al que acudir. Ya hemos evaluado que las jornadas no son completas, pues la principal motivación para optar por estos empleos es la flexibilidad, además tampoco se trata de empleos principales, de ahí que las personas que trabajan para plataformas empleen menos tiempo.

También hemos analizado que la dirección del empresario varía, el contacto con personal de la plataforma es casi inexistente, consecuencia de trabajar desde casa o prestar servicios que implican una movilidad continua. Además, la organización del trabajo se realiza a través de un algoritmo, de forma que prácticamente desaparece el empresario encargado de ordenar las tareas, de tal manera que la dirección en las tareas no se modifica, ya que el individuo sigue recibiendo órdenes, pero el canal si se ve modificado. El control es una competencia transferida al cliente, que con su evaluación remite información muy valiosa a la plataforma para controlar de forma indirecta el servicio prestado por los colaboradores, como ya hemos analizado en el segundo epígrafe de este primer capítulo.

Con respecto a las posibilidades de formación, tratándose de personal autónomo y consecuencia del modelo de negocio, estas plataformas se encargan de proporcionar la información básica para prestar el servicio, estableciendo unas pautas a seguir. El tipo de actividades que realizan los colaboradores son muy concretas, de forma que para la realización de estas no es necesario tampoco una formación continua que permita enriquecer las cualidades y capacidades del trabajador autónomo.

Por último, no debemos olvidar el problema de seguridad y salud en los puestos de trabajo de las plataformas digitales. Mientras que en las plataformas de trabajo online el principal problema tiene que ver con la conciliación y el estrés que puede llegar a suponer trabajar desde el domicilio, en las plataformas cuya función es el transporte, el

reparto o la limpieza los peligros son los típicos de cualquier trabajo, pero ya hemos analizado que la protección en muchos casos es menor. Este párrafo puede inducir a confusión en lo que se refiere a trabajo desde casa o teletrabajo, pues venimos estableciendo que una de las principales características del trabajo en plataformas es la flexibilidad y que ello repercute positivamente en la conciliación, pues bien, existen informes que han llegado a la conclusión de que esto puede no ser así debido a que trabajar desde casa conlleva un mayor duración de la jornada y dificultades para diferenciar la vida personal de la vida profesional, lo que termina provocando situaciones de ansiedad y estrés<sup>57</sup>.

Por último, la individualización de la prestación tiene como consecuencia un impacto negativo en la colectivización para defender unas mejores condiciones de trabajo, algo que evaluaremos más adelante pues es una gran desventaja para los trabajadores, cuya capacidad de reacción ante el abuso se ve reducida por la inexistencia de un grupo que le apoye, un sindicato que reúna cierta fuerza para negociar con cierta fuerza.

En conclusión, las plataformas digitales han tenido un gran impacto en el mercado laboral y en este epígrafe se ha tratado de analizar lo que ha supuesto su creación y crecimiento, desarrollando cuales han sido sus principales efectos en diferentes cuestiones. Conociendo los efectos damos paso al último punto del presente capítulo, que trata de evaluar las ventajas e inconveniente de las plataformas digitales, para lo cual es necesario emitir un juicio de valor, que siempre debe estar fundamentado.

#### **4. VENTAJAS E INCONVENIENTES EN EL ÁMBITO LABORAL**

En mi opinión, las plataformas digitales tienen muchos elementos positivos, pero también tienen elementos que han provocado un empeoramiento de la situación en lo que a derechos sociolaborales se refiere. Considero que, como todo en la vida, puede evolucionar siempre para mejor, para lo cual es imprescindible analizar, proponer y

---

<sup>57</sup> La OMS ha catalogado como enfermedad el síndrome “Burnout” que traducido al castellano significa “estar quemado” que tiene mucho que ver con el desgaste y aumento del cansancio en el ámbito laboral o profesional.

poner en marcha las propuestas más ambiciosas siempre con la esperanza de potenciar las virtudes y paliar los defectos para conseguir una mejora. Como dijo, en 2017, el Gobierno de España es necesario recibir con los brazos abiertos los avances tecnológicos, pues estos traerán consigo un aumento de la productividad, para lo cual será necesaria una formación adecuada de empresa y trabajador<sup>58</sup>. En el caso de las plataformas digitales existen muchas posibilidades, además es un camino que necesariamente hay que explorar ya que nos encaminamos a un mercado de trabajo cada vez más digital, donde la frontera entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo independiente es cada vez más borrosa.

Siempre es conveniente empezar por lo positivo, de forma que en primer lugar analizaremos las ventajas y en último término los inconvenientes o desventajas.

### ***Ventajas:***

1. Fácil acceso a tareas que permiten la obtención de ingresos: es realmente sencillo acceder a este tipo de plataformas con el objetivo de desarrollar una serie de tareas con las que ganar dinero. Esto es muy positivo para aquellos colectivos que tienen dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, como colectivos vulnerables o personas que aún no han tenido su primer empleo, son ellas que más pueden beneficiarse de esta ventaja.
2. Flexibilidad: se trata de empleos que permiten una gran flexibilidad, pues es el individuo el que selecciona con cierta libertad los horarios en los que quiere trabajar. Esto permite compaginar el trabajo con estudios u otro tipo de responsabilidades, de tal manera que permite obtener ingresos a individuos que no pueden optar a otros empleos, que exigen unas horas determinadas, en la franja horaria designada por la empresa, etc.
3. Avance tecnológico: las plataformas digitales son un avance tecnológico en sí mismo, pero su presencia está ayudando a potenciar el avance y desarrollo de empresas con estructuras tradicionales, por ejemplo, cada vez se conocen más supuestos de teletrabajo, pero también es destacable que las propias plataformas continúan trabajando para mejorar sus prestaciones. El desarrollo puede repercutir, entre otras cosas, en una mayor productividad.

---

<sup>58</sup> Aportación del Gobierno de España, Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. I, Madrid, 2017, págs 39-41

4. Potencia el consumo: aunque las plataformas digitales no son potenciadores de consumo en si mismas, lo cierto es que han creado condiciones muy favorables para que el consumo aumente. La eliminación de los costes de transacción, la celeridad en la prestación del servicio o el bajo precio que caracteriza el servicio ofrecido por estos nuevos sujetos del mercado hacen que las condiciones de consumo sean mas favorables. En fin, el aumento o descenso del consumo viene marcado por muchas variables, pero es cierto que las condiciones que ofrecen las plataformas digitales suponen una ayuda.

### **Desventajas:**

1. Desplazamiento del trabajo por cuenta ajena: el motivo de incluir este aspecto en desventajas es que no existe una solución clara al encuadramiento de los trabajadores que prestan servicios en estas plataformas. Las tareas que realizan y en las condiciones que las llevan a cabo hacen que su encuadramiento pueda ser difuso, de hecho, lo es y está dando lugar a muchos litigios, por ello es necesario encontrar una solución a este asunto.
2. Protección sociolaboral: aun en el supuesto de que tras un rico debate acerca de la caracterización de los colaboradores en plataformas se llegara a la conclusión de que son autónomos, es notoriamente evidente que no son como los autónomos comunes, sino que tendrían características específicas y que estarían en clara desventaja en lo relativo a la capacidad negociada con la plataforma digital, por ello sería necesario establecer un mínimo de derechos que se ajustara a su situación, algo a lo que se hará referencia mas adelante.
3. Huida del derecho laboral: hacer uso de personal independiente a través de la externalización de las tareas no solo repercute negativamente en el individuo, sino que tiene afectación en el conjunto de la sociedad. No tener trabajadores disminuye el gasto social de las empresas, que en otro caso deberían cotizar por sus empleados según los mínimos establecidos por la legislación laboral y de seguridad social, mientras que los autónomos eligen su base de cotización con independencia de los ingresos obtenido, y ya hemos visto que

los trabajadores de plataformas optan por cotizaciones mínimas y esto afecta a la caja común de la seguridad social, pues se ingresa menos<sup>59</sup>.

4. Individualización que repercute en la sindicación: la prestación de servicios es individual, esto aumenta la dificultad para que los trabajadores se comuniquen, puedan comentar sus condiciones y unirse con el objetivo de tener más fuerza para negociar. Afecta a la sindicación, ya sea como trabajadores o su colectivización en asociaciones de interés profesional.
5. Aumento de la litigiosidad: este es un aspecto que se analizará en profundidad en el segundo capítulo, donde se evalúan algunos de los pronunciamientos de los tribunales de justicia, pero es necesario catalogarlo ya como inconveniente derivado de la indefinición de estos trabajadores, que comparten características del empleado por cuenta ajena y del empleado por cuenta propia. Se entiende que, con el paso del tiempo, un eventual pronunciamiento del Tribunal Supremo o una modificación en la legislación esta litigiosidad se verá reducida, pero de momento es un problema.
6. Condiciones de trabajo menos favorables: los precios por la realización de tareas o servicios son muy bajos, de forma que para obtener unos ingresos mínimos el tiempo de trabajo ha de ser considerable. También son peores condiciones en lo relativo a las posibilidades de acción ante el final de un contrato, debido a que se trata de contratos de carácter mercantil, las condiciones de salud y protección no son tan exigentes como las establecidas por la legislación laboral, mayores dificultades de sindicación para defender posiciones frente a la plataforma, etc.

Al principio de este capítulo hacíamos referencia a la importancia de entender el fenómeno al que nos enfrentamos para tratar de dar respuestas a los desafíos que plantea, siempre desde un punto de vista jurídico. A lo largo de la historia hemos podido comprobar que la sociedad avanza y el derecho tiene que adaptarse, pues bien, esta es una nueva situación, la cual además es cambiante ya que las plataformas digitales de trabajo tienen un gran futuro.

---

<sup>59</sup> DEL VALLE, J.M., *El derecho a la Seguridad Social*, 1ª ed., Cinca, S.A. Madrid, 2018. En el citado monográfico se analiza en profundidad el derecho a la seguridad social y su transformación o evolución de derecho social a derecho humano, elevando así su categoría dada la importancia que tiene la protección que ofrece este derecho, por ello que se vea diezmado por los nuevos modelos productivos es un problema que afecta al individuo, pero también al conjunto de la sociedad.

La respuesta que entendemos debe darse a este fenómeno es aquella que proporcione garantías y seguridad a las partes, especialmente a la parte más débil, pues ya sabemos que el derecho laboral tiene su origen en el derecho civil, pero configurado de tal forma que regula y legisla para tratar de equiparar fuerzas y capacidad negociadora entre partes que no están al mismo nivel, pues los propietarios de los medios de producción son la parte dominante y el individuo la parte débil del contrato<sup>60</sup>.

En el caso que nos ocupa, con independencia de si se trata de trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia, la empresa que gestiona la plataforma digital es más fuerte que el individuo que pretende colaborar con ella, por eso es necesario que aquellas personas que decidan prestar servicios en estas plataformas tengan garantías y seguridad, que es para lo que debe servir el derecho fundamentalmente.

Dicho esto, y antes de entrar a analizar la principal cuestión del debate, que es la existencia de laboralidad o no, es necesario adelantar cuales son las posturas que existen actualmente, posturas que se desarrollarán a lo largo de todo el capítulo segundo. El Magistrado D. José Rafael García de la Calle explicó en una clase impartida en la Universidad de Alcalá que existían dos vertientes de pensamiento en el ámbito judicial. Por un lado, los que entienden que las características de la laboralidad son las establecidas por la jurisprudencia, suficientemente desarrolladas y prácticamente inamovibles, de forma que si la relación encaja en esas características es relación laboral y en otro caso no, debiendo analizar caso por caso porque siempre pueden existir diferencias. Por otro lado, aquellos que entienden que el mercado de trabajo está evolucionando y tal vez deben revisarse las características de la laboralidad, con el objetivo de adecuarlas a la nueva realidad laboral, pues existen cada vez mas trabajos que están a medio camino entre el trabajo independiente y el trabajo por cuenta ajena<sup>61</sup>. Además, de las vertientes comentadas por el Magistrado, no podemos olvidar que existe una postura doctrinal que aboga por extender el derecho laboral también al trabajo autónomo, tesis que buscan la máxima equiparación de derechos con independencia de la condición del trabajador.

---

<sup>60</sup> ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2013, págs 36-42.

<sup>61</sup> MALDONADO, J.P., Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del Trabajo que queremos*, Vol. II, Madrid, 2017, págs. 369-381.

Con todo esto, ya podemos dar paso al segundo capítulo, en el que se analizará en profundidad el debate generado en torno a la existencia de laboralidad o no, estudiando y comparando sentencias judiciales que sin duda nos arrojarán algo de luz en este tema. Por último, dado que los jueces no legislan, mencionaremos las propuestas de organizaciones como la Unión Europea o la OIT, para luego poder desgranar y cuestionar las posturas jurisprudencias y doctrinales mencionadas más arriba.

## **CAPÍTULO II: PRESTADORES DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES; ENCUADRAMIENTO JURÍDICO Y DERECHOS BÁSICOS**

Una vez estudiado el modelo de negocio que emplean las empresas que utilizan este tipo de plataformas digitales, es necesario analizar la caracterización de la relación jurídica que une a los prestadores de servicios digitales con las empresas que gestionan dichas plataformas.

Antes de comenzar, es preciso aclarar, que el uso del término trabajadores digitales es indistinto con prestadores de servicios digitales o colaboradores en plataformas digitales, de forma que su uso no da por hecho que aquellos que prestan servicios en plataformas digitales sean trabajadores por cuenta ajena, ni tampoco trabajadores autónomos, pues con este capítulo lo que se pretende es dilucidar esta cuestión. Además, conviene adelantar que no hay una respuesta unívoca a esta problemática, pues dependerá de cada caso concreto.

