



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2020 / 2021

LA PRECARIEDAD EN LOS NUEVOS MODELOS DE EMPLEO

“THE NEW FORMS OF PRECARIOUS WORK”

Realizado por el alumno D. Enrique Fernández Caballero.

Tutorizado por la profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta.

I. RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>.	2
II. OBJETO DEL TRABAJO.	3
III. METODOLOGÍA.	4
IV. LA PRECARIEDAD EN LOS NUEVOS MODELOS DE EMPLEO.	5
1.INDUSTRIA 4.0.	5
1.1.INDUSTRIA 4.0 Y LOS RRHH.	7
1.2.INDUSTRIA 4.0 EN ESPAÑA.	8
2.NUEVOS MODELOS DE TRABAJO.	9
2.1.ECONOMÍA COLABORATIVA VÍA APP.	12
2.2.CROWDWORK.	15
3. LA PRECARIEDAD EN LOS NUEVOS MODELOS DE EMPLEO	17
3.1.LA EXTERNALIZACIÓN.	20
3.2.PROBLEMAS EN LA CLASIFICACIÓN COMO TRABAJADORES.	23
3.3.LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y EL CONTROL TOTAL.	25
3.4.LA CARENCIA DE LA FORMACIÓN EN LOS NUEVOS MODELOS DE TRABAJO.	28
3.5.EL DESEMPLEO TECNOLÓGICO.	29
4.LOS NUEVOS MODELOS DE TRABAJO ANTE LOS TRIBUNALES.	31
5.PASOS EN LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD DIGITAL.	35
V. CONCLUSIONES.	38
VI. BIBLIOGRAFÍA.	40
VII. WEBGRAFÍA.	43

I. Resumen y *abstract*.

El mundo laboral ha sufrido cambios radicales con motivo de las distintas revoluciones en la humanidad, y hoy en día nos encontramos ante la última de ellas, caracterizada por la digitalización y la automatización de los procesos productivos esta 4ª Revolución Industrial está en proceso de modificar las relaciones laborales tradicionales.

Los nuevos modelos de trabajo, liderados por el trabajo “*on demand via app*” y el “*crowdwork*” han conseguido atraer la atención de las grandes empresas gracias a un modelo caracterizado por un abaratamiento de costes, digitalización, descentralización y flexibilidad laboral. Características favorables para corporaciones gigantes pero que conllevan una precarización del empleo moderno.

Entre los problemas surgidos, destaca la negativa de las plataformas de definirse como empleadores y de calificar a sus subordinados como trabajadores; lo cual ha alarmado a la legislación nacional y comunitaria, que ha tenido que adaptarse y evolucionar a ritmos nunca vistos; por otra parte, abanderados de los nuevos modelos de trabajo han tenido que rendir cuentas ante los tribunales laborales de sus actuaciones.

Al ser una materia tan moderna y cambiante, ha provocado que sistemas legales y agentes sociales tengan que ajustar normas tradicionales y buscar soluciones imaginativas por cuanto hace a su clasificación.

Palabras clave: 4º Revolución Industrial, nuevos modelos de trabajo, precariedad, trabajo “*on demand via app*”, “*crowdwork*”, digitalización, automatización, descentralización, flexibilidad.

The working world has undergone radical changes due to the different revolutions in humanity, and nowadays we are facing the latest of these, marked by the digitization and automation of production process. This 4th Industrial Revolution is in the process of modifying traditional labour relations.

New working models that are led by “work on demand via app” and “crowdwork” have managed to attract the attention of large companies thanks to a model marked by lower

costs, digitization, decentralization, and labour flexibility. These features are favourable to giant corporations but lead to a causalisation of modern employment.

Among all the problems that have arisen, the refusal of platforms to define themselves as employers and to qualify their subordinates as workers has alarmed national and Community legislation. The last one mentioned had to adapt and evolve at unprecedented rates; moreover, stand-bearers of new working models have been held accountable in court after their actions.

Being such a modern and changing area, it has caused education systems and social agents to have to adjust traditional norms and look for imaginative solutions as far as their qualification is concerned.

Key words: 4th Industrial Revolution, new working models, precariousness, “on-demand work via app”, “crowdwork”, digitization, automation, decentralization, flexibility.

II. Objeto del trabajo.

La investigación que contiene este Trabajo Fin de Grado se centra en el estudio de la irrupción de la Industria 4.0 en el mundo laboral, cómo los avances tecnológicos relacionados con la digitalización, automatización, “big data” o el internet de las cosas están revolucionando la economía y la industria hasta un punto que, se está generando una nueva generación de trabajadores en condiciones precarias o “e-precariado”.

Para afrontar este primer objetivo general, es necesario introducir una visión general de la 4ª Revolución Industrial, las características de nuevos modelos de trabajo basados en una economía colaborativa, las formas de precariedad que pueden surgir alrededor de esta evolución en el mundo laboral, además de ofrecerse una explicación de términos pertenecientes a la precariedad tradicional como la externalización.

Una vez terminada esta introducción, es necesario ofrecer un análisis profundo de los problemas en la clasificación como trabajadores, flexibilidad laboral y control total sufrido por empleados de plataformas de reparto de comida y transporte de personas.

Por último, en esta labor de análisis, resulta fundamental revisar los pronunciamientos judiciales más significativos al respecto con el objetivo de mostrar una imagen real de la

situación laboral de los trabajadores de los nuevos modelos de trabajo en la actualidad y ofrecer una visión de el posible camino hacia la lucha contra la precariedad digital.

Teniendo en cuenta lo anterior, los objetivos de este trabajo son los siguientes:

1. Mostrar de una manera simple la relevancia de la industria 4.0 y los avances tecnológicos proyectados hacia el mundo laboral.
2. Analizar los nuevos modelos de trabajo creados a partir de tales avances en la industria y la economía.
3. Ofrecer una visión general sobre las nuevas formas de precariedad laboral surgidas a partir de la adaptación del trabajo a la digitalización.
4. Mostrar el estado legal de las nuevas formas de trabajo a través de la revisión de sentencias judiciales actuales.
5. Investigar sobre las posibles soluciones existentes en la lucha contra la nueva precariedad.

III. Metodología.

El primer paso en la realización de este Trabajo Fin de Grado fue la elección del tema, lo cual no fue sencillo, ya que el alumno y la tutora acordaron sin mayor dificultad. Una vez escogido el tema, se acordó centrar la investigación en la precariedad laboral y la industria 4.0.

Posteriormente, una vez fijado los temas a tratar y los objetivos, se acordó la estructura del trabajo, la cual giraba en tres aspectos: la evolución de la industria, los nuevos modelos de trabajo surgidos a partir de ella y la precariedad que acompaña a ambos, junto a las sentencias judiciales y posibles soluciones al respecto.

Delimitada la estructura, se procedió a la búsqueda de artículos especializados y libros, de la mayor actualidad posible, que trataran sobre los temas a abordar, mediante la localización de éstos tanto en la biblioteca de la Facultad de Ciencias del Trabajo de León como en departamentos de Derecho Laboral, además de recopilación de materiales por internet con el objetivo de profundizar en una materia tan actual como la tratada.

Las distintas partes fueron redactadas y revisadas por parte de la tutora, quien realizó las orientaciones necesarias para la realización del trabajo, tanto en el aspecto formal como

en el contenido, tras lo cual se puso fin a la investigación y a continuación se redactaron tanto la memoria como las conclusiones pertinentes.

IV. La precariedad en los nuevos modelos de empleo.

1. Industria 4.0.

El término industria 4.0 o 4ª Revolución industrial, desemboca de la evolución humana y de una sociedad constantemente cambiante en cuanto a tecnologías se refiere, cambios que afectan directamente al mercado laboral, economía y sociedad. Está fuertemente influenciada por: la digitalización, conectividad, “big data”, internet de las cosas, ubicaciones virtuales, etc. La incorporación de nuevas tecnologías como nanotecnología, 5G y la desmaterialización de los procesos que engloban industria y trabajo han dado un giro de 180 grados a nuestra concepción tradicional de las mismas¹.

El concepto de Industria 4.0 fue introducido en la feria de Hannover en el salón de la tecnología industrial en el año 2011², más tarde en el año 2013 en el mismo evento fue introducido un breve informe detallando sobre el concepto y defendido por un grupo de trabajo e investigación³ pero fue más adelante, en el año 2016 cuando este término fue colocado en la agenda mundial por el Foro económico internacional⁴.

En un contexto de evolución tan rápido, nace la necesidad de adaptación y formación, los puestos de trabajo futuros no tendrán nada que ver con los actuales, el dominio de las nuevas tecnologías será necesario, además, trabajos manuales y repetitivos tienen mayor probabilidad de ser reemplazados por robótica.

En España nos encontramos varios peldaños por debajo con respecto a otros países europeos más industrializados, ya que nos situamos como el país industrializado con

¹ BUISÁN, M., Y VALDÉS, F. “La Industria Conectada 4.0” ICE, Revista De Economía, vol. 1, núm. 898, octubre 2017.

² AA.VV. “La senda hacia la “fábrica inteligente” pasa por la Feria de Hannover”, sitio digital 'Deutschland', 7 de abril de 2014. <https://www.deutschland.de/es/topic/economia/globalizacion-comercio-mundial/industria-40-en-la-feria-de-hannover>

³ Sitio digital de la Embajada alemana en Francia. “Bulletins électroniques de l’ambassade d’Allemagne en France”, 12 de abril de 2013. <http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/72817.htm>

⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral” Albacete (Bomarzo) octubre 2019, pág. 61.

mayor tasa de paro y de más larga duración, lo cual se traduce en una mayor precariedad, menores tasas de productividad y mayor tasa de temporalidad.

Esta revolución tiene como piedra angular la conectividad ya que fabricación, logística, encargo y diseño se alinean con el cliente para fabricar productos más personalizados pero a menor precio, lo cual, pone en jaque a la fabricación tradicional con la intención de sustituirla por una “fabricación inteligente” en la que no cabe una automatización clásica, las nuevas fábricas digitales se conecta la producción con el mundo virtual además de utilizar el diseño virtual para reducir costes en materias como test de seguridad en automoción o resistencia de determinados productos a distintos agentes exógenos⁵.

Son numerosos los nuevos elementos y términos que nacen a raíz de la cuarta revolución industrial entre los cuales, en mi opinión, éstos son los mas relevantes en el mundo laboral:

- Big Data: Según la RAE, el Big Data es: “El conjunto de técnicas que permiten analizar, procesar y gestionar conjuntos de datos extremadamente grandes que pueden ser analizados informáticamente para revelar patrones, tendencias y asociaciones, especialmente en relación con la conducta humana y las interacciones de los usuarios”.