### **1. NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA QUE UNE A LOS TRABAJADORES DIGITALES CON LAS EMPRESAS QUE GESTIONAN DICHAS PLATAFORMAS.**

El encuadramiento de los colaboradores de las plataformas digitales es un asunto que está aumentando la carga de trabajo de los tribunales de la jurisdicción laboral en España, donde encontramos litigios de carácter colectivo iniciados por parte de

organismos de la Administración Pública<sup>62</sup>, pero también individuos que a título particular quieren que se reconozca su condición de trabajador por cuenta ajena.

Actualmente, entendemos que son dos las opciones de encuadramiento de los trabajadores digitales; trabajadores por cuenta ajena, comúnmente conocidos como asalariados, o trabajadores por cuenta propia, dentro de los cuales encontramos la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE, en adelante), cuya regulación podemos encontrar en los art. 11 y siguientes de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (en adelante, LETA). El TRADE es aquel trabajador por cuenta propia, que además de cumplir los requisitos del artículo 1.1 de la LETA, cumple todo lo establecido en los artículos 11 y siguientes de la misma ley<sup>63</sup>.

Estas son las dos opciones de encuadramiento para aquellos que prestan servicios para las plataformas digitales de trabajo en España. Mientras tanto, en países vecinos, como Francia, las opciones son más variadas pues las posibilidades que tienen los trabajadores de plataformas digitales son múltiples; creación de una sociedad mercantil de carácter unipersonal, acogerse al estatuto del auto-empresario, optar por formas híbridas de empleo consagradas, como por ejemplo el contrato de duración indeterminada de interinidad<sup>64</sup>.

Aunque en Francia, igual que en España, las relaciones jurídicas son lo que son, no lo que las partes dicen que son<sup>65</sup>, se puede apreciar como el legislador francés ha optado por diferentes alternativas, tratando de crear estatutos, dotándoles de contenido, tratando de que encajen con la nueva realidad laboral, mientras que en España el único intento de regular esta nueva realidad ha sido el ya mencionado TRADE. Lo importante no es crear figuras jurídicas para cada relación jurídica que presente una determinada particularidad, la clave está en dotar de contenido aquellos estatutos que se creen, cuyo

---

<sup>62</sup> La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha iniciado varios procedimientos de oficio, con el objeto de que se reconociera por los tribunales la relación laboral de los trabajadores de plataformas como Deliveroo. El procedimiento que sigue la ITSS es llevar a cabo las investigaciones oportunas, levantando acta de inspección y demandando ante la justicia a las empresas gestoras de las plataformas digitales. Como ejemplo tenemos la ST 188/2019, de 22 de julio, dictada por el Magistrado del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en los autos 510/18.

<sup>63</sup> AGUILAR, M.C., *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente*, en Colección Trabajo y Seguridad Social, (Director) Jose Luis Monereo Pérez, Comares, Granada, 2015, págs. 51-53.

<sup>64</sup> AUVERGNON, P., “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, diciembre 2016, págs. 5-8.

<sup>65</sup> SSTs de 20 de marzo de 2007, rcud 747/2006 (RJ 2007, 4626); de 12 de diciembre de 2007, rcud 2673/2006, entre otras.

objetivo debe ser promover la protección de todos los trabajadores, independientemente de su condición.

A continuación, se analizan las características que deben darse en la relación en cuestión para ser considerada una relación laboral o mercantil, de colaboración entre empresa y autónomo. Tras el análisis de cada figura, tal y como está actualmente la legislación y la jurisprudencia, se aplicará lo analizado al caso de las plataformas delivery en España, con el objeto de dilucidar ante que tipo de relación jurídica nos encontramos. Como se ha visto en el primer capítulo, son muchas las plataformas digitales de trabajo bajo demanda las que existen en la actualidad, lo que hace imposible efectuar un análisis pormenorizado, aunque fuera por sectores, por ello nos vamos a centrar en el sector de la restauración y el reparto de comida a domicilio debido a que actualmente está muy judicializado, con numerosos asuntos en múltiples tribunales donde encontramos pronunciamientos diferentes.

### **1.1 Notas características de la relación laboral**

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores determina el ámbito de aplicación de dicha norma, de forma que establece la definición de trabajador por cuenta ajena. Dicho artículo dice así:

*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

De este artículo se pueden extractar los cinco elementos consustanciales de la relación laboral<sup>66</sup>, que son; la prestación de un servicio, la voluntariedad, la ajenidad, la subordinación y la retribución.

En cuanto a estos rasgos característicos, Cruz Villalón hace referencia a que la tarea debe consistir en un trabajo productivo, obviamente prestado de forma voluntaria, pues en otro caso estaríamos ante un supuesto de trabajo forzoso, circunstancia prohibida en un Estado de Derecho, y por el cual debe abonarse la remuneración

---

<sup>66</sup> CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Tecnos, S.A, Madrid, 2012, págs. 25-31.

pactada<sup>67</sup>. En cuanto a los otros dos caracteres de la relación laboral, hay que precisar que, para los tribunales de justicia, igual que para la doctrina, son los más decisivos a la hora de determinar si existe relación laboral, por lo que se analizarán de forma exhaustiva tanto la ajenidad, como la subordinación o dependencia. Además, son los elementos de la relación laboral que más nos interesan a la hora de abordar la problemática que se pretende en este trabajo, como se verá más adelante.

En cuanto a la **ajenidad**, la clave está en conocer a quién le pertenece el esfuerzo que realiza el individuo, es decir, quien obtiene los frutos o el resultado por el trabajo realizado. La doctrina tiene varias teorías para analizar este rasgo característico de la relación laboral, pues según el autor encontramos diversos términos que hacen referencia a este elemento<sup>68</sup>. En tanto en cuanto la jurisprudencia bebe de la doctrina, y viceversa, analizaremos los distintos conceptos de ajenidad desde el punto de vista jurisprudencial, pues en definitiva son los tribunales quienes determinan la existencia o no de relación laboral.

***Ajenidad en los riesgos y costes:*** los trabajadores asalariados son retribuidos por la prestación realizada, de forma que la ventura del negocio pesa sobre el empresario, sean buenos o malos los resultados. La retribución del trabajador está garantizada, independientemente de los resultados empresariales<sup>69</sup>, sin perjuicio de que indirectamente le afecten, pues una mala situación económica puede acabar en un despido objetivo.

***Ajenidad en los frutos:*** este concepto de ajenidad hace referencia a que es el empresario el que adquiere de forma automática los resultados de la actividad laboral, de forma que la labor del individuo se integra en el patrimonio de un tercero, el empresario<sup>70</sup>. El trabajador cede el fruto de su trabajo, de forma anticipada, a cambio de

---

<sup>67</sup> La OIT es una organización que ha luchado desde sus comienzos contra el trabajo forzoso. Convenio C029- sobre el trabajo forzoso de 1930 y Convenio C105- sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, también Convenio C095- sobre la protección del salario de 1949 y Convenio C131- sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, entre otros.

<sup>68</sup> Como se ha dicho, son varios los términos acuñados por la doctrina, esencialmente; BAYÓN CHACÓN habla ajenidad en los riesgos, ALONSO OLEA utiliza el término de ajenidad en los frutos, el profesor MONTOYA MELGAR utiliza la denominación ajenidad en la utilidad patrimonial, por último, ALBIOL MONTESINOS y ALARCÓN CARACUEL, se refieren a ajenidad en la titularidad de la organización y ajenidad en el mercado, respectivamente.

<sup>69</sup> STS, Sala 4ª, de 25-06-1987, EDJ 5114, STS, Sala 4ª, 19-07-2002, EDJ 32077, STS, Sala 4ª, 19-07-2010, EDJ 201556, por todas.

<sup>70</sup> STS, Sala 4ª, 28-05-1987, EDJ 4247, STS, Sala 4ª, 16-07-2009, EDJ 196298, STS, Sala 4ª, 24-11-2010, EDJ 25047.

una remuneración y de no asumir el riesgo de la actividad productiva. El instrumento jurídico por el cual se cede el fruto del trabajo es el contrato<sup>71</sup>.

Además, podemos mencionar los indicios que tienen en cuenta los tribunales para determinar la existencia de ajenidad. Entre otros, encontramos que la toma de decisiones que concierne a las relaciones con los proveedores y clientes, es decir, las relaciones con el mercado las toma el empresario y no el trabajador, fijando las condiciones del servicio, quien lo atiende o las tarifas, también la entrega o puesta a disposición del empresario del trabajo realizado por el trabajador, ya sean productos o servicios. Por último, también se toma como indicio el carácter periódico de la retribución, así como su cálculo, siendo poco significativo que el cobro sea mediante factura, la cual es confeccionada en muchas ocasiones por la empresa contratante<sup>72</sup>.

Tras la lectura de diversas tesis, así como de la jurisprudencia referida al caso, según mi parecer la definición que mejor identifica la ajenidad es aquella que entiende que es trabajo por cuenta ajena aquel en el que los frutos de la actividad productiva se trasladan en origen a una persona distinta de quién realiza la actividad productiva, de forma que la utilidad generada por el trabajo reporta un beneficio a un tercero, el empresario<sup>73</sup>, y éste luego retribuye al trabajador con independencia de la buena, o mala, marcha del negocio<sup>74</sup>. Como confirmaremos más adelante, los tribunales cada vez tienen más en cuenta la ajenidad en el mercado, aunque no de manera determinante, la tesis defendida por el profesor Alarcón.

Se ha dejado el rasgo de la subordinación para el final debido a que se trata del elemento clave de toda relación laboral<sup>75</sup>, lo que en muchos casos determina la decisión de los tribunales acerca de la naturaleza de una determinada relación de prestación de servicios. La subordinación implica que el trabajador desempeña su labor sometido al poder organizativo, de dirección y control del empresario, de forma que queda integrado

---

<sup>71</sup> ALONSO OLEA, M., Op. Cit, págs 36-42.

<sup>72</sup> STS 31/03/1997, rcud. 3555/96 en relación con el criterio de la puesta a disposición de la labor del trabajador, STS 29/12/1999, rcud. 1093/99 con respecto al indicio que hace referencia a las relaciones con el mercado y STS 20/09/1995 rcud. 1463/94; 23/10/1989 en lo relativo a la periodicidad y cálculo de la retribución.

<sup>73</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español”, *Revista la Gaceta Laboral*, vol. 10, nº1, 2004, págs. 61-71.

<sup>74</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*, Murcia, 1972, págs. 11-13

<sup>75</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo; una visión panorámica*. Laborum, Murcia, 2001, págs. 35-36

en la estructura organizativa de la empresa<sup>76</sup>. Es obvio que estar sometido a estos poderes del empresario no implica una sumisión absoluta, lo que quiere decir que puede haber distintas formas y grados de subordinación. Al hilo de esto, conviene destacar que los tribunales hacen una interpretación extensiva del concepto de subordinación, lo que quiere decir que la jurisprudencia ha optado por un concepto muy amplio, entendiendo que hay subordinación en el momento en que se advierte un poder de mando del empresario y un deber de obediencia en el trabajador.

En este elemento de la relación laboral podemos encontrar un sinfín de claroscuros, supuestos en que la subordinación sea tan liviana que apenas pueda apreciarse, por lo que los tribunales deciden en función de indicios. Los indicios mas utilizados para decidir acerca de la existencia de dependencia son; sometimiento a un horario y jornada predeterminada, asistencia a un centro de trabajo, integración del individuo en la organización y estructura empresarial, en la que se establecen una serie de directrices, labor realizada de forma regular y continuada, exclusividad en la prestación del servicio, fijación de la cantidad, calidad y plazos del trabajo, asignación de zonas geográficas, obligación de realizar los encargos recibidos por el empresario, aportación de los medios y herramientas de trabajo por el empresario, la remuneración por tiempo, la existencia de sistemas de supervisión y control de la tarea realizada, así como el sometimiento al poder sancionador del empresario<sup>77</sup>.

### ***Concepto de trabajador en la Unión Europea.***

Por último, es conveniente señalar, dado que España forma parte del proyecto de integración que supone la Unión Europea, qué se entiende en el seno de la Unión Europea por trabajador, es decir, quién es trabajador en la Unión Europea. No existe en la normativa europea un concepto claro y uniforme de trabajador, no obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, en adelante) a través de sus pronunciamientos ha hecho un intento de construcción del concepto de trabajador,

---

<sup>76</sup> CRUZ VILLALÓN. J., Op-cit, págs. 33-34.

<sup>77</sup> Son muchas los indicios que podemos encontrar en las diferentes sentencias, pues dependiendo del supuesto concreto la subordinación puede verse reflejada de diferentes formas; jornada, horario y asistencia a centro de trabajo STS 23-10-1989, EDJ 9368; integración en organización empresarial STS 21-06-2001, EDJ 166988; asiduidad en el trabajo STS 13-04-1987, EDJ 2985; STSJ Cataluña 21-12-2010, EDJ 360043; fijación del trabajo STSJ Cataluña 05-10-2005, EDJ 246563; zonas geográficas STS 22-04-1996, EDJ 2071; imposibilidad de decisión para aceptar o rechazar encargos STSJ Las Palmas 18-09-2003, EDJ 188786; herramientas de trabajo STSJ Galicia 04-06-2010, EDJ 180046; remuneración por tiempo STSJ Cataluña 21-12-2010, EDJ 360043; supervisión y control STSJ Málaga 22-01-1999, Rec. 674/98; poder sancionador STS 11-03-2005, EDJ 55243.

poniendo el foco en la prestación del servicio, por tiempo determinado, a cambio de una remuneración y de forma subordinada<sup>78</sup>, siendo esencial, igual que en el Derecho español, este último elemento.

Es interesante apreciar como el TJUE aboga por un concepto amplio de trabajador, lo que implica que no se exige un alto grado de subordinación/dependencia para apreciar la existencia de relación laboral, aunque deja muy claro que habría que atender al caso concreto, pues es un problema jurídico en el que no existe una respuesta unívoca, como ya se ha adelantado<sup>79</sup>.

Una vez hemos analizado cada uno de los elementos consustanciales de la laboralidad, tenemos que aplicar la doctrina y jurisprudencia al caso de las plataformas delivery en España, con el fin de determinar si estamos ante una relación de carácter laboral, lo que implicaría una mayor protección para los trabajadores de estas plataformas.

## **1.2 Notas características del trabajo por cuenta propia; mención especial del TRADE**

Es el artículo 1.1 de la LETA el que define los rasgos característicos del trabajo por cuenta propia, que dice así:

*La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.*

Tras la lectura de este artículo, y en comparación con el art. 1 del ET, podemos apreciar que el legislador define en negativo la figura del trabajador autónomo sobre la figura del trabajador asalariado<sup>80</sup>. Siendo así como el legislador ha configurado el

---

<sup>78</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y. Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, una aproximación sistemática y un enfoque positivo, *Lección presentada al Concurso para la provisión de Plaza de catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, UCM, 2017.

<sup>79</sup> Análisis jurisprudencia del TJUE; STJUE, de 11 de noviembre de 2011, en el Asunto C-232/09 entre Dita Danosa y LKB Lízings SIA y STJUE, de 22 de febrero de 2018, en el Asunto C-103/16 entre Jessica Porras Guisado y Bankia, S.A.

<sup>80</sup> PALOMEQUE LOPEZ, M.C., “El trabajo autónomo y la propuesta de refundación del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2000, págs. 429-437.

concepto de trabajador autónomo, es preciso determinar que las claves del trabajo por cuenta ajena son la inexistencia de ajenidad y dependencia.

En cuanto a la ajenidad, al contrario que ocurría con el trabajador por cuenta ajena, el trabajador autónomo obtiene para sí los frutos de su actividad productiva, lo que a su vez implica que su retribución depende exclusivamente de la marcha del negocio. Podemos ver como no hay ajenidad, ni en los riesgos ni en los frutos. A esto es a lo que se refiere el art. 1.1 de la LETA cuando habla de trabajo por cuenta propia.

Con respecto a la subordinación, aspecto clave para determinar la existencia de relación laboral o trabajo por cuenta propia, hay que destacar que la nueva realidad social en la que nos encontramos ha roto con los esquemas tradicionales de subordinación, pues en la actualidad son muchos los profesionales que valiéndose de las nuevas tecnologías desempeñan su trabajo con un elevado grado de autonomía organizativa. Esta transformación del trabajo autónomo genera formas híbridas de empleo<sup>81</sup>, en las que el trabajador presta su actividad para una o varias empresas, pero de forma coordinada con las mismas, pudiendo llegar a depender económicamente de éstas. La problemática que se pretende estudiar en este trabajo es consecuencia precisamente de que cada vez más el trabajo por cuenta propia comparte los rasgos característicos de la relación laboral, pero sin llegar a serlo en toda su esencia, de ahí los problemas jurídicos que existen en la actualidad y que el Derecho Laboral debe abordar.

En el párrafo anterior se ha mencionado que muchos de estos trabajadores autónomos, cuya relación comparte rasgos con las notas típicas de la relación laboral, dependen económicamente de la empresa para la que trabajan de forma coordinada, es por ello por lo que el legislador optó por la creación de la figura del TRADE.

Vamos a definir al TRADE a partir de sus rasgos característicos<sup>82</sup>. El TRADE es una persona física que, igual que el trabajador autónomo, presta servicios de forma habitual, personal y directa, que realiza la actividad de forma predominante para un cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por actividades económicas o profesionales<sup>83</sup>. Es común centrarse en el requisito de los ingresos por encima del 75%, pero lo cierto es que el TRADE debe

---

<sup>81</sup> VALDÉS ALONSO, A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación*, en línea, [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf) (Consulta realizada el 11 de octubre de 2019).

<sup>82</sup> AGUILAR MARTIN, M.C. Op-cit, págs. 55-103.

<sup>83</sup> Art. 11.1 LETA.

cumplir varios requisitos más; pues la actividad debe desempeñarse a título lucrativo y ser ejecutada de manera diferenciada con respecto al resto de trabajadores del cliente, con una infraestructura y materiales propios, sin trabajadores por cuenta ajena y siguiendo sus propios criterios organizativos. Por último, en cuanto a la contraprestación económica el TRADE la recibe en función del resultado de su actividad, lo que implica la asunción del riesgo y ventura del negocio. En definitiva, el TRADE no deja de ser un autónomo, pero en sus condiciones y características encontramos similitudes con el trabajo por cuenta ajena.

## **2. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LOS REPARTIDORES DE COMIDA A DOMICILIO; GLOVO UN SUPUESTO MUY JUDICIALIZADO**

Como se ha dicho, el problema es que cada vez son más las actividades que comparten rasgos del trabajo autónomo y del trabajo por cuenta ajena, como es el caso que aquí nos ocupa, el de los repartidores de comida a domicilio.

Los trabajadores de plataformas como Glovo, Deliveroo o Uber Eats, comúnmente conocidos como *riders*, presentan características similares y que podría llevarnos a la conclusión de que son trabajadores por cuenta ajena, pero también al planteamiento contrario, es decir, de que se trata de trabajadores autónomos<sup>84</sup>.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, son los tribunales los primeros en afirmar que para determinar la existencia de relación laboral hay que estar al caso concreto, si bien el trabajo bajo demanda a través de plataformas es un fenómeno que está proliferando de forma significativa, por ello la necesidad de formular una respuesta jurídica que permita resolver la disputa sin necesidad de acudir a los tribunales, pues la resolución por parte de un juez siempre implica mayores costes, mucho tiempo y al fin y al cabo inseguridad en aquellos que forman parte de la relación jurídica en cuestión.

La evaluación de los elementos consustanciales de la relación laboral, para tratar el problema del encuadramiento, se hará de la plataforma Glovo, no obstante, podrá ser trasladable al resto de plataformas de reparto a domicilio, pues todas tienen un

---

<sup>84</sup> Noticia de la última sentencia en el caso Glovo <https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/glovo-falsos-autonomos-tribunal-justicia-madrid-0-1288972184.html> En la noticia, además de mencionar las claves del pronunciamiento judicial, recoge el número de sentencias que han resuelto a favor de Glovo y en contra, es decir aquellas que han entendido que no existía relación laboral y aquellas que han determinado que sí había relación laboral.

funcionamiento en esencia muy similar, aunque luego cada una tiene una determinada particularidad. Para dicha evaluación se analizará a grandes rasgos lo que han ido diciendo los distintos tribunales que se han pronunciado sobre el caso Glovo.

En primer lugar, hemos de empezar por aquellos rasgos de la relación laboral que no suscitan duda alguna. Es obvio que existe una prestación de servicios, así como la voluntariedad a la hora de llevarla a cabo. En principio, es una prestación realizada por la persona que se inscribe en la plataforma digital, pues la delegación en terceros es poco habitual y tiene que ser previamente aceptada por la empresa. La subcontratación es posible, pero decimos que es poco habitual por el control que implementan las plataformas, pues existen, entre otros medios, actividades formativas impartidas por el personal de las plataformas que hacen poco probable la existencia de subcontratación real. También existe una remuneración por el trabajo realizado, de forma que ya tenemos tres de los cinco elementos que concurren en una relación laboral; prestación de servicios personal, voluntaria y retribuida<sup>85</sup>. Estos elementos concurren en la prestación de servicios que hacen los riders de Glovo, pero ya sabemos, porque los hemos analizado más arriba, que no es lo determinante para pronunciarse sobre la existencia o no de relación laboral.

Para analizar la existencia de ajenidad, examinaremos los indicios que han puesto de manifiesto los tribunales de justicia a lo largo de los años y que ya han sido mencionados cuando se ha definido el concepto de ajenidad. En el caso de Glovo hay varios factores a estudiar, que son comunes en varias sentencias que ya han sido publicadas.

1. En cuanto a las relaciones con el mercado es la empresa la que las desarrolla y lleva a cabo, pues entabla acuerdos con los establecimientos de comida y determina el precio final del servicio demandado por el cliente, siendo la empresa quien factura tanto a los proveedores con los que tiene el acuerdo, como a los clientes finales. De esta forma, es Glovo quien hace suya la utilidad patrimonial del servicio prestado por el colaborador, el cual trabaja para quien determina Glovo y con las tarifas establecidas por la empresa, no existiendo posibilidad de que el *rider* tenga voz y voto a la hora de tomar este tipo de decisiones.

---

<sup>85</sup> Sentencia 188/2019 del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, autos 510/18.

2. En lo relativo al riesgo de la actividad, lo cierto es que el *rider* no responde frente al usuario final, pues si existe algún problema el usuario final se pone en contacto con el establecimiento que lleva a cabo la preparación de la comida, y no directamente con el *rider*. Si el que tiene algún problema es el *rider*, éste debe ponerse en contacto con Glovo y en caso de cancelación de pedidos o imposibilidad en la entrega por causa no imputable al colaborador, tiene derecho a cobrar la tarifa base del servicio. Todo ello implica que el prestador del servicio de reparto no responde, lo que implica que no asume los riesgos del negocio. Aunque el *rider* podía perder el precio de un servicio, los tribunales han dirimido que eso no es suficiente para probar la asunción del riesgo de la actividad, como veremos más adelante.
3. La periodicidad de las liquidaciones las marca Glovo, lo que implica que es Glovo quien decide cuándo el colaborador va a cobrar por la prestación de sus servicios. Es más, es Glovo quien elabora las facturas de los *riders*, quienes deben prestar su conformidad para recibir el importe correspondiente.
4. En cuanto a los medios materiales utilizados para la realización de los servicios, es cierto que son los *riders* los que aportan su medio de transporte (vehículo, motocicleta o bicicleta) y su smartphone, pero la herramienta determinante es la aplicación web. Es determinante porque para unos jueces sí forma parte de las herramientas de trabajo de los *riders*, siendo clave para la existencia y el desarrollo del trabajo, pero también para la organización de este, mientras que otros jueces entienden que es una simple herramienta para poner en contacto la oferta con la demanda.

La pregunta que nos hacemos es si con estos hechos, existe ajenidad. Para la STSJ de Asturias 1818/2019, *rsu*. 1143/2019 existe ajenidad en los frutos dado que es la plataforma la que obtiene la utilidad patrimonial, pues adquiere una contraprestación, la cual es su principal fuente de ingresos, por parte de los establecimientos con quien tiene acuerdos por el trabajo prestado por los *riders*; también existe ajenidad en el mercado porque es Glovo quien toma todas las decisiones en lo relativo a proveedores y clientes y, por último, afirma que hay ajenidad en los riesgos debido a que no queda probado que el colaborador asuma el riesgo de su actividad, pues aunque el pedido no se lleve a efecto puede cobrar una tarifa base. Por el contrario, la SJS nº 39 de Madrid 284/2018,

de 3 de septiembre de 2018, que fue recurrida en suplicación habiéndose publicado ya el fallo desestimatorio del TSJ de Madrid, entiende que las principales herramientas de trabajo son propiedad del repartidor, sin hacer referencia a la plataforma como herramienta o medio de trabajo, el cual asume todos los gastos que implica su uso, respondiendo del riesgo y ventura de cada pedido ante el cliente y percibiendo una remuneración en función del resultado de la actividad<sup>86</sup>.

Desde nuestro punto de vista, el análisis que se hace en la STSJ de Asturias de la ajenidad es mas completo que el que se hace en la sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, pues esta última se limita a hacer referencia a la propiedad de los medios con los que se desarrolla el trabajo, mientras que la sentencia del TSJ de Asturias evalúa la ajenidad en los frutos, en el mercado y en los riesgos, haciendo referencia en cuanto a las herramientas de trabajo a la STS de 26 de febrero de 1986, que ya estableció en su día que el mero hecho de que un repartidor utilizara su propio coche no era óbice para considerar que podía existir relación laboral, haciendo referencia a que el vehículo es una herramienta secundaria, mientras que la instalación técnica, es decir, en este caso la aplicación que se emplea para el desarrollo de la actividad es sobre lo que se construye todo el negocio, fundamentación similar desarrolla el Pleno del TSJ de Madrid, cuya sentencia será analizada detalladamente dada su importancia<sup>87</sup>.

La sentencia 715/2019 del TSJ de Madrid, que resuelve el recurso interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid mencionada, se limita, en lo relativo al asunto de la ajenidad, a establecer su coincidencia con los planteamientos de la juez de instancia, reafirmando sus argumentaciones sin reiterar los motivos, pues entienden que no es necesario volver a repetir lo que la sentencia de instancia expone en ese sentido, aunque si es cierto que vuelve a mencionar todos los indicios de ajenidad establecidos por la jurisprudencia. Por el contrario el voto particular de uno de los magistrados, que coincide con el planteamiento del TSJ de Asturias, evalúa las circunstancias concretas del caso, afirmando que existe ajenidad en los frutos dado que los acuerdos comerciales de Glovo hacen que la utilidad final de los repartos vaya a parar a la empresa gestora de la plataforma, que existe ajenidad en los medios consecuencia de que el móvil y la moto son de escaso valor y la pieza fundamental es la plataforma, considerada como la clave de negocio, y que hay ajenidad en los riesgos al

---

<sup>86</sup> SJS nº 39 de Madrid 284/2018, FJ Sexto.

<sup>87</sup> STSJ de Asturias, nº 1818/2019, rsu. 1143/2019, FJ Quinto.

no haberse podido probar que es el *rider* el que responde ante el cliente, ya que no cobrar un servicio no implica necesariamente la asunción de los riesgos del negocio.