Grandes empresas han ahorrado grandes cantidades de dinero con su uso, por ejemplo, Telefónica ha ahorrado 2.8 millones de euros modificando el proceso de seguimiento de quejas a uno virtual⁵.

Su significado no se refiere únicamente a la gran cantidad de datos sino también a la variedad, complejidad y velocidad de crecimiento⁶. Sus usos son diversos, desde almacenar gran cantidad de información para crear inventarios hasta reconocer patrones de comportamiento en estudiantes individualmente en el ámbito de la educación primaria y distritos, pasando por el análisis de tráfico en ciudades con grandes atascos⁷.

⁵ CC.OO. “La industria 4.0, una apuesta colectiva” 2016. <https://industria.ccoo.es/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>

⁶ Centro virtual Cervantes. <https://blogscvc.cervantes.es/martes-neologico/big-data/>

⁷ Sitio web Built in. <https://builtin.com/big-data>

- Internet de las cosas: El internet de las cosas o “IOT” es un sistema de dispositivos informáticos interconectados, máquinas, objetos, animales o personas dispuestos con identificadores únicos (UID) que poseen la capacidad de transferir datos sin la necesidad de interacción entre personas o personas y ordenadores.

Una “cosa” del IOT puede ser una persona con un implante monitorizado, una oveja en un rebaño o una bombilla de tu casa; todas estas “cosas” tienen en común que portan sistemas como procesadores y sensores y son capaces de transmitir mensaje en el momento adecuado además de almacenar y analizar la información que es estrictamente relevante en un contexto determinado a tiempo real⁸.

Productos revolucionarios como *Alexa*⁹ de Amazon no serían nada sin este sistema el cual se ve grandemente beneficiado de el paso de 4G a 5G ya que la velocidad de transmisión de datos aumenta además de el rango de actuación.

- Impresión 3D: También conocida como fabricación aditiva, es la construcción de un objeto tridimensional a partir de un modelo diseñado en ordenador o de un modelo digital en 3D, este proceso puede referirse a varios procesos en los que el material se deposita, une o solidifica bajo control informático para crear un objeto capa por capa¹⁰. La impresión 3D abre un nuevo universo de posibilidades en el mundo de la industria además de ganar protagonismo, aumentando alrededor de un 200% desde 2015 hasta la actualidad, especialmente en el sector del automóvil, arquitectura y sanidad.

1.1. Industria 4.0 y los RRHH.

Paralelamente a la evolución tecnológica, surgen nuevos modelos y formas de empleo, nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras y nuevas relaciones laborales lo cual difumina las definiciones establecidas en el derecho laboral, alteran las fronteras entre trabajo dependiente e independiente y generan incertidumbres respecto a si las consecuencias de estos cambios benefician o perjudican al mercado laboral.

⁸ MARGARET, R. “*Internet of things (IoT)*”. 14 de agosto de 2019. <https://internetofthingsagenda.techtarget.com/definition/Internet-of-Things-IoT>

⁹ Según Amazon, Alexa es el servicio de voz ubicado en la nube de Amazon disponible en los dispositivos de Amazon y dispositivos terceros con Alexa integrada. Con Alexa, puedes crear experiencias de voz naturales para ofrecer a los clientes una forma más intuitiva de interactuar con la tecnología que usan a diario. <https://developer.amazon.com/es-ES/alexa>

¹⁰ SARCAR, M.M.M., MALLIKARJUNA RAO, K. y LALIT NARAYAN, K. “*Computer Aided Design and Manufacturing*” Nueva Delhi (Prentice-Hall of India Private Limited) 2008.

Profesionales en el ámbito de los recursos humanos han de modelar un entorno adecuado para que los trabajadores se adapten y las empresas gestionen eficazmente en torno a un mercado laboral con un futuro incierto, donde las normas e instituciones tradicionales quedarán obsoletas, por ejemplo: centros de trabajo, tiempo de trabajo, contratación, despido, movilidad, etc.

Empresas e instituciones suelen suavizar e idealizar el discurso del cambio hacia la Industria 4.0 que va acompañada de economías colaborativas, alegando: una mejoría en la creación de vínculos sociales, el fin de las jerarquías rígidas y la flexibilización de los tiempos de trabajo en beneficio de los trabajadores; lo cual, en mi opinión generará justamente lo contrario: mayor supervisión y control por medio de aplicaciones móvil, disminución de derechos, mayor precariedad, mayor facilidad de despido debido a la pérdida de fuerza del contrato laboral, etc.

Este proceso hacia las nuevas formas de trabajo conlleva un aumento en empleos no asalariados ya que una parte del riesgo ha sido transferido de la empresa al trabajador, todas las profesiones conocidas tienen probabilidades de ser automatizadas en porcentajes diversos dependiendo de la profesión: las profesiones que requieren únicamente de capacidades cognitivas básicas están en mayor medida expuestas, mientras que las actividades que requieren de creatividad o toma de decisiones están menos expuestas¹¹.

1.2. Industria 4.0 en España.

El proceso de digitalización en nuestro país avanza, aunque con más lentitud en comparación con otros países europeos, según *Oxford Economics* el grado de digitalización en España es de un 35%, mucho más bajo que países anglosajones como EE. UU. (71%) o Gran Bretaña (68%); también esta por debajo de Francia (48%); por otra parte, este porcentaje resulta mayor que en Italia, China o Brasil (28%-25%).

Este porcentaje se mide en función de la digitalización del entorno de trabajo, el conocimiento tecnológico de los trabajadores y la infraestructura disponible¹².

¹¹ CC.OO. “La digitalización y la industria 4.0”. octubre 2018. <https://industria.ccoo.es/0ea122be2ce95ecd1b4593756b7d00dc000060.pdf>

¹² LAMBERT, J., TRAN, A., y REINERS, J., “The digital spillover” Oxford Economics, 2016. <https://www.oxfordeconomics.com/publication/open/284959>

Las causas de este bajo porcentaje son, entre otras, la baja inversión en I+D y en industria respecto al PIB nacional¹³.

2.Nuevos modelos de trabajo.

Esta evolución y cambios en la sociedad y en la economía están dando lugar a la aparición de nuevas formas de empleo las cuales generan la necesidad de una mayor flexibilidad por parte de empresas y trabajadores, un uso más generalizado de nuevas tecnologías y la focalización en determinadas áreas comerciales y ocupaciones.

En un contexto económico caracterizado por un gran desempleo ha llevado a las economías de países más avanzados a prestar gran atención a las nuevas formas de empleo, que son muy atractivas para empleadores y para empleados.

Generalmente hablando, puntos clave que definen a las nuevas formas de trabajo son:

- Trabajadores independientes (*freelancers*) que van más allá de las relaciones típicas de trabajo en la cadena de suministro o modifican la conducta habitual de realización de proyectos.
- El lugar de trabajo no es el local del empleador, el trabajador está en constante movimiento o trabaja desde distintos lugares además del teletrabajo.
- Un gran apoyo de las TIC como teléfonos móviles o tablets, lo cual cambia la naturaleza de las relaciones o patrones de trabajo.
- La ausencia o falta de legislación laboral, convenios colectivos, contratos definidos o regulación sobre las nuevas relaciones laborales surgidas¹⁴.

Según EuroFound se pueden distinguir dos grupos en las nuevas definiciones de trabajo que pueden estar interrelacionadas:

- Nuevas formas en la relación laboral entre empleador y empleado o entre cliente y empleado.
- Nuevos patrones de trabajo o nuevas formas de realizar el trabajo.

¹³ Sitio web Atria Innovation. <https://www.atriainnovation.com/comparativa-industria-4-0-espana-y-resto-paises/>

¹⁴ AA.VV. EUROFOUND “New forms of employment” 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

Al mismo tiempo, las formas de empleo se pueden diferenciar si los empleadores usan empleados o “freelancers”. Según el estudio realizado por Eurofound, se han localizado nueve nuevas formas de empleo surgidas de la revolución digital¹⁵:

- Empleados compartidos (*Employee sharing*): Un trabajador es contratado en común por un grupo de empleadores para prestar servicios de manera conjunta. Se diferencian entre la compartición estratégica de empleados y la compartición puntual. Se pueden encontrar ejemplos de este modelo en trabajos estacionarios como el turismo o en servicios de seguridad o de limpieza.
- Trabajo compartido (*Job sharing*): Un empleador contrata a un grupo de trabajadores a tiempo parcial para realizar el trabajo equivalente a un trabajador a tiempo completo. Popular en el sector público de Reino Unido.
- Trabajo basado en cupones (*Voucher-based work*): La relación laboral se basa en el pago de los servicios con cupones. Por ejemplo los estudiantes entre 16-25 años en Italia que realizan trabajos durante las vacaciones o promotores de productos de belleza en Grecia.
- Gestión provisional (*Interim management*): El trabajador es contratado temporalmente para un proyecto o para resolver un problema determinado. Suelen ser trabajadores altamente especializados.
- Trabajo eventual (*Casual work*): Donde el empleador no está obligado a proporcionar regularmente tareas al empleado y se basa en la demanda. Se divide en dos: trabajo intermitente y “on-call work” o trabajo a llamada. Un ejemplo de este modelo fue implementado por la compañía aérea Lufthansa para cubrir los meses con más tráfico aéreo.
- Trabajo móvil basado en las TIC (*ICT-based mobile work*): El trabajador puede realizar sus tareas desde diversos lugares (desde casa, en casa del cliente o en cualquier sitio con conexión a internet). Se distinguen cuatro tipos de trabajo móvil según el lugar desde donde se realiza el trabajo: total movilidad (periodistas), movilidad interna con movilidad frecuente pero dentro de un área geográfica (trabajadores de la construcción), movilidad multi-zona (ingenieros de campo) y lugares de trabajo interconectados (tareas complejas de diseño).