En definitiva, aunque es cierto que, según las especiales particularidades del caso, se pueden defender las dos posturas, compartimos la conclusión a la que llega la STSJ de Asturias y el voto particular de la STSJ de Madrid, es decir, que existe ajenidad, y ello es consecuencia de que entendemos que la función y posición de Glovo en el mercado es determinante, pues toma todas las decisiones y es un hecho probado que un alto porcentaje de sus ingresos proviene de los acuerdos comerciales que mantiene con los establecimientos de comida, no de lo obtenido con las comisiones por los repartos de sus colaboradores. De esta manera, el resultado generado por los repartos acaba en Glovo, no en los repartidores, que obtienen sus ganancias por el mero hecho de efectuar los repartos, siendo anecdótico que aporten algunos de los medios de producción, como la moto o el móvil o que se responsabilicen puntualmente de pedidos que no llegan en las condiciones deseadas o solicitadas por el cliente.

Para examinar la existencia de dependencia vamos a utilizar el mismo método que se ha utilizado para el análisis de la ajenidad. Serán los indicios los que nos llevarán a decantarnos por una u otra posición, poniendo en contraposición dos sentencias que han llegado a conclusiones distintas, además de hacer referencia a un pronunciamiento del TJUE sobre la plataforma de transporte UBER.

El trabajador de Glovo cuando empieza a prestar servicios para la empresa tiene que hacer uso de la aplicación, de manera que se integra en la plataforma, pues de otro modo no podría recibir pedidos para su realización. En virtud de la sentencia del TSJ de Asturias es a través de la aplicación como se ejerce el control sobre el trabajador, pues se dan los tres elementos que el TJUE define para determinar la existencia de un control efectivo por parte de la empresa que gestiona la plataforma; intermediación para poner en contacto oferta y demanda, siendo la propia plataforma la que, a través de un algoritmo diseñado al efecto, asigna los pedidos entre los diferentes repartidores; sin la aplicación es difícil imaginar que la prestación del servicio pudiera darse; por último la plataforma es la que organiza el trabajo<sup>88</sup>.

Como se puede apreciar, tanto el TJUE como el TSJ de Asturias entiende que la plataforma es un elemento técnico que permite la organización del trabajo, dentro de

---

<sup>88</sup> STJUE de 20 de diciembre de 2017, en el Asunto C-434/15-UBER, apartado 38 y 39.

una determinada estructura, pues es la plataforma la que asigna las tareas. No es una estructura empresarial de mando al uso, pero sí gestiona y organiza el trabajo un tercero, la empresa a través de la plataforma y no el *rider*, además de que existen directrices y pautas a seguir marcadas por Glovo antes de iniciar la actividad como colaborador.

En cuanto al control ejercido por la empresa a través de la plataforma, podemos apreciar cómo el tribunal asturiano y el juzgado de Madrid difieren a la hora de valorar el sistema de puntuación<sup>89</sup> que tiene la plataforma. Ambas sentencias determinan como hechos probados la posibilidad de elegir libremente la franja horaria en que quieren trabajar, así como rechazar pedidos, incluso aquellos que en un primer momento son aceptados. Ahora bien, el hecho de no conectarse en las horas elegidas o el rechazo de pedidos repercute en la puntuación del colaborador, lo que a su vez determina la asignación del trabajo, llegando más pedidos a los mejor valorados y menos a los que van perdiendo puntuación. Esta circunstancia es valorada por el TSJ de Asturias como una forma de control indirecta, de manera que la libertad de decisión de horario y días no implica un verdadero poder sobre la actividad empresarial<sup>90</sup>, más sí cabe cuando la plataforma tiene una multitud de repartidores que pueden sustituir al colaborador que no se conecta o rechaza pedidos, aprovechándose del sistema en red. Además, que la plataforma asigne más o menos pedidos en función de una puntuación, la cual es gestionada por la propia plataforma, es para Nieto Rojas un claro síntoma de sujeción al poder de dirección y organización empresarial<sup>91</sup>, no obstante para la sentencia del Juzgado nº 39 de Madrid que los trabajadores con más puntuación recibieran más pedidos no implica la existencia de organización empresarial, ni tampoco equivale a una forma de sanción la asignación de menos pedidos a aquellos que no conectaban o rechazaban pedidos.

En el artículo referenciado en las notas a pie de página, Nieto Rojas menciona y acoge la argumentación sostenida por Todolí, el cual viene a decir que la asignación de trabajo es una forma de organización, pero también de penalización, pues asignar más o

---

<sup>89</sup> El sistema de control de Glovo es el siguiente: el 35% de la puntuación es por la eficacia demostrada medida por el algoritmo en función del coste-beneficio, otro 35% según el volumen de pedidos aceptados en las últimas 72 horas, un 10% al volumen de pedidos histórico, un 15% atiende a la puntuación obtenida por los clientes y un 5% a la valoración de los establecimientos que elaboran la comida que luego se reparte.

<sup>90</sup> STSJ de Asturias, nº 1818/2019, rsu. 1143/2019, FJ Cuarto.

<sup>91</sup> NIETO ROJAS, P., *Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales*, comentario a la SJS, nº 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018. Universidad Carlos III, 2018. IUSLabor 1/2019, ISSN 1699-2938, p. 327-341

menos pedidos forma parte de la actividad normal del empresario corriente y llegar a la cantidad de asignar cero pedidos implica un despido, afirmando que esta circunstancia es la base del funcionamiento de cualquier empresa tradicional.

Por último, debemos mencionar otros aspectos, que para la STSJ de Asturias y el voto particular del magistrado del TSJ de Madrid, afianzan la existencia de dependencia, como por ejemplo que la plataforma dicta instrucciones para el desarrollo del trabajo en cuestión, pues los *riders* deben acudir a cursos y charlas antes de iniciar la actividad para conocer la mecánica de su futura tarea, igualmente es la plataforma la que decide los pedidos que se atienden, así como la persona que debe atenderlos y controla en todo momento al *rider* para contabilizar el kilometraje que luego debe liquidarse, llevan un distintivo de la empresa, y, para finalizar, menciona que la empresa que gestiona la plataforma se reserva una facultad disciplinaria, estableciendo motivos disciplinarios muy similares a los que establecen los convenios colectivos o el propio estatuto de los trabajadores. Por todo ello, el TSJ de Asturias entiende que hay relación laboral, siendo coincidente la postura que mantiene uno de los magistrados del TSJ de Madrid, que con su voto particular se opone, desde el respeto a la decisión tomada por el tribunal, a la inexistencia de relación laboral<sup>92</sup>.

Por el contrario, la postura del TSJ de Madrid es coincidente con el parecer de la juez de instancia, ya mencionado, reiterando los indicios que pueden acercarnos a determinar la existencia o no de dependencia, pero sin entrar a valorar las circunstancias del caso concreto, por entender que no es procedente repetir lo que ya ha dejado dicho la sentencia de instancia. El TSJ de Madrid es muy claro en su conclusión, aunque la fundamentación se remite a lo dicho por la juez de instancia, declarando que el *rider* organizaba con libertad su actividad, sin sometimiento a organización empresarial alguna, pudiendo rechazar pedidos, incluso una vez iniciados, y utilizaba para llevarlos a efecto sus propios medios, obteniendo una retribución en función de cómo llevara a cabo la tarea<sup>93</sup>.

Con respecto a nuestra postura, nuevamente coincidimos con el fallo del TSJ de Asturias y con el voto particular del magistrado del TSJ de Madrid, rechazando la argumentación de Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, en especial por lo vago de su fundamentación jurídica, pero también porque entendemos, igual que el Magistrado del

---

<sup>92</sup> STSJ de Madrid, 715/2019, de 19 de Septiembre, Voto Particular.

<sup>93</sup> STSJ de Madrid, 715/2019, de 19 de Septiembre, FJ 11°.

TSJ de Madrid, que “Glovo no existiría sin los *glovers*, y los *glovers* no existirían sin Glovo”. Esta afirmación es trasladable a la inmensa mayoría de plataformas cuyo funcionamiento es similar al de Glovo.

La disputa en los tribunales no queda ahí, el día 29 de noviembre de 2019 se dio a conocer una sentencia del Pleno del TSJ de Madrid de fecha 27 de noviembre, la 1155/2019 que, igual que las que ya se han mencionado, resolvía acerca de la existencia de relación laboral de un colaborador de la plataforma Glovo, revocando la sentencia de Juzgado de los Social nº 17 de Madrid, que había dado la razón a la empresa Glovo. La sentencia del Pleno, a la que hemos tenido acceso a pesar de que aún no ha sido publicada en la herramienta del Consejo General del Poder Judicial, es de tremenda importancia, de ahí que tengamos que analizarla en profundidad.

La importancia de la sentencia viene dada por las trascendencia que tiene que haya sido adoptada por el Pleno, debido a que ello supone acabar con eventuales discrepancias al menos en el término de Madrid, adoptando un criterio uniforme, lo que además de dotar de seguridad jurídica a las partes de la relación laboral, implica un cambio de rumbo en la judicialización del asunto Glovo, el cual se caracterizaba por encontrar pronunciamientos contradictorios en situaciones sustancialmente similares. Esta sentencia ha supuesto una victoria para aquellos que defendían la existencia de relación laboral, por ejemplo, en el Blog del profesor Baylos podemos ver como se congratula de comentar la sentencia, afirmando que es un golpe para las asociaciones empresariales que han empleado muchos medios para tratar de imponer sus tesis acerca de la inexistencia de laboralidad<sup>94</sup>.

Varias son las claves de la sentencia, cuya redacción dicho sea de paso es impecable y muy didáctica en su fundamentación jurídica, no solo por las referencias a la jurisprudencia, así como a la normativa comunitaria, sino porque conoce de la trascendencia que la misma pueden tener y no deja, en mi opinión, ningún cabo suelto, analizando punto por punto todas las cuestiones controvertidas. Dicho esto, podemos entrar a analizar la sentencia, con especial atención a las características de ajenidad y dependencia.

---

<sup>94</sup> Comentario de la sentencia 1155/2019 por el profesor Baylos, contenido digital disponible en <https://baylos.blogspot.com/2019/11/el-tribunal-superior-de-justicia-de.html>

El primer aspecto que analiza la sentencia es la petición de nulidad por parte de la recurrente, basada en una incongruencia extra petita. La juez de instancia se pronuncia sobre la procedencia de la indemnización como TRADE, afirmando que no corresponde tal compensación porque la empresa preavisó en el plazo estipulado por contrato y el demandante no prueba daño o perjuicio alguno. El TSJ acepta el motivo de la recurrente de forma parcial, debido a que la actora en ningún momento reclamó este tipo de compensación, de ahí que no pudiera demostrar el perjuicio causado. La juez de instancia no debió pronunciarse sobre esta cuestión, atendiendo al principio de justicia rogada, pues no formaba parte del petitum de la demandante<sup>95</sup>.

La sentencia continúa con el análisis de los motivos del recurso de suplicación que pretenden la modificación de los hechos probados. Podemos decir muy brevemente que algunos hechos probados son modificados en el sentido que pide la parte recurrente y otros no, de forma que analizaremos los más importantes o trascendentes a la hora de formar el juicio de la Sala. Según opinión Rojo Torrecilla,<sup>96</sup> son de vital importancia las modificaciones que se producen del hecho probado primero y del séptimo. La modificación del hecho primero consiste en la adición del clausulado del contrato de fecha 11 de febrero de 2016, que según el parecer de la Sala tiene gran relevancia a la hora de conocer la voluntad de las partes contratantes al comienzo de la relación contractual, circunstancia que la juez de instancia obvió haciendo referencia únicamente al contrato posterior de 21 de marzo de 2016. La otra modificación sustancial, la del ya mencionado hecho séptimo, hace referencia a la asunción de riesgo y ventura del negocio por parte del repartidor, concluyendo la Sala en la afirmación de la juez de instancia, que venía a decir que el repartidor “asumía la responsabilidad del buen fin del servicio, y asumía frente al usuario los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancía durante el transporte”, entraña una valoración jurídica que termina predeterminando el fallo. Igualmente señala un error de concepto, afirmando que “cobrar el servicio cuando este finaliza a satisfacción del cliente no implica responder del buen fin del servicio con asunción del riesgo y ventura que conlleva”, sino que es una forma de salario, concretamente el que consiste en remuneración por unidad de obra.

---

<sup>95</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 4º a 7º.

<sup>96</sup> Comentario de la sentencia 1155/2019 por el profesor Eduardo Rojo Torrecilla, contenido digital disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>

La última parte de la sentencia, antes del fallo, evalúa los motivos de impugnación que la parte recurrente aduce basándose en la infracción de normativa y jurisprudencia aplicable. En este apartado la sentencia evalúa si se dan los rasgos ajenidad y dependencia en la relación que une al *rider* con la empresa, así como si es de aplicación la figura del TRADE. La Sala comienza su argumentación estableciendo dos elementos muy significativos: el primero de ellos es que a pesar de que la problemática del asunto es compleja, basta con aplicar los tradicionales criterios del Derecho del Trabajo, si bien deben contextualizarse teniendo en cuenta la realidad social del momento, mientras que el segundo elemento que deja claro que el “nomen iuris” no es en ningún caso determinante, tanto en el derecho español, como en el europeo. Es necesario mencionar otro aspecto muy relevante, y es que la Sala hace referencia a la sentencia del TS de 26 de febrero de 1986 también referente a mensajeros, estableciendo que ambos supuestos son similares en lo consustancial, salvo por el avance tecnológico que ha modificado la forma de establecer la comunicación entre recadero y empresa, afianzando de esta manera su argumentación, cuya conclusión es coincidente con la sentencia de 1986.

Dicho esto, es necesario hacer hincapié en la postura de la Sala en cuanto a la ajenidad y dependencia. La Sala concluye que hay ajenidad en los frutos, debido a que el trabajo que desempeña el *rider* redundaba en la empresa Glovo, siendo esta la que negocia las condiciones con los establecimientos en los que se adquieren los productos, fija las tarifas, incluyendo el precio por kilometraje y tiempo de espera<sup>97</sup>. También afirma que existe ajenidad en los medios, por ser Glovo la propietaria de la herramienta fundamental para el desarrollo del trabajo, la plataforma digital, cuya programación es desconocida por el *rider*, frente al escaso valor de los medios aportados por el recadero, vehículo y teléfono móvil, sin obviar que es Glovo quien confecciona las facturas y el recadero porta una caja que identifica perfectamente a la empresa<sup>98</sup>. También entiende la Sala que hay ajenidad en los riesgos, por algo a lo que ya hemos hecho referencia más arriba y es que cobrar según el buen fin de servicio no implica necesariamente responder del riesgo y ventura del negocio, sino que se trata de una forma de remuneración por unidad de obra<sup>99</sup>.

---

<sup>97</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 34°.

<sup>98</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 35°.

<sup>99</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 36°.

Por otro lado, la Sala también llega a la conclusión de que existe dependencia dado que el demandante prestó servicios dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa. Entiende que la plataforma digital es la base que cimenta todo el negocio, mientras que el recadero únicamente aporta su trabajo, para cuyo desempeño debe seguir las instrucciones de la empresa, la cual ejerce un control de la actividad del *rider*, a través de la geolocalización y de las evaluaciones diarias de los clientes, lo que impide hablar de autoorganización<sup>100</sup>. La Sala en su análisis de la dependencia, evalúa el principal argumento de Glovo que es la libertad de la que goza el repartidor para elegir su horario y los pedidos que realiza, pues bien sobre este asunto la Sala dice que hay que valorar todo en su conjunto, afirmando que es la empresa la que decide si abre o no la aplicación en base a la demanda y que la posibilidad de elegir franja horaria depende de la puntuación que tenga el trabajador, pues aunque el rechazo de pedidos no se penalice directamente, puede conllevar una disminución de la puntuación y por ende de la posibilidad de acceder a las mejores franjas horarias<sup>101</sup>. Para finalizar el análisis de la dependencia, la Sala menciona también la relevancia de una de las cláusulas del contrato de TRADE, cuyo contenido establece unas condiciones que dan a entender que si existe un cierto poder disciplinario por parte de la empresa demandada<sup>102</sup>.

La sentencia, en sus FJ cuadragésimo primero, finaliza su argumentación evaluando si es aplicable la figura del TRADE, y llega a la conclusión de que no porque no se acreditan las condiciones que exige el artículo 11 de la LETA, entre otras, el disponer de estructura productiva propia para el desarrollo del trabajo o desarrollar su actividad con criterios organizativos propios.

En base a todo ello, la Sala reunida en Pleno del TSJ de Madrid se decanta por afirmar la existencia de una relación laboral, siendo clave, a juicio de Rojo Torrecilla, la evaluación de la sentencia sin perder de vista la realidad social, adecuando la normativa y la jurisprudencia a la vida real, cosa que no habían hecho otras sentencias que evaluaban la situación desde un punto de vista enteramente formal, llegando incluso a olvidar la presunción de laboralidad establecida en el art. 8.1 del ET, cargando la prueba al trabajador y no a la empresa.

---

<sup>100</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 38°.

<sup>101</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 39°.

<sup>102</sup> STSJ de Madrid, 1155/2019, de 27 de Noviembre, FJ 40°.

Tras la evaluación de la trayectoria jurídica del caso Glovo, tenemos que concluir que tal y como está configurada la relación entre *riders* y plataforma digital ambas posturas son defendibles, pues nos encontramos en una zona gris, no obstante, con la legislación actual, habiendo estudiado las posturas doctrinales y los pronunciamientos judiciales, somos partidarios de considerar que la relación que une a los *riders* con la plataforma es de carácter laboral. Ahora bien, de la misma manera que el TSJ de Madrid afirma la conveniencia de contar con un marco normativo específico, para este tipo de prestaciones de servicios dada su proliferación<sup>103</sup>, nuestro parecer es que es necesaria una respuesta que abarque todas las situaciones de trabajadores en plataformas, para tratar de evitar que sean los tribunales lo que tengan que resolver la cuestión. Para tratar de dar una respuesta, a lo largo de los próximos epígrafes analizaremos cual debe ser el papel del Derecho del Trabajo a la hora de garantizar los derechos básicos de estos trabajadores, así como las directrices y propuestas que están formulando organismos supranacionales como la UE o la OIT.

### **3. PROPUESTAS DE REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES**

Es obvio que esta nueva realidad, que afecta al mercado de trabajo, necesita de una regulación que aporte a las partes seguridad jurídica, siendo las propias plataformas las primeras en reclamar una regulación laboral que contemple esta nueva forma de empleo<sup>104</sup>. En el otro extremo encontramos a los trabajadores de estas plataformas, cada vez mas organizados y dispuestos a luchar por obtener los derechos que entienden les corresponden, así como las garantías necesarias de que tales derechos serán respetados<sup>105</sup>. Lo que es insostenible es la situación actual, en la que los tribunales ante supuestos sustancialmente similares dictan sentencias contradictorias, sirvan de ejemplo las sentencias analizadas en el epígrafe anterior, así como el cambio de parecer del TSJ de Madrid con tan solo dos meses de diferencia en sus pronunciamientos.

---

<sup>103</sup> STSJ de Madrid, 715/2019, de 19 de Septiembre, FJ 11°.

<sup>104</sup> Noticia sobre la petición que hacen las empresas gestoras de plataformas digitales para que se legisle sobre esta nueva forma de empleo. <https://www.adigital.org/informes-estudios/la-contribucion-economica-las-plataformas-delivery-espana/> Última visita 19/10/2019.

<sup>105</sup> Noticia sobre una huelga convocada por los trabajadores de Glovo en el mes de julio del año 2019 [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana\\_263304\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana_263304_102.html) Última visita 19/10/2019.

Son varias las cuestiones que nos podemos plantear, entre otras si la normativa actual es capaz de responder a los retos que han surgido como consecuencia de la aparición de estas nuevas formas de empleo, o es necesario una regulación específica, y, si es así qué debería contener la nueva regulación. Podemos adelantar que ya existe cierto debate en este sentido.

Antes de comenzar, es conveniente aclarar que este análisis es necesario desde el momento en que se concluye que la actividad realizada por los trabajadores de plataformas digitales, en los cuales se dan las características mencionadas en el primer capítulo del presente trabajo, está a medio camino entre lo que entendemos es un trabajador por cuenta ajena y lo que es un trabajador por cuenta propia, es decir cuando asumimos que estos empleos tienen rasgos compartidos de ambas figuras. En otro caso, estableceríamos que se trata de trabajadores dependientes a los que se debe aplicar la normativa laboral, o autónomos con lo que la normativa de aplicación sería la LETA, entre otras.

Es cierto que en España existe actualmente la figura del TRADE, anteriormente analizada, pero la creación de esta figura no ha resuelto el problema, pues ya se ha visto como los tribunales, según las particularidades del caso, fallan en uno u otro sentido, lo que no resuelve el problema de la judicialización, ni tampoco dota, desde nuestro punto de vista, de una verdadera protección a los que se acogen a dicho estatuto. No obstante, el debate acerca de la necesidad de regular las plataformas delivery está desarrollándose actualmente, como demuestra el estudio realizado por la OIT sobre las condiciones de trabajo en dichas plataformas<sup>106</sup>. Asimismo, la Unión Europea está tomando la iniciativa en lo que a regulación se refiere, pues ya tenemos una directiva, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que hace referencia a los trabajos bajo demanda.

### **Análisis de la actuación y propuestas de la OIT:**

La actuación de organizaciones como la OIT es necesaria para tratar de revertir la situación y conseguir un verdadero trabajo decente<sup>107</sup> para todos los trabajos,

---

<sup>106</sup> Informe elaborado por la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”. Ginebra 2019.

<sup>107</sup> La OIT habla indistintamente de trabajo decente y trabajo digno, pues es un concepto estrechamente relacionado con la dignidad del individuo. Actualmente dignidad en el puesto de trabajo implica disponer

teniendo en cuentas las especialidades del trabajo en plataformas digitales. Es necesario hacer referencia a la trayectoria de la OIT, pues se trata de una organización caracterizada por no cesar en la lucha por unas mejores condiciones de los trabajadores.

Haciendo un repaso histórico de la actuación de la OIT, encontramos el Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio<sup>108</sup>, que ahora mismo sería de aplicación para el caso de aquellas plataformas digitales de trabajo en línea. Este Convenio entiende que las personas que trabajan a domicilio son trabajadores por cuenta ajena, salvo que tengan un grado de autonomía e independencia económica suficiente para ser considerados trabajadores independientes<sup>109</sup>, lo que resuelve el asunto en el caso de los trabajadores que realizan tareas on-line desde sus domicilios. Además, este convenio encomienda a los Estados firmantes a aplicar medidas que mejoren la situación de los trabajadores a domicilio, así como orientar las políticas sociolaborales a igualar en lo que a derechos se refiere a los trabajadores a domicilio con el resto de asalariados<sup>110</sup>. Esto es una muestra de cómo la OIT muestra preocupación por el conjunto de los trabajadores, incluidos aquellos colectivos de empleados menos numerosos.

También es preciso mencionar la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006 que establece una serie de pautas encaminadas a clarificar la existencia de relación laboral, todo en aras de garantizar la seguridad jurídica de las partes intervinientes. El primer apartado de la Recomendación establece pautas para los gobiernos, que deben procurar determinar de forma concreta cuando hay relación de trabajo, diferenciando al trabajador asalariado del trabajador por cuenta propia, luchar contra el fraude en este ámbito, es decir contra los cada vez más comunes falsos autónomos, asegurar la protección de los trabajadores por cuenta ajena, establecer mecanismos y procedimientos óptimos para resolver las disputas que versen sobre la existencia de relación laboral y proteger a los trabajadores que se ven desamparados ante la incertidumbre en cuanto a la naturaleza de su encuadramiento laboral.

Igualmente, de cara a la determinación de la existencia de relación laboral los Estados miembros tienen que orientar a empleadores y trabajadores, orientación que

---

de una serie de derechos, una remuneración adecuada al coste de la vida, una jornada de 40 horas semanales y la existencia del descanso adecuado y retribuido, además de disponer de garantías frente al abuso y protección ante situaciones de desempleo o enfermedad. Tales derechos están reconocidos por diversos convenios de la OIT.

<sup>108</sup> Convenio C177- sobre el trabajo a domicilio de 1996.

<sup>109</sup> Ídem, art. 1.

<sup>110</sup> Ídem, art. 3 y 4.

debe permitirles diferenciar cuándo están ante funciones para un trabajador asalariados o para un trabajador independiente. Con el objetivo de hacer más sencillo este proceso, los gobiernos de los Estados miembros deben admitir una amplia variedad de medios para probar la existencia de relación laboral, establecer una presunción legal siempre que haya algún indicio<sup>111</sup> de existencia de relación laboral, así como determinar que clase de trabajadores deben ser considerados trabajadores asalariados o trabajadores autónomos<sup>112</sup>. Todo ello facilitará la comprensión de las partes de la relación laboral, pero también la labor de los jueces y tribunales que deben dirimir y decidir sobre la existencia, o no, de relación laboral en casos concretos.

Leyendo la Recomendación sobre relación de trabajo de la OIT, que ha sido resumida brevemente, podría parecer sencillo esclarecer cuando nos encontramos ante una relación laboral y cuando es una colaboración mercantil o de TRADE, pero nada más lejos de la realidad, pues ya hemos visto lo complejo que puede llegar a ser. Con la mención del Convenio 177 y la Recomendación referenciada lo que se pretende es mostrar que no es un debate nuevo, al contrario, se trata de un debate recurrente en parte porque no se termina de encontrar una respuesta clara que pueda mantenerse en el tiempo y responder a nuevos retos, como por ejemplo el que plantea la existencia de plataformas digitales que afirman que sus colaboradores son autónomos. Esto es una prueba más de que es el derecho el que debe adaptarse a la sociedad, es un instrumento que la sociedad debe utilizar para regular nuevos fenómenos, siempre con vistas a potenciar lo positivo y a reducir al mínimo las consecuencias negativas, sobre todo cuando se trata de derecho laboral cuya finalidad es, entre otras, la protección del trabajador, parte débil de la relación de trabajo.

El trabajo de la OIT no queda ahí, ya hemos visto que ha realizado un informe cuyo objetivo era conocer las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, al que se ha hecho referencia en el primer capítulo de este trabajo. Pues bien, tras analizar las respuestas de más de 3.000 individuos que han prestado servicios para plataformas, la OIT propone una serie de medidas para mejorar el empleo en plataformas digitales, aunque antes comenta que lo primero que hay que hacer es clasificar correctamente al trabajador, es decir no considerarlos trabajadores

---

<sup>111</sup> Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 Apartado II, Determinación de la existencia de una relación laboral, párrafo 13.

<sup>112</sup> Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 Apartado II, Determinación de la existencia de una relación laboral, párrafos 9, 10, 11 y 14.

independientes si realmente son trabajadores por cuenta ajena. Aunque las plataformas consideren a los trabajadores como independientes, lo cierto es que el primer punto es ver si realmente son trabajadores independientes o empleados de la plataforma, pues en el caso de ser empleados estarían protegidos por la normativa laboral de aplicación. La OIT recomienda crear un sistema que permita auditar las prácticas laborales y hacer cumplir las leyes de clasificación del empleo.