¹⁵ AA.VV. EUROFOUND “New forms of employment” 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>

- “*Crowd employment*”: Tampoco está fijado a un lugar de trabajo y utiliza plataformas virtuales donde compradores y vendedores de servicios conviven y las tareas grandes se dividen en pequeñas tareas. Ejemplos de estas tareas son: desarrollo, construcción y limpieza de bases de datos; diseño de logotipos; redacción de eslóganes; revisión de sitios web; etc. Se distinguen cuatro tipos de “*crowd employment*”: Plataformas que permiten a los clientes hacer un concurso para el servicio que se requiere donde solo un ganador recibirá una recompensa monetaria (Boblr, Adtriboo.com); plataformas donde el cliente invita a los trabajadores a crear propuestas de solución de una tarea, más tarde el cliente seleccionará la deseada y el trabajador se pondrá manos a la obra pero no requiere del trabajo completo (Adtriboo.com); en otras plataformas, los trabajadores ofrecen sus habilidades y formas de trabajar para que el cliente decida; por último plataformas que ofrecen consulta vía on-line pero que el trabajo real se ofrece en persona (Taskhub.co.uk).
- “*Portfolio work*”: Trabajadores autónomos trabajan para una gran cantidad de clientes dividiendo la gran tarea a pequeñas cantidades de atención para cada uno de los clientes.
- Modelos colaborativos (*Collaborative models*): Nuevos patrones en los que los trabajadores autónomos van más allá de las relaciones tradicionales para superar las limitaciones de tamaño y aislamiento. Se distinguen tres tipos:
 - Organizaciones paraguas (*Umbrella organisations*): Ofrecen servicios administrativos específicos, por ejemplo, Grupo de Expertos Superiores de Austria (ASEP) formado por trabajadores retirados que han decidido realizar consultas.
 - “*Coworking*”: Implica compartir el espacio de trabajo física o virtualmente entre trabajadores autónomos implicando una cooperación intensiva entre ellos, este modelo es característico de espacios creativos, por ejemplo: “Sende”¹⁶.
 - Cooperativas: Son empresas de propiedad conjunta que se caracterizan por una gran cooperación entre sus distintos ámbitos. “No existe un concepto

¹⁶ Sende es un espacio de coworking en un pequeño pueblo de Ourense, Galicia. <https://sende.co/>

aceptado de la misma ni tampoco una legislación fiscal, mercantil y social *ad hoc*¹⁷.

2.1.Economía colaborativa vía app.

De todas las formas de trabajo citadas anteriormente nos vamos a centrar, en primer lugar, en la economía colaborativa y en los subgéneros que emanan de ella, por ejemplo, el “*crowdwork*” o el trabajo a demanda vía aplicaciones móvil. Es una forma de trabajo que ha acaparado la atención de empresas emergentes de todo el mundo y además ha calado profundamente en la economía española.

Dentro de lo englobado por la conocida “*gig-economy*”, el trabajo a demanda vía aplicaciones móvil o “*work-on-demand via app*” ocupa un lugar importante en la sociedad actual, plataformas de transporte de personas como Uber o de reparto de comida como Glovo, las cuales utilizan esta forma de organización del trabajo, se han abierto paso fácilmente entre clientes españoles debido a la comodidad y rapidez del servicio por un precio no muy elevado.

En esta forma de trabajo se realizan actividades laborales tradicionales canalizadas por aplicaciones móvil creadas por empresas que implantan unos estándares mínimos respecto al servicio además de realizar funciones de selección y gestión de recursos humanos¹⁸. Por una parte, puede ofrecer a la población un abanico de oportunidades de trabajo de fácil acceso con unos horarios flexibles y ampliar los horizontes de las empresas, por otra parte, genera el riesgo de descategorizar el trabajo hacia otros términos para restarle importancia, por ejemplo: “*tasks*”¹⁹, “*rides*”²⁰, etc.

¹⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. “*El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*” A Coruña, (Colex) 2017, pág. 43.

¹⁸ DE STEFANO, V. “*La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social*” Gaceta sindical: reflexión y debate, núm. 27, 2016, pág. 472.

¹⁹ Término en inglés cuya traducción literal es “tarea”, se refiere más bien a pequeñas tareas.

²⁰ Término en inglés cuya traducción literal es “viaje”, se refiere a cada tarea ejecutada por “riders” o trabajadores de compañías de reparto modernas.

El trabajo “*on-demand*” permite a los clientes pedir cualquier tipo de servicio el cual es recibido en un corto periodo de tiempo, estas aplicaciones resuelven las pequeñas y grandes solicitudes de clientes o usuarios en , hoy en día, infinidad de campos: belleza, educación, salud, taxi, entrega de alimentos, etc.

Las aplicaciones conectan a clientes con proveedores de servicios ilimitados y viceversa, después la aplicación cobra una tarifa por ello, dado que muchos clientes prefieren el pago de dicha tarifa a pasar un poco más de tiempo buscando el servicio por su cuenta, las aplicaciones ofrecen un procedimiento más rápido y una realización más sencilla que las empresas tradicionales²¹.

¿Cómo funcionan? Las aplicaciones “*on-demand*” siguen el siguiente esquema:

- 1º El usuario hace una petición.
- 2º La aplicación se conecta con un proveedor de servicios.
- 3º El proveedor comprueba la solicitud y la acepta.
- 4º Se autoriza el pago.
- 5º El proveedor presta el servicio.
- 6º El usuario confirma la entrega.
- 7º Se realiza el pago.

Estas aplicaciones ofrecen al cliente precios reducidos, disponibilidad, ya que hoy en día la mayoría de la población dispone de un Smartphone y conexión a internet; se ajustan a las preferencias de los usuarios, ya que utilizan herramientas web como las “cookies”²² para ofrecer un servicio personalizado; diversos métodos de pago admitidos; esfuerzo mínimo y gran variedad de servicios.

Principales tipos de aplicaciones “*on-demand*” ²³:

- Servicios de taxi (Uber, Cabify, Freenow): El transporte y servicios de taxi se ven beneficiados por este modelo económico, permiten a los usuarios pedir un taxi en

²¹ Sitio web Cleveroad. <https://www.cleveroad.com/blog/how-to-develop-an-on-demand-service-app>

²² Según endalia.com, las cookies son pequeños ficheros almacenados al acceder a determinadas web que permite al sitio web reconocer al usuario, permitiendo así, reconocer las preferencias del usuario además de otra información.

²³ Sitio web Cleveroad. <https://www.cleveroad.com/blog/how-to-develop-an-on-demand-service-app>

apenas minutos sin ni siquiera una llamada telefónica para especificar lugar de recogida y de destino, la geolocalización hará el trabajo por ti, además de permitir poner nota a los conductores y clasificarlos, es decir, hace el trabajo infinitamente más fácil al cliente y genera una mayor sensación de seguridad.

- Reparto de comida (Glovo, Deliveroo, UberEats): Usando una aplicación de reparto de comida, los clientes piden comida a restaurantes cercanos, la aplicación facilita la carta además de informarte del estado del pedido en directo. En mi opinión, el gran éxito de este tipo de aplicaciones en España, es la omisión de realizar una llamada de teléfono, como se requiere en el reparto de comida tradicional, y el cliente puede sentirse de una manera u otra “anónimo”.
- Tareas domésticas (TaskRabbit), entrega de regalos (Gyft), servicios de salud (IsDocin): Son tipos de aplicaciones que aun no se han hecho populares en nuestro país pero que tienen gran popularidad en países como Estados Unidos, Canadá o Reino Unido.

Pero no todo es positivo e innovador en este modelo de empleo, también tiene su parte oscura. Las empresas que manejan estas aplicaciones normalmente establecen normas mínimas de calidad de servicio y una pobre gestión de la fuerza de trabajo. En la “*gig-economy*”, las tecnologías proporcionan el acceso a la fuerza de trabajo, lo que otorga un nivel de flexibilidad elevado, en primer lugar, las transacciones que se producen de forma virtual, contribuyen a ocultar las actividades humanas y a los trabajadores que ocupan una parte de la estructura al otro lado de la pantalla²⁴; otro riesgo se produce cuando las actividades realizadas no son concebidas como trabajo, los términos “trabajo” o “trabajadores” se utilizan escasamente en este contexto, dando a entender que la protección laboral y los derechos de los trabajadores no se aplican para ellos.

Por ello, las consecuencias de ocultar la naturaleza laboral de estas actividades y de los componentes humanos de las mismas pueden ser perjudiciales, los trabajadores son contactados por los clientes a un clic de ratón o a un toque de “*smartphone*”, realizan su tarea y desaparecen de nuevo entre una multitud, con este contexto, se puede generar el pensamiento de que la persona trabajadora es únicamente una extensión de un dispositivo

²⁴ DE STEFANO, V. “*La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social*” cit., pág. 477.

informático²⁵. Por ello se generan en el cliente unas expectativas propias de sistemas informáticos, por ejemplo, funcionamiento impecable, que se pueda arreglar un problema a través de herramientas tecnológicas, etc.

2.2.Crowdwork.

El “*crowdwork*” se refiere a las actividades laborales que implican la realización de una serie de tareas a través de plataformas en línea las cuales ponen en contacto a un número indefinido de organizaciones y personas a través de la red permitiendo así conectar a clientes y trabajadores alrededor del mundo²⁶. Consiste en externalizar tareas que tradicionalmente realizaban contratistas, es una convocatoria abierta a un grupo indeterminado de personas aptas para realizar una tarea determinada aportando gran cantidad de ideas para así lograr objetivos a favor de las empresas²⁷.

Es un modelo de producción y resolución de problemas los cuales se ofrecen a un grupo de personas mediante una convocatoria abierta para que estas personas busquen una solución , las comunidades también revisan las soluciones para solucionar posibles errores.

El tipo de trabajos que se pueden encontrar en plataformas de “*crowdwork*” varía ampliamente, normalmente se tratan de micro-tareas las cuales, según Lily Irani se consideran actividades extremadamente parceladas serviles y monótonas que todavía requieren algún tipo de juicio más allá de la comprensión de la inteligencia artificial, por ejemplo: etiquetar fotos, valorar emociones o completar encuestas²⁸, aunque también pueden ser actividades de mayor envergadura, como la creación de logotipos, páginas web o campañas de comercialización. Las plataformas y clientes de las mismas pueden interactuar con el trabajador simultáneamente estableciendo las tareas, supervisando y calificando el trabajo, lo cual puede causar confusión al trabajador, quién puede tener dificultades para identificar la parte responsable.

²⁵ DE STEFANO, V. “*La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social*” cit., pág. 478.

²⁶ DE STEFANO, V. “*La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social*” cit., pág. 479.

²⁷ HOWE J «*The Rise of Crowdsourcing*» Wired Magazine, núm. 6, 2006, pág. 4.

²⁸ IRANI, L. “*Justice for data janitors*” 15/01/2015. <https://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>

Una de las plataformas más conocidas la cual sigue este modelo es *Amazon Mechanical Turk*²⁹ dentro de la cual se realizan, a petición de clientes (que suelen ser empresas), las siguientes tareas: procesamiento de fotos o videos como etiquetación, selección o clasificación; verificación o limpieza de datos a empresas que manejan una amplia red de datos; recopilación de información como responder preguntas a usuarios, rellenar datos de encuestas, escribir comentarios o descripciones o procesamiento de datos como traducciones entre otros.

El archiconocido Jeff Bezos, director de Amazon, describió este modelo cómo uno que da acceso a “humanos como servicio”³⁰ y Lucas Biewald, consejero de una de las plataformas más importantes de “*crowdwork*” bromeó así : “Antes de existir Internet era realmente difícil encontrar a personas y llevarlas a sentarse y trabajar diez minutos, y luego despedirlas cuando habían pasado los diez minutos. Hoy, en cambio, se puede encontrar a esas personas, pagarles un mínimo importe de dinero y luego liberarse de ellas cuando ya no se las necesita”³¹.