Además de establecer la necesidad de otorgar un estatus adecuado a los trabajadores, en el propio informe la OIT se mencionan una serie de medidas destinadas a mejorar la situación de los trabajadores en plataformas digitales y garantizar un trabajo decente, asegurando que ningún país cuenta con una normativa en materia de plataformas digitales de trabajo. Entre las medidas propuestas, y en relación al concepto de trabajo decente adoptado por la propia OIT, podemos destacar las siguientes; asegurar que obtienen el salario mínimo aplicable en cada país, así como garantizar el sistema de pagos y comisiones, cubriendo los costes en que incurre el trabajador; que exista un código de conducta y pueda apelar en caso de evaluaciones negativas, así como tener también en cuenta la perspectiva del trabajador, no solo del cliente; y permitir a los trabajadores ejercer derechos de libertad sindical y negociación colectiva<sup>113</sup>.

Por último, teniendo en cuenta que el aspecto de la protección social es sumamente importante y que los trabajadores de plataformas apenas están protegidos, la OIT menciona tres recomendaciones en esta materia. Concretamente, adaptar mecanismos de seguridad social que cubran a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del contrato, hacer uso de la tecnología para simplificar pagos de cotizaciones y beneficios sociales y crear mecanismos universales financiados con impuestos de protección social.

También debemos hacer referencia a la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la cual reconoce la transformación del mundo del trabajo gracias fundamentalmente a la innovación tecnológica, insta a los Estados miembros de la OIT a afrontar los retos que vienen con la vista puesta en conseguir un trabajo decente para todos que permita garantizar la dignidad de los individuos como trabajadores y la necesidad de fortalecer las instituciones de trabajo encargadas de velar

---

<sup>113</sup> Capítulo 6, apartado sexto del Informe de la OIT “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.

por que se cumpla la normativa cuya finalidad es la protección adecuada de los trabajadores y, para terminar, reafirma que la relación de trabajo es el medio más pertinente para dotar al individuo de seguridad y protección en el ámbito laboral. Esta declaración no es aplicable únicamente a los trabajos en plataformas digitales, sino a todos los trabajadores del mundo, pues el mercado de trabajo tiene muchos frentes abiertos y la OIT trabaja para mejorarlos todos.

En definitiva, como se ha podido apreciar la OIT es consciente del impacto generado por las plataformas digitales en el mercado de trabajo, una realidad que lleva vigente algunos años y que está provocando algunos efectos negativos, como por ejemplo la huida del derecho laboral para ahorrar costes relacionados con la protección social, entre otros. Esta situación ha llevado a la OIT a actuar más incisivamente a través de la realización de una encuesta que ha permitido conocer las condiciones de los trabajadores para tratar de implementar medidas adecuadas para mejorar la calidad de esta nueva modalidad de empleo. En caso de no tomar medidas y regular este sector, la sociedad corre el peligro de convertirse en una sociedad de jornaleros digitales<sup>114</sup>, siendo una parte importante del problema que la mayoría de los países no están preparados para los retos que propone la economía digital<sup>115</sup>.

### **Análisis de la actuación y propuestas de la Unión Europea:**

Con respecto a la actuación que está llevando a cabo la Unión Europea, ya hemos dicho que es consciente de la importancia que tienen, y tendrán, las plataformas digitales y es por ello por lo que es necesario una verdadera regulación de la materia.

La primera actuación llevada a cabo por la Unión Europea fue una Comunicación, sobre los retos y oportunidades de las plataformas en línea y el mercado único digital, de la Comisión dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de la Regiones<sup>116</sup>. Esta comunicación, además de comentar los aspectos mas interesantes de las plataformas digitales, menciona la

---

<sup>114</sup> Noticia que analiza la precariedad laboral haciendo referencia al estudio publicado por la OIT <https://factorcapitalhumano.com/innovacion-y-tecnologia/precariedad-laboral-en-plataformas-esta-creando-jornaleros-digitales-oit/2019/02/>

<sup>115</sup> Noticia de la página oficial de la ONU acerca de la economía digital <https://news.un.org/es/audio/2018/03/1430031>

<sup>116</sup> Comunicación de la Comisión de fecha 16/05/2016 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0288>

importancia para la economía digital de las plataformas en línea, lo que presenta una serie de oportunidades para el crecimiento en el seno de la Unión Europea siendo necesario crear un entorno adecuado para potenciar el crecimiento de las mismas, estableciendo un marco reglamentario que dote de seguridad jurídica a los intervinientes en operaciones de cualquier tipo con las plataformas. La Comisión establece también la necesidad de respetar los principios básicos de la Unión Europea como la igualdad de condiciones, respeto de la normativa vigente a través de una conducta responsable en todos los sentidos, reforzando la transparencia y la equidad con el objetivo de crear un entorno empresarial equitativo y abierto a la innovación, pero desde el estricto cumplimiento de las normas de competencia. En esta primera Comunicación la Comisión no hace ninguna referencia a los derechos laborales, más allá de que deben respetarse los principios que rigen en la Unión Europea sin hacer mucho hincapié en lo relativo al mundo del trabajo.

En el mes de junio de 2016, la Comisión emite una segunda Comunicación, en este caso denominada “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”<sup>117</sup>. En la mencionada Comunicación se hace referencia a uno de los aspectos más positivos del trabajo en plataformas digitales, la flexibilidad, que permite el acceso al mundo laboral a individuos que no pueden acceder a las formas tradicionales de empleo porque no tienen la posibilidad de compaginar el trabajo con sus necesidades o responsabilidades personales. No obstante, se fija también en el aspecto negativo del trabajo a demanda, pues genera incertidumbre ya que no presenta la regularidad y seguridad de un trabajo tradicional.

Otras de las menciones que hace la Comunicación es acerca de la delgada línea que separa a los trabajadores por cuenta ajena de los trabajadores por cuenta propia, más si cabe en este tipo de servicios que comparten características de ambas figuras, como ya se ha estudiado. Establece la importancia de determinar si nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena, afirmando que para ello hay que tener en cuenta el concepto de trabajador en el seno de la Unión Europea, configurado por el TJUE, cuyos tres requisitos esenciales son la naturaleza del trabajo, la existencia de un vínculo de subordinación y una remuneración. Nuevamente apreciamos como el primer punto es determinar si nos encontramos ante un empleado, pues en ese caso es de aplicación la

---

<sup>117</sup> Comunicación de la Comisión de fecha 02/06/2016 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>

normativa laboral del país miembro en cuestión, además de la normativa europea en la materia, aunque esta última es escasa debido a que la competencia es en su mayoría nacional.

De la lectura de estas dos Comunicaciones es clara la apuesta por la Comisión en el sentido de favorecer la economía colaborativa, fenómeno cuya definición es realmente amplia, pues utiliza un concepto que incluye plataformas cuya esencia no es la de la economía colaborativa, sino que son empresas con ánimo de lucro que además aprovechan resquicios legales con el fin de reducir sus costes. Ante la postura de la Comisión, el Parlamento Europeo tiene sus reservas, pues no duda de las ventajas que pueden darse con las plataformas digitales, aunque entiende que es imprescindible garantizar una competencia justa, el cumplimiento de las obligaciones fiscales pertinentes, así como los derechos laborales de los trabajadores<sup>118</sup>.

Por último, la Directiva a la que se ha hecho referencia mas arriba, la 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea es de aplicación a los trabajadores a demanda, cuando se cumplan los requisitos establecidos por la jurisprudencia del TJUE y que ya han sido mencionados al hablar de la Comunicación de la Comisión de junio de 2016. Por contra, cuando el trabajador no cumpla los tres requisitos será calificado como un trabajador por cuenta ajena y no será de aplicación la presente Directiva. A esta directiva hace referencia la sentencia 1155/2019 del Pleno del TSJ, apoyándose en la misma para fundamentar la existencia de relación laboral.

En el supuesto de que se llegue a la conclusión de que el individuo que trabaja a demanda es un empleado, no solo se aplica todo el contenido de la Directiva, sino que hay derechos específicos que la Directiva menciona para esta modalidad contractual. Dada la situación de vulnerabilidad que sufren estos trabajadores, consecuencia de la incertidumbre e irregularidad de su trabajo, es importante que el trabajador conozca la forma en que se determina su tiempo de trabajo para conocer las franjas horarias en que puede ser llamado, además de contar con un preaviso mínimo antes del inicio de la tarea. Son empleos donde el trabajador apenas tiene fuerza para exigir que se cumpla la normativa aplicable, por ello la Directiva recomienda a los Estados miembros que

---

<sup>118</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y. “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo” Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional del Taxi y Uber Systems Spais, S.L.”, págs. 4-5.

permitan esta modalidad contractual que se encarguen de aplicar medidas eficaces para evitar el abuso, siendo una de las medidas que propone la Directiva, que se establezca una presunción *iuris tantum* de la existencia de una relación laboral, así como limitar el uso y la duración de tales contratos. La Directiva también menciona la necesidad de que los Estados miembros informen a la Comisión sobre las medidas que han decidido implementar en esta materia.

Finalmente, la Unión Europea, al igual que la OIT, aboga por regular esta nueva realidad a fin de poder establecer un marco normativo en el que se pueda incluir este nuevo modelo de negocio que tanto impacto está teniendo en el mercado de trabajo. De nuevo se puede ver como la clave en lo relativo a los derechos laborales es determinar la existencia de relación laboral, pues en ese caso el problema de inseguridad jurídica de los individuos que prestan servicios para estas plataformas estaría solucionado. La Unión Europea es partidaria de apoyar los planteamientos del TJUE, que es el único organismo preocupado de crear una verdadera política social europea, con la dificultad que dicha tarea entraña cuando se pretende hacer desde el poder judicial.

En resumen, ambas instituciones exigen una regulación del fenómeno, una regulación que permita crecer y potenciar los aspectos positivos, pero que reduzca los efectos negativos. Tanto la OIT como la Unión Europea entienden que lo primero es determinar la existencia de relación laboral, para a continuación fijar la normativa que debe aplicarse. Es decir, este punto nos deja de nuevo en el punto de partida, volviendo al primer punto de este segundo capítulo, aunque con la esperanza de que el debate está en las instituciones y todas abogan por una regulación que dote a las partes de seguridad jurídica. Sin embargo, la OIT con sus propuestas sí que va más allá de la determinación del estatus de trabajador, pues las medidas que propone con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo son con independencia de cómo se configure la relación entre plataformas y trabajador, es decir, con independencia de si son empleados o trabajadores por cuenta ajena. Esta postura de la OIT nos lleva directos al siguiente epígrafe, que trata sobre el ámbito subjetivo del derecho laboral y si este debe ampliar su protección más allá de los trabajadores por cuenta ajena, y siendo así, en que sentido.

#### 4. EL PAPEL DEL DERECHO DEL TRABAJO, REFLEXIÓN ACERCA DE LA AMPLIACIÓN DE SU ALCANCE

Hay algo que está claro, y es que la posición de los *riders* es de debilidad con respecto a la plataforma, por ello el Derecho del Trabajo debe tener como objetivo ampliar su ámbito, de manera que, independientemente de que sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, integre a los *riders* en su ámbito de protección, pues que necesitan de protección es algo que no ofrece dudas y queda fuera de toda discusión. La posibilidad, necesidad según algunos autores, de ampliar el ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo no es un debate nuevo ni reciente, más bien al contrario, pues como vamos a ver a continuación son muchas las propuestas que existen acerca de este asunto.

Debemos partir de la finalidad para la cual surgió el Derecho del Trabajo, que no fue otra que la búsqueda de la pacificación del conflicto colectivo, garantizando una protección a la parte débil de la relación y dignificando el trabajo<sup>119</sup>. Junto con el Derecho del Trabajo surgieron una serie de conceptos, entre otros, el de trabajador cuya definición debe adaptarse necesariamente a la realidad social existente, algo que tanto el TSJ de Madrid en su reciente sentencia, como el Tribunal Supremo en diversos pronunciamientos han aplicado claramente<sup>120</sup>. Dentro del concepto global de trabajador, históricamente se ha dissociado en dos categorías: trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia, ambas ya evaluadas desde el punto de vista que las diferencia, pero no desde el aspecto clave que las acerca, que ambas figuras se valen de su trabajo personal<sup>121</sup>, cuestión relevante para el desarrollo que se pretende hacer en este epígrafe, pues una de las propuestas es ampliar las garantías que ofrece el Derecho del Trabajo a todo el mundo del trabajo. Varias son las posturas doctrinales a este respecto.

Para comenzar el análisis de las distintas propuestas, es necesario mencionar primeramente la propuesta de Alan Supiot, desarrollada en el informe que le fue encargado por la Comisión Europea<sup>122</sup>. Supiot pretendía con su informe mostrar que

---

<sup>119</sup> TODOLÍ SIGNES, A., “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista” Revista de Relaciones Laborales *Lan Harremanak*, nº 41, ISSN: 1575-7048, 2019, págs 2-4,

<sup>120</sup> Véanse las sentencias dictadas en diferentes casos; traductores judiciales jurados, ascensoristas o trabajadores de cooperativas.

<sup>121</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., op. cit. 64-66

<sup>122</sup> VEGA RUIZ, M.L., *Los nuevos paradigmas en la relación de trabajo: el dilema humanización, flexibilidad y producción. El futuro del trabajo*, obra realizada en el seno del trabajo efectuado por la

existían un sinnúmero de situaciones donde los individuos prestaban su fuerza de trabajo a pesar de no estar bajo el paraguas de un contrato laboral, incluyendo también las tareas del hogar. Para todas esas situaciones, Supiot entendía que era necesario crear un sistema de protección vinculado fundamentalmente a los derechos de Seguridad Social. Otras propuestas han ido en la línea de ampliar la protección del Derecho Laboral a todos aquellos que sean contratados para desempeñar un trabajo, sin el amparo de una estructura empresarial, como por ejemplo Freedland y Kountouris que proponen abandonar el requisito de la subordinación, de manera que el centro sea la persona que desempeña el trabajo, siempre que se lleve a cabo de formar personal<sup>123</sup>. Como podemos apreciar la clave está en aquello que une a trabajadores por cuenta ajena y a trabajadores por cuenta propia, y es que ambos colectivos viven de su trabajo personal, por tanto, como defienden algunos autores, el Derecho del Trabajo también debería amparar a los trabajadores autónomos.

Para el profesor Todolí Signes, autor del documento donde se sintetizan gran parte de las posturas doctrinales que acabamos de mencionar, el aspecto fundamental es distinguir entre trabajadores independientes y verdaderos empresarios, debido a que el nivel de vulnerabilidad no es el mismo, sobre todo porque no cuentan con un nivel de capacidad negociadora similar, pues hoy en día se conocen infinidad de casos en los que trabajadores autónomos no pueden negociar las condiciones de su prestación de servicios, siendo un ejemplo paradigmático el analizado en este trabajo, el de los *riders*. Si volvemos al punto inicial de este epígrafe veremos que una de las causas que motivó el surgimiento del Derecho Laboral era la necesidad de equilibrar la balanza negociadora entre partes cuya fuerza era tremendamente desigual, pues bien, son una infinidad de autónomos los que se encuentran en tal situación, de ahí que no sea descabellado, al contrario, esté justificada la posibilidad de ampliar el Derecho Laboral a los trabajadores autónomos<sup>124</sup>. Proponer superar el debate de la subordinación o dependencia, porque afirma que solo es la consecuencia de carecer de los medios necesarios de producción y lo que ha provocado que el derecho del trabajo haya dejado de aplicarse a muchos individuos que necesitan de su protección. Llega a la conclusión de que es necesario hacer una interpretación finalista del concepto de trabajador,

---

OIT, organización de la cual la autora es Consejera Especial para temas de gobernanza en la Oficina Regional para Europa y Asia Central de la OIT.

<sup>123</sup> TODOLÍ SIGNES, A., Op. cit, págs. 7-9.

<sup>124</sup> Ibidem, págs. 11-13.

incluyendo a todos aquellos que prestan servicios de forma personal, entendiendo por prestación de servicios personal aquella que no se lleva a cabo a partir de una estructura productiva, de forma que en caso de duda hay que evaluar si nos encontramos ante lo que el profesor Todolí Signes considera un genuino empresario, caracterizado por: ser propietario de los activos necesarios para producir, tomar decisiones clave para el buen funcionamiento del negocio y tener contratados trabajadores. En definitiva, la propuesta consiste en que si estamos ante una verdadera empresa el derecho laboral no será de aplicación, pero en otro caso sí, debiendo aplicarse el ET, aunque también es cierto que menciona la posibilidad de confeccionar un marco que reconozca la relación laboral de carácter especial<sup>125</sup>.

Para terminar con esta propuesta, defendida como hemos visto por parte de la doctrina, es necesario mencionar una realidad que se está dando en los tribunales. No es otra que la modulación de los requisitos necesarios para afirmar la existencia de ajenidad o dependencia, fundamentalmente esta última. Es cierto el Tribunal Supremo sigue analizando las cinco características de la laboralidad, ampliamente desarrolladas en este trabajo con expresa mención de los indicios utilizados, pero no es menos cierto que se ha flexibilizado el concepto de dependencia<sup>126</sup>, pues hemos visto como elegir el horario o rechazar alguna tarea no es óbice para considerar que hay relación laboral, tampoco en lo que se refiere a la ajenidad, poseer algunos de los medios de producción o asumir una parte del riesgo de la actividad impide la existencia de laboralidad.

Es necesario evaluar estas propuestas a la vista de la legislación actual, para conocer cual podría ser su encaje jurídico con la normativa vigente o si por el contrario sería necesario modificarla. Según Todolí Signes bastaría con hacer una interpretación finalista del concepto de trabajador, de hecho, ese es el título de su artículo, siendo la otra alternativa modificar la ley, aunque es necesario matizar este aspecto. La normativa actual, tanto Estatuto de los Trabajadores como Estatuto del Trabajador Autónomo, evaluados previamente, mencionan el rasgo de la dependencia (véase primer epígrafe de este capítulo), concretamente el ET establece que es trabajo por cuenta ajena el prestado dentro del ámbito de organización y control de otra persona, mientras que la LETA establece lo contrario, fuera del ámbito de organización y control de otra persona.

---

<sup>125</sup> Ibidem, págs. 13-14.

<sup>126</sup> Ídem.

Actualmente nos encontramos en una tesitura, a la que hizo referencia el Magistrado Jose Rafael García de la Calle en la clase que impartió en el Máster de Acceso a la Profesión de Abogado en la Universidad de Alcalá, donde manifestó que existían dos posturas. La postura partidaria de cambiar los estándares de la laboralidad y la partidaria de mantenerlos, adecuándolos a la realidad existente. Pues bien, es lo que ocurre y lo que se trata de exponer en este apartado. Si superamos el debate de la dependencia, sería modificar los estándares de la laboralidad que hasta ahora se han utilizada desde hace ya muchos años, además, es algo que conllevaría plantearnos la posible modificación de la legislación. Por el contrario, adecuar la normativa y la jurisprudencia a la realidad actual, además de ser un mandato legal (art. 3 Código Civil) es también una manera de mantener un estatus que garantice la seguridad jurídica. Si apreciamos la jurisprudencia es lo que ha hecho el Tribunal Supremo durante los últimos años, además es algo por lo que el TJUE aboga pues hemos analizado como es partidario, y lo aplica en sus sentencias, de optar por un concepto flexible de trabajador.

Además, la eventual modificación de los estándares de laboralidad podría tener como efecto el contrario al que se desea, es decir, terminar por perjudicar a los individuos que necesitan de protección. Digo esto porque entiendo que no sería positivo modificar lo que entendemos por laboralidad cuando surge una figura nueva, de hecho, es lo que pretenden empresas como Glovo, recordemos la afirmación del profesor Baylos que critica en cierto modo la toda la logística empleada por las empresas que gestionan plataformas digitales en aras de abrir el debate e imponer sus tesis. Por ello entiendo que, con la legislación tal y como está configurada y con la correcta aplicación por los tribunales a la hora de contextualizar el asunto, no es necesario modificar los estándares de laboralidad, aunque coincido con la parte de la doctrina que aboga por la ampliación del Derecho Laboral a los trabajadores autónomos.

Mi planteamiento que podría parecer extraño, tal vez contradictorio, consiste en mantener los estándares de laboralidad, pero ampliar el ámbito subjetivo del derecho laboral. Cuando no existe una unidad productiva capaz de generar valor más allá del que genera el trabajo personal del individuo, del autónomo en este caso, existe necesariamente cierta dependencia por mínima que sea, pues si es de lo único que puede sobrevivir el individuo, dependen, aunque sea en grado mínimo de la persona, física o jurídica, que le contrata. En definitiva, ampliar el Derecho del Trabajo a todo aquel que lo necesite es una buena propuesta, pero el sentido de ampliarlo sería por que de alguna

manera son personas que dependen de un tercero, que están desprotegidas en mayor o menor medida, lo que implica que necesitan de protección ante eventuales abusos.

Existen también otras propuestas encaminadas a solventar el problema, propuestas que apuestan por el fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social. Ambas figuras se han visto debilitadas por los nuevos modelos de negocio, pues si nos fijamos la división de tareas y la externalización de estas implica la individualización del trabajo, complicando las relaciones entre el colectivo. La prácticamente inexistente interrelación de los *riders* de Glovo implica una gran dificultad para conseguir una unión o colectivización en torno a la idea encaminada a defender sus derechos, se antoja aún más difícil si pensamos en aquellos individuos que trabajan desde sus domicilios<sup>127</sup>. La uberización de la economía, nombre que le han dado algunos expertos a este fenómeno, trae consigo una serie de obstáculos que perjudican la acción colectiva, siendo el principal obstáculo el aislamiento de los trabajadores, pero también la precariedad y la incertidumbre que implican estos trabajos, cuyo principal efecto es el debilitamiento de la posición del trabajador<sup>128</sup>. Si bien es cierto que el art. 21.1 de la LETA menciona las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos, reconociendo de esta manera el derecho de asociación, aunque lo cierto es que la creación y configuración de estas asociaciones en el ámbito de las plataformas se antoja complicado, aunque es cierto que en el caso Glovo muchos han sido los trabajadores que han optado por crear grupos con el fin último de mejorar sus condiciones laborales<sup>129</sup>. Es necesario apostar por el dialogo social tripartito, aquel que incluya a los Estados, pero también a los representantes de los trabajadores y de los empresarios en aras de encontrar una solución que pueda ser beneficiosa para todos garantizando en especial el trabajo decente, aunque es conveniente tener presente que la dificultad no será menor, pues los intereses de estos tres entes son diversos y, en algunos asuntos, contradictorios. El profesor Dueñas Herrero apoya su propuesta en un ejemplo, una declaración conjunta<sup>130</sup> que precisamente aboga por el diálogo social como

---

<sup>127</sup> DUEÑAS HERRERO, L.J., Op. cit, pág. 278.

<sup>128</sup> FERRANDO GARCÍA, F.M.<sup>a</sup>., “La tutela colectiva de los derechos de los trabajadores que operan a través de plataformas digitales” en *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, ALFONSO SANCHEZ, R. & VALERO TORRIJOS, J. (Directores), Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2016.

<sup>129</sup> Noticia de trabajadores que han creado la asociación Free Riders, Disponible en formato digital, en <https://www.20minutos.es/noticia/3657043/0/riders-ganar-cuatro-euros-pedido-glovo-deliveroo/>

<sup>130</sup> Frankfurt Paper on Platform-Based Work. Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers and worker Organizations. Declaración firmada por el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Alemania, que aboga por trabajar de forma conjunta para llevar la democracia a los nuevos lugares de trabajo, donde es igualmente necesario que en las fábricas industriales o las oficinas.

herramienta para construir unas mejores condiciones laborales en el ámbito de las plataformas, porque entienden que la situación no difiere tanto de la que existe en fábricas industriales u oficinas de trabajo.

Para finalizar este epígrafe, hay que mencionar la necesidad de ofrecer una solución global, que traspase las fronteras, al menos en el espacio de integración europea. Por ello existe también una propuesta muy vinculada a la anterior, la creación de una Directiva europea, en cuya elaboración será necesario contar con las conclusiones o aportaciones del diálogo social. En definitiva, se trata de plasmar en una herramienta normativa, como es la Directiva, el trabajo desarrollado por los entes que deben llevar a cabo el debate. Es una manera de dotar de fortaleza ese diálogo previo, pues no podemos olvidar que en el mundo del trabajo son muchas las organizaciones que promueven la mejora de las condiciones de los trabajadores, siendo la OIT la más importante, pero el problema es que nos encontramos en la mayoría de ocasiones con la limitación del *soft law*. Por ello, plasmar las conclusiones en una herramienta normativa de obligado cumplimiento, aunque sea por medio de la transposición sería un avance muy importante.

Al hilo de la mención del *soft law* quiero mencionar la facilidad con la que la normativa económica se ha ido adaptando a los cambios que han acontecido a lo largo de los últimos años, normativa encaminada a facilitar las transacciones o el comercio, algo que no ha ocurrido con la normativa laboral encaminada a proteger a los trabajadores. Es decir, las facilidades para que una empresa pudiera deslocalizarse, comerciar a nivel internacional, hacer transacciones económicas de todo tipo, etc., han sido todas las posibles, en cambio poco se han preocupado de mantener unos estándares mínimos en lo que a derechos sociolaborales se refiere. Por ello, no podemos estar más de acuerdo en apostar por una herramienta que garantice el cumplimiento de lo acordado, para tratar de que las propuestas se queden en meras buenas intenciones y tengan una aplicación real, pues los individuos que ahora mismo se encuentran desprotegidos lo necesitan. Sea cual sea la solución, lo que es claro es que hay que encontrar una forma de proteger a los individuos, a todos aquellos que lo requieren consecuencia de estar en una situación de vulnerabilidad que pueda conllevar sufrir algún tipo de abuso.

Ahora bien, la última reflexión a la que quiero hacer referencia es una absolutamente personal, tiene que ver con si todo esto es necesario o por el contrario con la configuración normativa existente es posible proteger a aquellos que lo necesitan. El debate se reduciría enormemente si la conclusión es que aquellos que son considerados “autónomos”, fueran en realidad trabajadores, pues en ese caso se les aplicaría la normativa laboral que incluye garantías y protección. Las grandes corporaciones seguirán configurando nuevas formas de prestación de servicios con el objetivo del derecho laboral y de las obligaciones sociales que tener empleados conlleva, por eso es necesario fortalecer las garantías sociolaborales y perseguir este tipo de fraude, partiendo de la base de que existe una presunción de laboralidad. Considero, igual que el profesor Baylos, que el intento de las plataformas digitales por imponer sus tesis ha terminado por calar y hacer que nos planteemos el sistema que lleva vigente tanto tiempo, algo que no es malo, pero hay que tener la precaución de no empeorar la situación de los trabajadores, pues en muchos supuestos llegaremos a la conclusión de que efectivamente son trabajadores. Lo peor de todo es que estaremos centrando el debate en quien entra y quien no en el círculo de protección que ofrece el derecho laboral, olvidando que aún son muchos los trabajadores cuyas condiciones son lamentables, precarias y abusivas. Por todo esto es necesario configurar una normativa fuerte, inclusiva y ambiciosa a la hora de mejorar las condiciones laborales de todos aquellos que sobrevivan a base de su trabajo personal.