Como otras formas de trabajo “*on demand*” destaca la falta de garantías de empleo y la inexistencia de protección laboral, el contacto humano en este tipo de actividad brilla por su ausencia lo que genera, como antes se ha comentado respecto a los trabajadores *via app*, una invisibilización del trabajador.

También se había comentado antes que en el contexto de los nuevos modelos de trabajo se intentan evitar los términos propios del mundo laboral, como “trabajador”, que en el caso de apps de reparto se sustituye por “*riders*”; en el caso de el “*crowdwork*” se les denomina “*turkers*”³² los cuales se dedican a buscar tareas revisando la pantalla de su ordenador o de su teléfono continuamente.

²⁹ Según Amazon : “Amazon Mechanical Turk (MTurk) es un mercado de crowdsourcing que facilita a las personas y las empresas la subcontratación de sus procesos y trabajos a una fuerza de trabajo distribuida que puede realizar estas tareas de forma virtual.” <https://www.mturk.com/>

³⁰ IRANI, L. “*Justice for data janitors*” 15/01/2015. <https://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>

³¹ MOSHE, M.Z. “*How crowdworkers became the ghosts in the digital machine*” The Nation, 5/02/2014. <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>

³² BERGER, J. y DE STEFANO, V. “*Want to improve crowdwork? Regulate it*” Global Labour Column, junio 2016, pág. 1. http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_240_Berg_de_Stefano.pdf

Según una encuesta realizada por la OIT en 2016³³ sobre las condiciones de trabajo en las principales plataformas de “*crowdwork*” se descubrió que los trabajadores tardaban una media de dieciocho minutos en buscar trabajo por cada hora de actividad. En el mismo estudio, un trabajador de Amazon Mechanical Turk estadounidense dijo: “La parte más difícil de ganarse la vida en el “*crowdwork*” es encontrar trabajos. Incluso cuando los trabajos duran unas horas o días”, el trabajador necesita realizar una búsqueda activa de trabajo, el noventa por ciento de trabajadores encuestados afirma que les gustaría hacer más trabajo del que realizan en aquel momento y las razones eran la baja remuneración y la falta de trabajo. A pesar de el deseo de trabajar más, el 40% de encuestados trabajaban regularmente siete días a la semana y el 50% afirmó haber trabajado más de diez horas al día en múltiples días el último mes³⁴. La encuesta reveló que los trabajadores cobraban entre 2 dólares (1,64 EUR) a 6 dólares (4,91 EUR) por hora; la razón de los bajos salarios por hora es la gran cantidad de tiempo dedicado a buscar la actividad concreta que hace bajar considerablemente la tarifa.

Las plataformas consideran a los trabajadores como contratistas independientes lo cual les deja fuera de protección laboral en términos de horas, salario, seguridad social y representación; lo que hace que el trabajador asuma todos los riesgos laborales, que el salario caiga por debajo del mínimo y que los trabajadores pierdan derechos fundamentales como son la libertad de asociación o la protección contra la discriminación.

3. La precariedad en los nuevos modelos de empleo

La precariedad y las malas condiciones de trabajo han estado presentes en trabajadores por cuenta ajena durante toda la historia, a medida que las actividades laborales y la economía evolucionan, lo mismo hace la precariedad adaptándose a los cambios en los modelos de trabajo.

³³ BERG, J. “*Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers.*” *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 74, 2016.

³⁴ BERGER, J. y DE STEFANO, V. “*Want to improve crowdwork? Regulate it*” cit., pág. 2.

La precariedad se podría definir a grandes rasgos con un listado de características esbozados por el Parlamento Europeo³⁵: (Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 INI))

- -Escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo.
- -Insuficiente protección ante despidos.
- -Remuneración inadecuada para tener una vida digna.
- -Protección débil ante formas de discriminación, bajo nivel de derechos colectivos y de protección social.

Leyendo el anterior listado podría parecer que estamos leyendo una enumeración de problemas que sufre un “*rider*” en su puesto de trabajo; la aplicación de términos como: “cibernética”, “robótica”, “algoritmos”, “inteligencia artificial” o “impresión 3D” entre otros al mundo laboral genera una tendencia a un mercado de trabajo excesivamente flexibilizado, a una disminución de protección y derechos colectivos, a la individualización del mercado laboral o a la falta de formación³⁶. La rápida irrupción de las plataformas digitales en el mundo laboral ha ocasionado mutaciones en la persona del trabajador, ya que la utilización de las mismas desencadenan cambios en la realización de las actividades, exigiendo la rápida adaptación a modelos productivos centrados en la maximización del rendimiento³⁷.

El nivel de precariedad puede llegar en el ámbito de la economía colaborativa a unos niveles extremos, manifestándose en un control absoluto empresarial o “híper-monitorización”³⁸; contratación “*on-demand*”, ejecución de micro o nano tareas y la respectiva micro o nano contratación sucesiva; rotación y discontinuidad extremas; falta de control sobre el tiempo de trabajo y, como consecuencia de todo lo anterior, una

³⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 7.

³⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H. “*El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*” cit., pág. 75.

³⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 12.

³⁸ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “*Economía de las plataformas y contrato de trabajo*” Febrero 2018. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

competitividad muy elevada entre trabajadores que, en algunos casos, compiten para prestar servicios y percibir una remuneración por las actividades realizadas³⁹.

El gran crecimiento experimentado en el número de trabajadores en estas plataformas ha generado el nacimiento de una nueva subclase social: el “e-precariado” o precariado colaborativo, son personas que obtienen la mayor parte de sus ingresos realizando trabajos de forma esporádica; dependen de una notificación en su móvil; carecen de horarios fijos, de salarios mínimos, de descansos; expuestos a un escrutinio y valoración de todos los usuarios, lo cual supone mayor presión y control sobre los trabajadores y además carecen de derechos colectivos, derecho a la formación, vacaciones... Ni siquiera tienen el derecho de ser considerados trabajadores⁴⁰.

Como ya se ha apuntado antes, las plataformas se niegan a referirse a su personal como trabajadores y buscan otros términos como: contratistas independientes, asociados, “taskers”, “partners”, etc. Lo cual les deshumaniza e invisibiliza su pésima situación laboral; estos procesos causan una desaparición del empleador, que se vuelve invisible.

Las condiciones laborales que surgen de los nuevos modelos de trabajo se manifiestan en las siguientes facetas⁴¹:

- Obstáculos en el acceso al empleo: Debido a la geolocalización que busca a los candidatos más cercanos a puestos de trabajo para maximizar la rentabilidad y algoritmos que destacan a trabajadores por encima de otros en las búsquedas.
- Inestabilidad de la duración de la relación: La relación “laboral” de los trabajadores pueden durar horas e incluso minutos, la mano de obra se tiene que adaptar a estas condiciones extremas de volatilidad.
- Completa disponibilidad: Al ser los salarios por hora extremadamente bajos, los trabajadores han de trabajar una gran cantidad de horas para disponer de un mínimo sueldo que les permita subsistir, desmintiéndose así, el mito que dice que

³⁹ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Economía de las plataformas y contrato de trabajo” Febrero 2018. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

⁴⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral” cit., pág. 74.

⁴¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral” cit., pág. 75.

existe una flexibilidad beneficiosa para el trabajador que puede elegir su horario completamente.

- Salarios insuficientes: Según Glovo, la empresa paga entre 4 y 6 euros por pedido dependiendo de otras condiciones como tiempos de espera y complejidad, lo cual les deja en uno de los últimos escalones con respecto a salarios a nivel nacional.
- Despido táctico: Las plataformas no tienen porqué indemnizar ni preavisar con respecto a los despidos, se limitan a desactivar usuarios de su app por falta de disponibilidad.
- Discriminación: Estos trabajos sesgan a población más envejecida y sin acceso a las nuevas tecnologías que carecen de formación con respecto a estas plataformas.
- Control absoluto: La plataforma tiene acceso a la geolocalización del trabajador en todo momento, puede monitorizar todos los movimientos y estado de la actividad en directo, incluso accediendo al micrófono del dispositivo móvil usado por sus trabajadores. A este control realizado por los empleadores se le suma el control realizado por los clientes que, en plataformas como Uber o Glovo pueden acceder a la localización del trabajador asignado en todo momento.

Por otra parte, se ha de destacar la vulnerabilidad de las mujeres, las cuales representan un 46% de la mano de obra en la Unión Europea y perciben en el contexto de los nuevos modelos de trabajo un 16% menos del salario en comparación con la mano de obra masculina, viéndose afectadas principalmente mujeres solteras con hijos, las cuales pueden ser afectadas por estos contratos temporales de por vida, en términos de discriminación y/o protección⁴². Dentro de un apartado tan amplio como es la precariedad moderna me gustaría destacar varios factores que en mi opinión son los más determinantes:

3.1.La externalización.

Cada día un mayor número de empresas optan por la externalización de sus actividades recurriendo a contratos mercantiles con autónomos o con otras empresas en lugar de recurrir a contratos de trabajo. Estas empresas a pesar de prescindir de los vínculos

⁴² BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Economía de las plataformas y contrato de trabajo” Febrero 2018. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

laborales, pretenden mantener semejantes niveles de poder o control sobre las personas contratadas de una manera u otra. Todo ello sin estar sujetas a la legislación conveniente⁴³.

Según las empresas afines, la externalización es una forma muy común de crecer con menos riesgo en los mercados cambiantes de este siglo puesto que es una manera de reducir los gastos de personal, además de poder afrontar los imprevistos cómoda y ágilmente⁴⁴. Según la página web CBS comunicación, afin a la externalización: “La externalización de ciertos servicios de nuestra empresa hará que ganemos en competitividad con el resto de empresas en estos tiempos difíciles que estamos viviendo”. Sin embargo, parece olvidar que, a la hora de la verdad, son las personas que acaban realizando los servicios contratados las que hacen posible este ahorro para la empresa, a través de empeoramiento de las condiciones laborales que podrían obtener realizando el mismo servicio mediante un vínculo laboral tradicional.

El recurso de la subcontratación parece ser un recurso habitual y consolidado en empresas alrededor del mundo, las actividades que son objeto de la misma formas parte de un proceso de empuñamiento de las estructuras empresariales⁴⁵; a la par se genera un proceso de creación de entramados de empresas satélite, especializadas en diversos sectores, lo cual crea lo conocido como empresas multiservicios. Las empresas multiservicios se caracterizan por una gran versatilidad de su objeto productivo ofreciendo al público una gran gama de servicios. La existencia de un gran abanico de actividades genera dificultades en el momento de definir un convenio colectivo aplicable, se suelen encontrar empresas de esta índole que aplican un convenio propio o de empresa, por lo cual puede generar dudas con respecto a la interpretación del mismo⁴⁶.

⁴³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 17.

⁴⁴ Portal web CBS. <http://cbscomunicacion.com/el-outsourcing-en-las-empresas-del-siglo-xxi/>

⁴⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 18.

⁴⁶ GORDILLO CRUZ C. “*Empresas multiservicios, ¿desregulación?*” *Expansión*, 21/05/2019. <https://www.expansion.com/juridico/opinion/2019/05/21/5ce43d2cca474166078b45dd.html>

En la práctica de la externalización se ha de saber si existe una cesión ilegal para después analizar sus consecuencias, según el artículo 43 ET : “se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzcan alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores entre las empresas, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad”.

Si no es considerada cesión ilegal, esta práctica precariza a los trabajadores contratados por culpa de vínculos temporales y al difícil acceso a la negociación colectiva del mismo⁴⁷. Estos trabajadores conocidos como “subcedidos”⁴⁸ quedan fuera de las previsiones convencionales sectoriales y de las cláusulas del convenio principal.

El ahorro del que antes hablaba el grupo CBS como algo positivo, deriva del empeoramiento de las condiciones de los trabajadores subcontratados, tales como:

Disminución de salarios, mayores jornadas laborales y distribución irregular de las mismas.

Los trabajos que más han sufrido estas cadenas de contratación han sido, entre otros: los servicios de atención telefónica, las camareras de hotel conocidas popularmente como “*kellys*”, además de un gran número de puestos en administraciones públicas de las comunidades autónomas españolas⁴⁹. El empleo creado por el uso de la externalización es un empleo precario, desde la constitución del contrato hasta la extinción del mismo, pasando por la vigencia y sus cláusulas⁵⁰.

Las formas de empleo digital asociadas a la “*gig-economy*” se caracterizan por la utilización del “*crowdsourcing*” o la prestación de servicios “*on-demand*” mediante

⁴⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 22.

⁴⁸ VICENTE PALACIO A. “*Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajo subcedido.*” Barcelona, (Atelier Librería Jurídica) 2016, pág. 99.

⁴⁹ GODINO PONS A. “*La calidad del empleo externalizado*” Universidad Autónoma de Barcelona, 2017. <https://ddd.uab.cat/record/187668>

⁵⁰ VICENTE PALACIO A. “*Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajo subcedido.*” Cit., pág. 100

trabajadores por cuenta propia; tales métodos no son más que formas de externalización. En el caso del “*crowdwork*”, se utiliza una modalidad de descentralización masiva con la que el trabajo ejecutado a través de plataformas *on-line* es ofertado simultáneamente a una infinidad de interesados ya inscritos en la plataforma, es decir, se externaliza toda actividad productiva mediante colaboradores que son categorizados como trabajadores autónomos⁵¹.

3.2. Problemas en la clasificación como trabajadores.

Como introducción a uno de los mayores problemas con respecto a los nuevos empleos precarios, la cual es la falta de legislación y protección a la hora de calificar a las personas de este ámbito como trabajadores, es necesario reflexionar sobre el lenguaje empleado en los nuevos modelos de empleo y lo que los rodea. Existe una constante devaluación del empleo en términos de lenguaje en sectores como el trabajo “*on-line via app*” o el “*crowdwork*”, ya que a lo que tradicionalmente se le llamaba trabajos, actividades o empleos son sustituidas estas palabras por “*rides*” o viajes que repartidores de comida realizan día a día bajo el techo de nuevas empresas de comida, “*tasks*” o tareas realizadas sobretudo por creadores de contenido o trabajadores artísticos como diseñadores para empresas de “*crowdwork*” (previamente explicado), “*gigs*”, etc. Con la intención de crear una percepción social respecto a estos trabajadores que consiste en posicionarlos en un escalón menos que a un trabajador tradicional. Además, existe una “deshumanización” provocada por el poco contacto humano en las relaciones cliente-trabajador, lo cual hace pensar al cliente que está tratando con una máquina o un “*bot*”. El cliente espera resultados perfectos en milésimas de segundo, al no haberse recibido el resultado esperado por parte del “ *rider*” o “*turker*”, el cliente puede calificar el servicio recibido en un sistema de “estrellas” (puede calificar el trabajo de cero a cinco estrellas), lo cual hace que cada trabajador tenga un historial de calificaciones recibido por clientes en búsqueda de una perfección robótica, esto provoca que a la larga los clientes sólo se conformen con un conductor de Uber con una puntuación perfecta de cinco estrellas, generando una gran discriminación en otros conductores. Los trabajadores que reciban bajas calificaciones les espera un futuro oscuro que puede resolverse con el despido o “desconexión de la

⁵¹ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. “Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps”. <http://www.iuslaboralistas.com/wp-content/uploads/2017/10/Comunicacion-Sarai-Rodri%C3%ACguez.-Externalizacio%C3%ACn-y-fraude.-El-trabajo-a-demanda-vi%C3%ACa-app.pdf>

aplicación” ya que la tónica general consiste en utilizar términos laborales lo menos posible.

En términos laborales, el problema surge a la hora de la contratación de personal como autónomos que pueden ser económicamente dependientes o no. Las delimitaciones entre laboralidad y no laboralidad nunca han estado definidas⁵² causado por la incertidumbre que genera un mundo laboral en un constante cambio sin frenos, nuevos indicadores de tiempo, lugar de trabajo, nuevas formas de realización del trabajo por cuenta ajena y en régimen de dependencia y subordinación.

El Parlamento Europeo advirtió en 2017 a través de la resolución sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 INI): “las nuevas formas de empleo que están surgiendo, sobretodo en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías, están desdibujando los límites entre el empleo por cuenta ajena y el autónomo, lo que puede ocasionar una degradación de la calidad del empleo”⁵³ En esta misma resolución, el Parlamento insta a los Estados miembros a dirigirse hacia un trabajo digno, con una serie de indicaciones:

- Tener en cuenta indicadores de la OIT para determinar la existencia de una relación laboral, tales como: “El trabajo se realiza bajo el control de otra persona, debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, es de cierta duración y tiene cierta continuidad, etc”.
- Los términos “atípico” y “precario” no pueden usarse como sinónimos.
- El trabajo precario es aquel que no permite tener una vida digna dependiendo de sus salarios.
- El contrato de corta duración, la flexibilidad o el bajo nivel de derechos colectivos pueden entrañar formas de precariedad laboral.

Las propias plataformas, abanderadas de este modelo de negocio, el cual no sería capaz de sobrevivir en un marco asalariado, pretenden excluirse de la condición de empleadores definiéndose a sí mismos como intermediarios tecnológicos, es decir, su tarea es

⁵² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 67.

⁵³ Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 INI). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017IP0290>

únicamente el suministro de unas herramientas técnicas en la red capaces de facilitar la relación entre trabajador y cliente, camuflándose así en el trabajo autónomo⁵⁴. Esto ha provocado una gran cantidad de conflictos globalmente que han acabado en los tribunales. Delimitar el concepto de trabajador por cuenta ajena o autónomo en el contexto de los nuevos negocios es muy importante, no solo por el gran número de derechos y protección que otorga, sino porque, el contrato de trabajo es el principal punto de contacto entre la legislación laboral y la Seguridad Social⁵⁵.

3.3.La flexibilidad laboral y el control total.

La flexibilidad laboral interna en las empresas consiste en la capacidad de las mismas para contratar y utilizar flexiblemente la mano de obra, numéricamente, adaptando el número de trabajadores y la cantidad de horas según sea necesario; salarialmente, reduciendo el componente fijo de las remuneraciones y aumentando el componente variable; funcionalmente, modificando regularmente las funciones que realizan sus empleados además de un aumento del número de tipos de funciones que un solo trabajador puede llegar a realizar y en lo que respecta al tipo de contrato, con contratos que se alejan de lo laboral, de muy corta duración⁵⁶.

La flexibilidad laboral se basa en la desregularización del mercado de trabajo, lo cual según los partidarios de la misma, permite mayores oportunidades a las empresas y a los trabajadores otorgando de mayor libertad a la población económicamente activa, cuando en realidad es un eufemismo para la inseguridad e inestabilidad en el puesto de trabajo⁵⁷.

Es una de las mayores ventajas que se venden sobre los puestos de trabajo en la economía colaborativa, flexibilidad en cuanto a la salida y entrada, la ausencia a un sometimiento a

⁵⁴ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Economía de las plataformas y contrato de trabajo” Febrero 2018. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

⁵⁵ SIERRA BENÍTEZ M. “El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés” Madrid, (Wolter Kluwer) 2017, pág. 88.

⁵⁶ DÍAZ A. “Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa” OIT CINTERFOR, núm. 137, 1996. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol137b.pdf

⁵⁷ CHAN H. “23 Things they don't tell you about capitalism” (Penguin Random House Grupo Editorial) septiembre 2011.

un horario o jornada ya que el trabajador tiene el poder de decisión absoluto. El problema es que las promesas de grandes empresas que adoptan los nuevos modelos de trabajo en cuanto a la flexibilidad positiva para los trabajadores es ilusoria, si se mira objetivamente se transforma en total disponibilidad del trabajador⁵⁸.

Los propietarios de las plataformas establecen las condiciones de trabajo en su beneficio y los trabajadores tienen que aceptarlas en su totalidad para poder acceder al empleo en sí, por lo cual la flexibilidad traducida a una total disponibilidad es una de las condiciones que el trabajador está aceptando al ingresar en una de las plataformas.

Las consecuencias de que los salarios son tan bajos son, en primer lugar, que si quieres obtener un salario digno has de estar disponible las 24 horas cualquier día de la semana y, en general no todo el tiempo de trabajo está retribuido, por ejemplo un “*rider*” tiene que desplazarse a otra parte de la ciudad para realizar un pedido. En segundo lugar, estos trabajos “*via app*” suelen ser complementarios a su principal fuente de ingresos.

Todas estas premisas hacen que el trabajador “se quede atrapado en el proceso productivo, con independencia del momento, sin separación entre vida privada y vida laboral”⁵⁹.

En el informe emitido por la Inspección de Trabajo, a propósito de la Sentencia 244/2018, Rec. 633/2017 del Juzgado de lo Social nº6 de Valencia⁶⁰, se acredita que pese a la flexibilidad ofrecida por la plataforma “*Deliveroo*”, se realiza un “férreo control sobre los trabajadores”⁶¹ a los cuales se les impone de forma unilateral el horario, las franjas de trabajo y las zonas de reparto, además de penalizar el rechazo de pedidos o el retraso en entregas. En el caso concreto de esta plataforma, los trabajadores ha de aportar su propio transporte y dispositivo móvil de acuerdo con los requisitos de la empresa.