## CONCLUSIONES

1.- Como hemos podido comprobar las plataformas tienen ventajas, pero también inconvenientes, además todos los entes con poder real de decisión, véanse los Estados y la Unión Europea, entienden que debe apostarse por las plataformas digitales para favorecer su crecimiento porque ello trae consigo avances, crecimiento económico o mejora de la productividad. Lo cierto es que no puedo estar más de acuerdo, pero es necesario regularlas, pues en la actualidad se aprovechan de que alguna legislación es difusa, o incluso siendo muy clara se valen de estructuras y figuras que no encajan en su totalidad en la normativa vigente, lo que provoca que debates que podían estar superados se reabran. Además, es importante que los Estados o la Unión Europea se acuerde a la hora de regular las plataformas digitales de aquellos que van a trabajar en esas plataformas, pues el crecimiento económico hay que fomentarlo, pero hay que asegurar que esa riqueza genera revierte en los individuos y en la sociedad, con salarios dignos, buenas coberturas sociales, cotizaciones justas, etc.

2.- Las plataformas digitales se caracterizan por ser un fenómeno cada vez más potente e importante, en continuo crecimiento y capaces de colonizar cualquier rama dentro del terciario fundamentalmente. Ya han conseguido penetrar en sectores muy importantes, pero su avance parece no tener límites, al menos por el momento. Es necesario ser consciente de que este nuevo fenómeno trae consigo cambios significativos, a todos los niveles. El ámbito que hemos estudiado, el laboral no solo se ha visto afectado por las plataformas digitales, pero estas han reabierto el debate en relación con lo más elemental del Derecho Laboral, su aplicabilidad cuando se dan las circunstancias que implican la existencia de relación laboral. En mi opinión este debate debe ser afrontado con cautela, no debiéndonos cuestionar todos los paradigmas de la laboralidad, pues ello puede provocar consecuencias muy negativas para los individuos que necesitan de protección.

3.- Entiendo que el debate debe desarrollarse con cautela y precaución porque cada vez son más los trabajos que comparten características del trabajo asalariado y el trabajo autónomo. Es posible caer en el error de entender que en el momento en que un trabajador tiene cierto poder de decisión en lo relativo a su jornada o ejecución de la prestación, se trata de un trabajador autónomo. La flexibilidad en lo que a dependencia y ajenidad se refiere tiene que ser tenido en cuenta de forma global y con especial referencia al contexto, a la realidad social, pues consecuencia del avance tecnológico es

posible el trabajo desde el propio domicilio, el trabajo que no requiere de una persona física que organice y controle el trabajo, así como aportar ciertos medios personales a la actividad laboral, como un ordenador portátil o un móvil. Ello no quiere decir necesariamente que sean trabajadores por cuenta propia, como ya han sentenciado los tribunales de justicia en los casos que se le han presentado, mencionados algunos de ellos a la largo del segundo capítulo de este trabajo. Es clave tener en cuenta la realidad de la prestación del servicio, algo que ha hecho el Pleno del TSJ de Madrid a la hora de valorar las circunstancias del caso de un trabajador de la plataforma Glovo. Es capital conocer el trasfondo, pues las empresas que no quieren contar con trabajadores se esmeran cada vez más en crear figuras difusas, que provoquen dudas hasta el punto de encontrar pronunciamientos contradictorios en supuestos sustancialmente iguales. Por todo ello es necesario ir un paso más allá, desgranar el verdadero sentido de la relación para tratar de evitar el fraude, no solo en el seno de las plataformas, sino en todos aquellos que se puedan producir, un claro ejemplo son las falsas cooperativas.

4.- Con respecto a la postura adoptada por los tribunales he de decir que, aunque ya he adelantado mi opinión a lo largo del epígrafe que desarrollaba las sentencias dictadas hasta el momento por los Tribunales Superiores de Justicia de Asturias y Madrid, estoy completamente de acuerdo con las sentencias que han fallado a favor de la existencia de laboralidad. Desde un primer momento, sin haber leído prácticamente nada acerca del asunto, me decantaba por la existencia de relación laboral pues si tenía claros los caracteres de la relación laboral, no obstante, he de decir que llegó un momento en que ambas posturas me parecían perfectamente defendibles, sin embargo, en el momento de escribir esta reflexión estoy convencida de que los colaboradores de Glovo son trabajadores por cuenta ajena. El fundamento de mi postura actual lo encontré en gran parte tras la lectura de la sentencia del Pleno del TSJ, cuya importancia ya he recalcado, pero también en todos los artículos que he ido leyendo y que han sido mencionados en el trabajo, pues he entendido y estoy completamente de acuerdo con que es necesario contextualizar la situación, descubrir el verdadero sentido de la prestación de servicios y sobre todo proteger a aquellos cuya posición es de debilidad.

En el caso Glovo es tan obvio que el  *rider*  tiene una posición de debilidad con respecto a la empresa, que la aplicación es un elemento fundamental en el desarrollo del trabajo, hasta el punto de hacer insignificante la aportación de medios como el vehículo o el teléfono, que existe una verdadera organización, aunque la misma no sea

perfectamente clara y que el control es ejercido por Glovo, que me atrevo a afirmar con rotundidad que son trabajadores, a pesar de las tesis defendidas por algunos jueces y tribunales. De hecho, estoy muy de acuerdo con el profesor Eduardo Rojo en lo que dice acerca de la manera de proceder de aquellos jueces que se decantaron por la inexistencia de laboralidad, los cuales hicieron un examen de la situación meramente formal, sin contextualizar y descubrir cual era el verdadero sentido de la prestación.

5.- Con respecto a la última parte del trabajo, la que estudia posibles soluciones al problema de las plataformas, aunque no se circunscribía únicamente a las plataformas digitales, he de decir que es bueno que el debate acerca de la ampliación del derecho laboral esté abierto. No es un debate nuevo ni mucho menos, pero todavía no se ha llegado a la conclusión óptima. Mi opinión es que sería bueno extender los derechos sociolaborales a todos aquellos que necesiten de protección, que hoy en día son muchos individuos mal catalogados como autónomos. En muchos casos, como ya he anotado antes, será suficiente con aplicar los caracteres de la laboralidad para concluir que son trabajadores por cuenta ajena y les será de aplicación la legislación laboral.

Para concluir me remito a lo que ya he apuntado con anterioridad, pues en mi opinión siempre que hay una situación en la que el individuo únicamente se vale de su trabajo personal para obtener ingresos o sobrevivir, existe cierta dependencia y ajenidad. Este planteamiento implica la apuesta por continuar con las características de la laboralidad aplicadas de forma contextualizada y atendiendo a la realidad, pues cuando hay prestación de servicios tres de los caracteres se dan con casi total seguridad, y si solo existe el trabajo personal necesariamente, por mínima que sea, hay ajenidad y dependencia, por ejemplo, económica, pero no solo. No obstante, si este planteamiento no fuera acogido, que entiendo puede ser un planteamiento ciertamente débil, me decantaría por la posibilidad de ampliar algunos derechos a los trabajadores por cuenta propia, siempre que no sean, como apunta el profesor Todolí Signes, genuinos empresarios.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, M.C., *El régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente*, en Colección Trabajo y Seguridad Social, (Director) Jose Luis Monereo Pérez, Comares, Granada, 2015.
- ALFONSO, R. & VAQUERO, J., “La economía llamada colaborativa”, en ALFONSO, R. & BURILLO F.J., *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2017.
- ARRUÑADA, B. *La estructura conceptual de la empresa*, Pirámide, Madrid, 1997.
- ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2013.
- AUVERGNON, P., “Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, diciembre 2016.
- CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Haciendo un trabajo digno?”, *Derechos de las Relaciones Laborales*, nº 9, 2017.
- CASTRO, M.A., Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del trabajo que queremos*, Vol., II, Madrid, 2017.
- CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*, 8<sup>a</sup> ed., Tecnos, S.A, Madrid, 2012.
- DEL VALLE, J.M., *El derecho a la Seguridad Social*, 1<sup>a</sup> ed., Cinca, S.A. Madrid, 2018.
- DUEÑAS HERRERO, L.J., “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuaderno de Relaciones Laborales*, ISSN: 1131-8635, 2019.
- ERMIDA, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor*, n. 1, págs. 5-6, 2007, en línea, [www.upf.edu/iuslabor](http://www.upf.edu/iuslabor).
- FERRANDO GARCÍA, F.M<sup>a</sup>., “La tutela colectiva de los derechos de los trabajadores que operan a través de plataformas digitales” en *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*, ALFONSO

SANCHEZ, R. & VALERO TORRIJOS, J. (Directores), Aranzadi, S.A., Cizur Menor, 2016.

- FERRER, M., “Presente y futuro de las plataformas digitales”, *Revista de estudios de juventud*, nº 119, marzo de 2018.
- GIL y GIL, J.L., “Concepto de Trabajo decente”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera, Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, nº 15-18, pp. 77-120.
- GINES, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo, el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, diciembre 2016.
- HERN, A., “Why the term “*sharing economy*” needs to die”. *The Guardian*, 5 de octubre 2015 & BOTSCHAN, R. “Defining the sharing economy: What is collaborative consumption – And What Isn’t”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo 2015.
- MALDONADO, J.P., Conversación III de la Conferencia Nacional Tripartita, *El futuro del Trabajo que queremos*, Vol. II, Madrid, 2017.
- MARTÍN, J.M., Cap. I Las plataformas digitales como modelo de negocio, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018.
- MOLINA, O. & PASTOR, A. “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en FAUSTO MIGUÉLEZ (Coordinador) *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, 2018.
- MONTOYA MELGAR, A. *Sobre la esencia del Derecho del Trabajo*, Murcia, 1972.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo; una visión panorámica*. Laborum, Murcia, 2001.
- NIETO ROJAS, P., *Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales*,

comentario a la SJS, nº 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018. Universidad Carlos III, 2018.

- PALOMEQUE LOPEZ, M.C., “El trabajo autónomo y la propuesta de refundación del Derecho del Trabajo”, en *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2000.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español”, *Revista la Gaceta Laboral*, vol. 10, nº1, 2004.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y. “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo” Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional del Taxi y Uber Systems Spais, S.L.”.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y. Concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, una aproximación sistemática y un enfoque positivo, *Lección presentada al Concurso para la provisión de Plaza de catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, UCM, 2017.
- SUSO, A., Cap. II El impacto de las plataformas digitales sobre el mercado de trabajo, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista” *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*, nº 41, ISSN: 1575-7048, 2019.
- TRIGUERO, L.A., “La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdsourcing y crowdworkers”, *Labour & Law Issues*, vol. 2, no. 2, 2016.
- VALDÉS ALONSO, A., *El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación*, en línea, [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info1.pdf)

- VARELA, J., “Cuando medios y telefónicas quieren ser plataformas digitales”, *Cuadernos de Periodistas, Revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, 2010.

## **LEGISLACIÓN**

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- Constitución Española de 1978.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **CONVENIOS DE LA OIT**

- Convenio C029- sobre el trabajo forzoso de 1930.
- Convenio C105- sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957.
- Convenio C095- sobre la protección del salario de 1949.
- Convenio C131- sobre la fijación de salarios mínimos de 1970.
- Convenio C177- sobre el trabajo a domicilio de 1996.

## **RECURSOS ELECTRÓNICOS**

- Informe elaborado por la Asociación Española de la Economía Digital, “La contribución económica de las plataformas delivery en España” Enero 2019 <https://www.adigital.org/media/la-contribucion-economica-de-las-plataformas-de-delivery-en-espana.pdf>.

- Blog explicativo del nuevo fenómeno denominado crowdsourcing, en línea, <https://www.watchity.com/es/blog/las-5-mejores-plataformas-decrowdsourcing/>.
- Página Web de Amazon Mechanical Turk, en línea, <https://www.mturk.com>.
- Experiencia contada por un individuo que trabajó durante tres meses en la plataforma Glovo en el País Vasco, [https://www.elsaltodiario.com/glovo/tres-meses-infiltrado\\_glovo.gig.economy-mensajeria](https://www.elsaltodiario.com/glovo/tres-meses-infiltrado_glovo.gig.economy-mensajeria).
- Noticia sobre el trabajo en Glovo
  - <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190528/repartidor-glovo-trabajo-sueldo-contrato-7478178>.
  - [https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/glovo-falsos-autonomos-tribunal-justicia-madrid\\_0\\_1288972184.html](https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/glovo-falsos-autonomos-tribunal-justicia-madrid_0_1288972184.html).
  - <https://www.adigital.org/informes-estudios/la-contribucion-economica-las-plataformas-delivery-espana/>.
  - [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana\\_263304\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/huelga-glovo-espana_263304_102.html)
  - <https://www.20minutos.es/noticia/3657043/0/riders-ganar-cuatro-euros-pedido-glovo-deliveroo/>.
- Información obtenida en la página de Seguridad Social, apartado de cotizaciones, <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10724/1320/1322>.
- Comentario de la sentencia 1155/2019 por el profesor Eduardo Rojo Torrecilla, contenido digital disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/12/los-glovers-son-trabajadores-por-cuenta.html>.

## SENTENCIAS

- Sentencia 1818/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 1818/2019, *rsu*. 1143/2019, de 25 de julio.

- Sentencia 715/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 715/2019, de 19 de septiembre.
- Sentencia 1155/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, reunido en Pleno, de 27 de Noviembre.
- Sentencia 284/2018, de la Sala de la Jurisdicción Social nº 39 de Madrid, de 3 de septiembre.