⁵⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 77.

⁵⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 77

⁶⁰ SJS Valencia 1 junio 2018 (sent. núm. 244).

⁶¹ FERNÁNDEZ J.G., “*Así controla Deliveroo a su legión de repartidores*” 23/12/2017. <https://www.expansion.com/economia-digital/companias/2017/12/23/5a3d458d268e3e4e658b462f.html>

Trabajadores de la empresa “Deliveroo” afirman haber recibido correos electrónicos o mensajes de texto con presiones respecto a los pedidos que están realizando, como por ejemplo: “Buenas tardes, tienes un pedido pero veo que no te mueves”⁶². También acredita la inspección que tampoco pueden iniciar la prestación de servicio en el momento o zona que decidan los trabajadores, sino que tienen que dirigirse hacia puntos de control establecidos por la compañía.

En definitiva; la empresa tiene en todo momento geo-localizado al trabajador, al cual puede, en cualquier momento pedir explicaciones sobre sus servicios; lleva en todo momento el control sobre los repartos ya que decide cuáles realizar y la asignación de los mismos; el repartidor no puede rechazar pedidos ya que hacerlo puede ser motivo de la extinción de la relación entre trabajador y plataforma. “La extinción del contrato porque el trabajador se había negado a aceptar pedidos de forma reiterada es un despido improcedente”⁶³.

Como contraposición al control total, surge el derecho a la desconexión digital, el cual representa la respuesta a la deformación de los códigos de espacio y tiempo, este nuevo derecho debe garantizar el descanso adecuado y el aislamiento del trabajador con respecto a las plataformas digitales además de garantizar el derecho a la conciliación de vida personal y laboral ⁶⁴. El derecho a la desconexión digital⁶⁵ en el contexto de los nuevos modelos de trabajo podría consistir en la limitación del máximo de conexiones, tareas o servicios que se puedan realizar en un periodo concreto de tiempo mediante la implementación de herramientas que garanticen la separación entre tiempo de trabajo y de descanso⁶⁶. Lo anteriormente mencionado podría solucionar el problema de los despidos tácticos.

⁶² FERNÁNDEZ J.G., “*Así controla Deliveroo a su legión de repartidores*” 23/12/2017. <https://www.expansion.com/economia-digital/companias/2017/12/23/5a3d458d268e3e4e658b462f.html>

⁶³ STSJ Valencia 1 junio 2018 (sent. núm. 244).

⁶⁴ ALEMÁN PÁEZ, F. “*El derecho de la desconexión digital. Una aproximación conceptual*” Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 30, 2017, pág. 22.

⁶⁵ Art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁶⁶ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A. “*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*” Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2016, pág. 104.

3.4. La carencia de la formación en los nuevos modelos de trabajo.

En un contexto en el que la tecnología, economía y el mercado laboral evolucionan a una velocidad vertiginosa, la formación enfocada a las anteriores no es capaz de adaptarse, en esta situación los trabajadores están expuestos a la formación permanente. Dentro de los intereses de las empresas en los cuales se maximiza el óptimo rendimiento, no cabe un programa de formación, ya que estas plataformas buscan trabajadores ya formados o que adquieran la formación mientras realizan la actividad. Además, personas de cierta edad, que no se han educado en un contexto tecnológico o que sufran las consecuencias de la brecha digital (cualquier distribución desigual en el acceso, uso o impacto de las TIC entre grupos sociales, ya sea por motivos geográficos, culturales o de género.)⁶⁷ se encuentran expulsados de este mercado laboral⁶⁸.

Después de sufrir una crisis, como la actual, se recuperan con menor facilidad los trabajos femeninos, los cuales tienen menor influencia de las nuevas tecnologías y son más fácilmente sustituibles por las mismas. En estos casos se genera la brecha digital de género que afecta, sobretodo a mujeres de avanzada edad⁶⁹.

Dentro de los problemas que presenta la formación en los nuevos modelos del trabajo se podrían destacar los siguientes:

- La devaluación de becas prácticas y colaboraciones: Es un sector en el que también se demanda trabajadores altamente cualificados cuyo valor máspreciado es el “talento digital cognoscitivo”⁷⁰. Muchas de las habilidades profesionales adquiridas son a través de la experiencia laboral inmediata la cual se articula por “becas” que actúan como puente entre la formación académica y la trayectoria necesaria para encontrar trabajo. Estas becas utilizan procesos que no se caracterizan por unas buenas condiciones laborales y son muchos los empresarios que sobre utilizan estas becas para encontrar mano de obra ultra barata.

⁶⁷ CAVES, R.W. “*Encyclopedia of the city*” (Routledge) 2004, pág. 179.

⁶⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 82.

⁶⁹ AGRA VIFORCOS, B. “*Cerrando brechas por razón de género*” Ponencia Universidad de León, 16/12/2020.

⁷⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 83.

- Situaciones precarias: Las siguientes situaciones se consideran precarias en el contexto de becas:
 - Prácticas no laborales en empresas para titulados. Pese a que su intención es benevolente y busca acercar al estudiante con la realidad laboral, son muchos los casos en los que el becario recibe una retribución insignificante⁷¹ y en las cuales los derechos laborales brillan por su ausencia.
 - Prácticas de los estudiantes universitarios. Realizadas a través de convenios entre las Universidades y las empresas o instituciones, en un gran número de casos carece de laboralidad y la protección laboralmente hablando es escasa para los estudiantes.
 - Las becas libres. Existe una amplia libertad en la parte del empleador para eludir los contratos laborales a través de cauces formativos, convirtiendo a becarios o estudiantes en una mano de obra gratis que sufre explotación⁷².
- El voluntariado como vía de formación: Cada día surgen más relaciones de trabajo gratuito motivadas no solo por altruismo o solidaridad, sino por motivos formativos, lo cual da pie a esconder irregularidades con respecto al trabajo detrás de la figura del voluntario⁷³.

3.5.El desempleo tecnológico.

El miedo al desempleo tecnológico se remonta a la revolución industrial, además, pensadores como Isaac Asimov ya predijeron tal problemática en la década de los sesenta; a lo largo de la historia los cambios tecnológicos han afectado de gran manera al mercado laboral, desde la revolución industrial a la actual revolución digital o “4.0”.

⁷¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 88.

⁷² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 96.

⁷³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” cit., pág. 101.

Es muy difícil predecir qué cambios aparecerán en las próximas décadas con respecto a la tecnología y como esos cambios afectaran al trabajo; lo que ya sabemos es que dos tercios de los empleos en el mundo en desarrollo están en riesgo de ser automatizados⁷⁴.

El cambio tecnológico debe de fomentar la mejora del bienestar y reducir la pobreza beneficiando al mercado laboral, gestionado de la forma adecuada, mediante estímulos a la educación enfocada a la tecnología, siempre y cuando sea en igualdad de oportunidades, si sucede lo contrario, el avance tecnológico supondrá un crecimiento en la desigualdad como se puede comprobar en la brecha tecnológica antes explicada.

En la actualidad, el desempleo tecnológico se podría definir como un fenómeno de sustitución de empleos tradicionales efectuados por personas hacia la automatización y la realización de esos mismos empleos por máquinas, “bots” propulsados por inteligencia artificial, introducido en empresas e instituciones con la finalidad de reducir costes y mejorar rendimiento y que. Según un estudio de la Escuela James Martin de la Universidad de Oxford alrededor de un 45% de los trabajos realizados por personas serán sustituidos por “bots”⁷⁵ y robots. Según este estudio, existirán dos etapas de transformación, en la primera se verán afectados campos como transporte, producción, administración, logística, venta o construcción; en la segunda campos como ciencia, ingeniería o arte⁷⁶.

En España, el Instituto Global McKinsey estima que un total de 8.7 millones de empleos son susceptibles de ser automatizados entre los cuales, los empleos manuales, repetitivos y menos cualificados tienen más probabilidades de ser sustituidos por máquinas⁷⁷.

⁷⁴ BENÍTEZ, N., ERNST, C. y MOLINA, M. “Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo en Argentina” OIT Argentina, documento de trabajo núm. 23, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf

⁷⁵ Para aclarar, la idea de bot separada de la idea de robot tradicional físico, con bot me refiero a un software que sirve para la comunicación y la realización de tareas imitando a un humano, autónomamente propulsado por inteligencia artificial.

⁷⁶ BENEDIKT, C., Y OSBORNE, M., “The future of employment: How susceptible are Jobs to computerization?” Escuela James Martin, Universidad de Oxford, 1/9/2013 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw

⁷⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. “El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro” cit., pág 62.

4.Los nuevos modelos de trabajo ante los tribunales.

Tras años de lucha en los tribunales, ya son numerosas las sentencias que clasifican como trabajadores por cuenta ajena a los “riders” de Glovo y Deliveroo; más recientemente, la más importante de las anteriores: la sentencia del Tribunal Supremo STS nº2924/2020 del 25/9/20, rec. 4746/2019. El Pleno de la Sala Cuarta del Alto Tribunal que califica como falso autónomo a un “rider” de Glovo declarando la relación laboral existente. Postura que ha sido generalizada en el resto de Sentencias de Tribunales Superiores de diversas Comunidades Autónomas las cuales desarrollaremos posteriormente.

En el ámbito comunitario, la sentencia más importante es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Europeo de 20/12/2017 nº C-434/15⁷⁸: en 2014 la asociación profesional de taxistas de Barcelona ÉliteTaxi demandó a la empresa Uber ante el Juzgado de lo Mercantil nº3 de Barcelona por prácticas engañosas y competencia desleal; a lo cual el TJUE se plantea si el servicio ofrecido por la plataforma es una mera intermediación entre conductores no profesionales y clientes.

El TJUE considera que no se trata de un servicio de intermediación ya que:

- El servicio de intermediación de Uber se limita a la selección de conductores.
- La aplicación móvil que proporciona la plataforma a conductores y clientes es indispensable para la realización de la actividad.
- Es la compañía Uber la que ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de actuación de los conductores.

Por lo cual “el Tribunal de Justicia estima que debe considerarse que este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte y, por lo tanto, que no responde a la calificación de “servicio de la sociedad de la información”, sino a la de “servicio en el ámbito de los transportes””.

La Sentencia del Tribunal Supremo adquiere gran importancia en la batalla judicial en torno al modelo de trabajo de los “riders” ya que les califica como falsos autónomos, y da visibilidad a la relación laboral existente, por lo cual, Glovo no es una mera intermediaria, es una empresa que presta servicios de reparto dictando unas condiciones

⁷⁸ STJUE 20 Diciembre 2017, Asunto C-434/15 (Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain, S.L).

a los trabajadores de los mismos⁷⁹. El TS argumenta los principios de laboralidad en los siguientes indicios:

- El “*rider*” trabaja bajo una marca ajena.
- La plataforma digital “Glovo” es el medio de producción esencial, sin la cual no resultaría posible la ejecución de los repartos y no el teléfono móvil o medio de transporte del repartidor.
- El sistema de puntuación diseñado por la plataforma condiciona a trabajadores a disponer de distintos horarios según sea su nivel (principiante, junior o senior), además de distintas ventajas o desventajas, lo cual prueba que la plataforma no se trata de una intermediaria.

Además, el Tribunal Supremo recupera la presunción de laboralidad según el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores la cual había sido olvidada por anteriores sentencias y cada vez menos usada por tribunales inferiores. Glovo tomaba la totalidad de decisiones comerciales, tales como: el precio de los servicios prestados y la remuneración a sus repartidores, los cuales no perciben el sueldo a través de los clientes, sino que el pago los recibe la plataforma para posteriormente abonarlo a los trabajadores⁸⁰. “Existe la ajenidad en los frutos porque Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación del trabajo, el cual redundará en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo”. El trabajador no interviene en ninguna relación, ni entre la plataforma y los clientes ni entre los comercios y la plataforma⁸¹.

Como conclusión, el TS intenta extender los resultados de esta sentencia a otras plataformas de reparto usando términos generales en cuanto a la plataforma como medio de producción y la marca ajena además de mencionar a la sentencia del TJUE⁸² con respecto a Uber.

⁷⁹ OLÍAS L. “*El Supremo concluye en su primera sentencia sobre un ‘rider’ que es un falso autónomo*” El Diario, 23/09/2020. https://www.eldiario.es/economia/tribunal-supremo-falla-primer-vez-caso-riders-concluye-falso-autonomo_1_6240803.html

⁸⁰ TODOLÍ A. “*Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo*” 30/09/2020 <https://adriantodoli.com/2020/09/30/comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-los-falsos-autonomos-en-glovo/>

⁸¹ STS 25 Septiembre 2020 (sent. núm. 2924).

⁸² STJUE 20 Diciembre 2017, Asunto C-434/15 (Asociación Profesional Élite Taxi contra Uber Systems Spain, S.L).

Otra de las sentencias⁸³ más relevantes al respecto procede del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la cual se declara la laboralidad a 532 repartidores de la plataforma Deliveroo que ocuparon un puesto entre 2015 y 2017; los 20 magistrados dictaron por unanimidad que estos “riders” han de ser reconocidos como trabajadores por cuenta ajena.

El TSJ de Madrid desarrolla las siguientes cuestiones para tener en cuenta la laboralidad de los repartidores⁸⁴:

- Existe una habitualidad en la prestación de servicios ya que, si no es cumplida por los trabajadores serían penalizados, al contrario de lo que promociona la empresa.
- La retribución de los repartidores es periódica, además la retribución por obra también puede considerarse en la relación laboral por cuenta ajena.
- Los repartidores no son ajenos a las órdenes empresariales, aunque puedan elegir la franja horaria en la que trabajar, se someten a sanciones e incluso despidos al no aceptar pedidos.
- Como ya se mencionaba en la anterior sentencia, el TSJ de Madrid considera la plataforma digital como medio indispensable de producción y no su móvil y bicicleta.
- Existe ajenidad de frutos y riesgos, por lo cual es la plataforma la que cobra a los comercios y retribuye a los repartidores, además tendrá que responder ante los problemas en alguna transacción.

Existen otras sentencias con fallos prácticamente similares, con similar argumentación que declaran la laboralidad de “riders” de plataformas de reparto, como por ejemplo las siguientes:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla y León, Sala de lo Social de Valladolid, 17/02/2020, nº 992/2020, rec. 2253/2019, en la cual se declara como falso autónomo a un “rider” de la empresa Glovo⁸⁵.

⁸³ STSJ Madrid 17 Enero 2020 (sent. núm. 40).

⁸⁴ BARJOLA, J. M. “Seis claves de la sentencia sobre los 532 riders falsos autónomos de Deliveroo” 24/01/2020. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/14838-seis-claves-de-la-sentencia-sobre-los-532-riders-falsos-autonomos-de-deliveroo/>

⁸⁵ STSJ Castilla y León/Valladolid 17 Febrero 2020 (sent. núm. 992).

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de Barcelona 21/02/2020, nº1034/2020, rec. 5613/2019, en la que el repartidor denunció a la plataforma por haber sido “desconectado” o despedido por no haber aceptado repartos. En su fallo, el TSJC determinó que la empresa Glovo había ocultado una relación laboral con el fin de evitar obligaciones jurídicas o fiscales⁸⁶.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social de Oviedo, 25/07/2019. nº 1607/2019, rec. 1143/2019, en la cual el repartidor denunció a la empresa por la misma razón que el anterior. En su fallo, el TSJAS determinó la relación de laboralidad entre el denunciante y la empresa Glovo⁸⁷.

Todas las sentencias anteriores están a favor de la laboralidad en las relaciones pero, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 19/09/2019, nº 6611/2019, rec. 195/2019⁸⁸ se posiciona en contra de la laboralidad, confirmando la naturaleza mercantil del vínculo entre la plataforma Glovo y el repartidor demandante a través de los siguientes argumentos:

- La libertad que posee el trabajador para: elegir la franja horaria de trabajo, aceptación de pedidos y de elección de ruta.
- La afiliación a la Seguridad Social en el RETA.
- La no existencia de un pacto de exclusividad.
- La retribución en función del número de servicios prestados y no en función del tiempo.
- La no necesidad de justificar ausencias.
- Asunción del trabajador del buen resultado del servicio o por el contrario, de los daños o pérdidas que pudiera sufrir la mercancía durante el transporte.

En conclusión, la mayoría de las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia reconocen la laboralidad de las relaciones existidas entre repartidores y empresas, coincidiendo en la gran mayoría de los argumentos, y a ello se suma la sentencia del Tribunal Supremo, por lo cual podemos esperar un futuro de cambios en lo que a

⁸⁶ STSJ Cataluña/Barcelona 21 Febrero 2020 (sent. núm. 1034).

⁸⁷ STSJ Asturias/Oviedo 25 Julio 2019 (sent. núm. 1607).

⁸⁸ STSJ Madrid 19 Septiembre 2019 (sent. núm. 6611).

plataformas digitales y nuevos modelos de trabajo se refiere con un horizonte esperanzador para los trabajadores.

5.Pasos en la lucha contra la precariedad digital.

En este apartado se proponen medidas para prevenir y solucionar la precariedad laboral en los nuevos modelos de trabajo, con el objetivo de otorgar mayor protección y poder de decisión a los trabajadores del sector.

En primer lugar, en un contexto de Revolución 4.0 donde la tecnología evoluciona a ritmos nunca vistos antes, es de vital importancia que la educación tecnológica avance a la par, en medida de lo posible desde la modernización de las aulas adaptando e informando a los más pequeños en torno a la tecnología que necesitarán conocer en un futuro para no fracasar laboralmente, ya que como se ha apuntado previamente, el mercado laboral está cambiando y lo hará en mayor grado en años venideros; muchos trabajos desaparecerán o se automatizarán, otros nuevos aparecerán y algunos trabajos tradicionales se tendrán que adaptar al cambio con grandes transformaciones.

La educación a personas de corta edad es importante para el futuro, sin embargo, la formación a personas de mayor edad, que no han crecido en un mundo con internet es más urgente en la actualidad ya que, un gran porcentaje de la población adulta está excluida del mundo laboral o en riesgo de serlo; por lo tanto son de vital importancia las siguientes medidas:

- Adaptar centros de trabajo y formativos tecnológicamente para prevenir restricciones de movilidad como las que estamos observando ante la situación de pandemia.
- La creación de cursos dentro de las empresas e instituciones públicas con el objetivo de la formación práctica enfocada a la evolución del mercado de trabajo y la economía.
- Mejorar las habilidades digitales y de enseñanza a distancia del profesorado, tanto universitario como formadores de empresas. Aunque siempre dando prioridad a la formación presencial.
- El desarrollo de plataformas de enseñanza en línea adecuadas a la formación profesional.

La adquisición de nuevas competencias digitales y habilidades profesionales demandadas por nuevos empleos que surgen de la automatización debe ser apoyada por políticas públicas comunitarias y nacionales.

Las decisiones que los estados, agentes sociales, empresas y personas tomen en la actualidad determinarán si se adaptarán a los cambios inevitables, “la sociedad necesita aprender a trabajar junto con robots, el futuro del trabajo dependerá de un equilibrio entre la nueva generación de máquinas y las habilidades humanas para trabajar en correlación con las mismas”⁸⁹.

El Comité Económico y Social Europeo propone potenciar la negociación colectiva, inversión en formación profesional y que la UE junto a los Estados Miembros, analicen que estrategias pueden adaptarse para garantizar unas condiciones dignas en un contexto de trabajo digital. Sus propuestas⁹⁰ en términos generales son las siguientes:

- Los proveedores de tecnología han de desarrollar soluciones y proponer estrategias de innovación mediante una colaboración más estrecha con diseñadores, ingenieros, trabajadores y usuarios de nuevas tecnologías.
- Desarrollo de modelos educativos que prioricen las áreas del conocimiento que complementan capacidades de las máquinas.
- Mantener la autonomía y control de los trabajadores en ambientes con tecnologías más inteligentes previniendo el surgimiento de nuevas divisiones sociales.

Dentro del panorama nacional, es necesario incluir a los trabajadores de plataformas de transporte y reparto que siguen un modelo de economía colaborativa dentro de el Régimen general de la Seguridad Social y así gozar de la protección y derechos que esto supone.

Actualmente, el Gobierno y agentes sociales finalizan un largo proceso de acuerdos para culminar la conocida como “ley rider” que pretende en una primera instancia regularizar

⁸⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H. “*El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*” cit., pág. 71.

⁹⁰ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales, 2015, pág. 5.

a los trabajadores de plataformas de reparto como Glovo, Deliveroo o Uber Eats, tras una larga temporada de idas y venidas, el Ministerio de Trabajo tuvo que apartar al resto de trabajadores de aplicaciones móvil como Uber o Cabify de esta primera fase de la ley debido a las presiones de la patronal. Por otro lado, Trabajo asegura que, una vez aprobada la ley, se ampliará hasta abarcar a todos los trabajadores “*via app*”⁹¹.

Para cumplir con la nueva ley, el Ejecutivo otorgará un plazo de tres meses a todas las plataformas desde la entrada en vigor para que regularicen a sus trabajadores y por. Lo cual, darlos de alta en el Régimen General, pagar sus cotizaciones, etc. Lo cual otorgará a los trabajadores derechos que no gozaban como cobrar al menos el salario mínimo, bajas por enfermedad o accidente, vacaciones o indemnizaciones por despido. También se modificará el Estatuto de los Trabajadores para garantizar que sindicatos puedan conocer los datos de trabajadores de empresas que operan con algoritmos y así otorgar a los trabajadores mayor poder de decisión con respecto a sus condiciones.

⁹¹ PALACIOS, L. “*El Gobierno abrirá un proceso para regularizar todas las plataformas*” 23/02/2021. <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/gobierno-aspira-ampliar-20210223155840-ntrc.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>

V. Conclusiones.

Tras el desarrollo de este Trabajo Fin de Grado, de acuerdo con la información obtenida y posteriormente expuesta, cabe obtener una serie de conclusiones en función a los objetivos previamente planteados:

1. Mediante el estudio de la relevancia ocupada por la industria 4.0 en nuestra sociedad actual, se ha manifestado la gran importancia que tiene para el presente de las relaciones laborales, y no solo el futuro, pues, cómo ya ha sucedido en anteriores revoluciones tecnológicas, las empresas o instituciones que no se han sabido adaptar o lo han hecho tarde han sufrido daños irreparables. Esta revolución digital en el trabajo es positiva, siempre y cuando se sepa adecuar a la capacidad humana, sin que esta revolución signifique la destrucción de trabajos tradicionales que son fácilmente automatizables.
2. Como consecuencia de tales cambios tecnológicos, surgen nuevas concepciones y nuevas formas de empleo, adecuándose al mundo digital y con más motivo, compatibilizándose a una pandemia que ha dado lugar a una distanciamiento social y, por lo cual, a una modificación del mundo laboral como lo conocíamos: irrupción del teletrabajo, pedidos *on-line* y reparto a domicilio de productos. Las plataformas digitales, que han incorporado formas laborales de tal índole, han dado preferencia al beneficio propio dejando en un segundo lugar la protección y derechos de sus trabajadores, los cuales han sido invisibilizados y deshumanizados ante el público general.
3. Tras analizar las distintas formas de precariedad que dejan caer su peso sobre los trabajadores digitales, se pone en evidencia que factores como la externalización, la flexibilidad laboral, el control total o la negativa de las empresas de calificar a los trabajadores como tales restan en cuanto a derechos y libertades en vez de hacerlos evolucionar al ritmo al que la tecnología lo hace. Todo lo anterior mencionado resulta en un nuevo grupo social, el e-precariado: un grupo de trabajadores totalmente controlado, tanto por las exigencias de sus jefes como por las calificaciones de los clientes; continuamente geo-localizado; que no goza ni siquiera del derecho de ser llamado trabajador y pobremente formado. Además, este nuevo mercado laboral excluye del mismo a distintos grupos sociales a través de la brecha digital.

4. Una vez expuestas las formas de precariedad, se da paso a la exposición de la batalla legal entre las plataformas digitales y los trabajadores de las mismas; en el presente trabajo se analizan las sentencias judiciales más importantes tanto españolas como comunitarias, de las cuales, la amplia mayoría abogan por el carácter laboral de las relaciones. Asociaciones de trabajadores, sindicatos y trabajadores han comenzado una larga lucha por la regularización los nuevos modelos de empleo, la cual es muy necesaria para garantizar derechos laborales básicos, tales como, el poder de negociación colectiva, protección ante accidentes o enfermedades, salario mínimo, indemnizaciones, etc.
5. Por todo ello, se entiende que es necesario realizar un importante cambio proveniente de Estado, agentes sociales y empresas, con la intención de adaptarse a los avances tecnológicos que han llegado o están por venir, demostrando así, que es posible adecuar los aspectos positivos de la digitalización con las capacidades de las personas en el mundo laboral; comenzando por aplicar una educación tecnológica en escuelas que prepare a futuros trabajadores competentes y terminando por implementar sistemas de formación a trabajadores de edad más avanzada para que adquieran la posibilidad de adaptarse a un nuevo mundo marcado por la industria 4.0, pasando por la regularización de empleos que, a causa del anhelo de las empresas de lucrarse en mayor medida, son calificados de actividades por cuenta propia con la empresa como intermediaria, a través de contratos mercantiles en lugar de laborales.

VI. Bibliografía.

- AA.VV. EUROFOUND “*New forms of employment*” 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>
- AA.VV. “*La senda hacia la “fábrica inteligente” pasa por la Feria de Hannover*”, sitio digital Deutschland, 7 de abril de 2014. <https://www.deutschland.de/es/topic/economia/globalizacion-comercio-mundial/industria-40-en-la-feria-de-hannover>
- AGRA VIFORCOS, B. “*Cerrando brechas por razón de género*” Ponencia Universidad de León, 16/12/2020.
- ALEMÁN PÁEZ, F. “*El derecho de la desconexión digital. Una aproximación conceptual*” Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 30, 2017.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. “*El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*” A Coruña, (Colex) 2017.
- BARJOLA, J. M. “*Seis claves de la sentencia sobre los 532 riders falsos autónomos de Deliveroo*” 24/01/2020. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/14838-seis-claves-de-la-sentencia-sobre-los-532-riders-falsos-autonomos-de-deliveroo/>
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “*Economía de las plataformas y contrato de trabajo*” Febrero 2018. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>
- BENEDIKT, C., Y OSBORNE, M., “*The future of employment: How susceptible are Jobs to computerization?*” Escuela James Martin, Universidad de Oxford, 1/9/2013. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw
- BENÍTEZ, N., ERNST, C. y MOLINA, M. “*Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo en Argentina*” OIT Argentina, documento de trabajo núm. 23, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635947.pdf

- BERG J. “*Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers.*” Conditions of Work and Employment Series N° 74 2016.
- BERGER, J. y DE STEFANO, V. “*Want to improve crowdwork? Regulate it*” Global Labour Column, junio 2016. http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_240_Berg_de_Stefano.pdf
- BUISÁN, M., Y VALDÉS, F. “*La Industria Conectada 4.0.*” ICE, Revista De Economía, vol. 1, núm. 898, octubre 2017.
- CAVES, R.W. “*Encyclopedia of the city*” (Routledge) 2004.
- CC.OO: “*La digitalización y la industria 4.0*” octubre 2018. <https://industria.ccoo.es/0ea122be2ce95ecd1b4593756b7d00dc000060.pdf>
- CC.OO. “*La industria 4.0, una apuesta colectiva*” 2016. <https://industria.ccoo.es/3726499875c9feb2f83c5e2d866a4a0d000060.pdf>
- Centro virtual cervantes. <https://blogscvc.cervantes.es/martes-neologico/big-data/>
- CHAN H. “*23 Things they don't tell you about capitalism*” (Penguin Random House Grupo Editorial) septiembre 2011.
- DE STEFANO, V. “*La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social*” Gaceta sindical: reflexión y debate, núm. 27, 2016.
- DÍAZ A. “*Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa*” OIT CINTERFOR, núm. 137, 1996. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol137b.pdf
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales, 2015, pág. 5.
- Estatuto de los trabajadores.
- FERNÁNDEZ J.G., “*Así controla Deliveroo a su legión de repartidores*” 23/12/2017. <https://www.expansion.com/economia-digital/companias/2017/12/23/5a3d458d268e3e4e658b462f.html>
- GODINO PONS A. “*La calidad del empleo externalizado*” Universidad Autónoma de Barcelona, 2017. <https://ddd.uab.cat/record/187668>
- GORDILLO CRUZ C. “*Empresas multiservicios, ¿desregulación?*” Expansión, 21/05/2019.

- <https://www.expansion.com/juridico/opinion/2019/05/21/5ce43d2cca474166078b45dd.html>
- HOWE J «*The Rise of Crowdsourcing*» Wired Magazine, núm. 6, 2006, pág. 4.
 - IRANI, L. “Justice for data janitors” 15/01/2015. <https://www.publicbooks.org/justice-for-data-janitors/>
 - LAMBERT, J., TRAN, A., y REINERS, J., “*The digital spillover*” Oxford Economics, 2016. <https://www.oxfordeconomics.com/publication/open/284959>
 - LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A. “*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*” Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2016.
 - MARGARET, R. “*Internet of things (IoT)*”. 14 de agosto de 2019. <https://internetofthingsagenda.techtarget.com/definition/Internet-of-Things-IoT>
 - MOSHE, M.Z. “*How crowdworkers became the ghosts in the digital machine*” The Nation, 5/02/2014. <https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>
 - OLÍAS L., “*El Supremo concluye en su primera sentencia sobre un 'rider' que es un falso autónomo*” El Diario, 23/09/2020. https://www.eldiario.es/economia/tribunal-supremo-falla-primera-vez-caso-riders-concluye-falso-autonomo_1_6240803.html
 - PALACIOS, L. “*El Gobierno abrirá un proceso para regularizar todas las plataformas*” 23/02/2021. <https://www.elcorreo.com/economia/trabajo/gobierno-aspira-ampliar-20210223155840-ntrc.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>
 - Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 INI). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017IP0290>
 - RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. “*Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: Nuevas formas de precariedad laboral*” Albacete (Bomarzo) octubre 2019.
 - RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. “*Externalización y fraude: el trabajo a demanda vía apps*”. <http://www.iuslaboralistas.com/wp-content/uploads/2017/10/Comunicacion-Sarai-Rodri%C3%ACguez.-Externalizacio%C3%ACn-y-fraude.-El-trabajo-a-demanda-vi%C3%ACa-app.pdf>

- SARCAR, M.M.M., MALLIKARJUNA RAO, K. y LALIT NARAYAN, K. “*Computer Aided Design and Manufacturing*” Nueva Delhi (Prentice-Hall of India Private Limited) 2008.
- SIERRA BENÍTEZ M. “*El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*” Madrid, (Wolter Kluwer) 2017.
- TODOLÍ A., “*Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo*” 30/09/2020.
<https://adriantodoli.com/2020/09/30/comentario-a-la-sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-los-falsos-autonomos-en-glovo/>
- VICENTE PALACIO A. “*Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajo subcedido.*” Barcelona, (Atelier Librería Jurídica) 2016.

VII. Webgrafía.

- Sitio web Atria Innovation. <https://www.atriainnovation.com/comparativa-industria-4-0-espana-y-resto-paises/>
- Sitio web Built in. <https://builtin.com/big-data>
- Portal web CBS. <http://cbscomunicacion.com/el-outsourcing-en-las-empresas-del-siglo-xxi/>
- Sitio web Cleveroad. <https://www.cleveroad.com/blog/how-to-develop-an-on-demand-service-app>
- Sitio digital de la Embajada alemana en Francia. “*Bulletins électroniques de l’ambassade d’Allemagne en France*”, 12 de abril de 2013. <http://www.bulletins-electroniques.com/actualites/72817.htm>
- Poder Judicial web. <https://www.poderjudicial.es/>
- Real Academia Española web. <https://www.rae.es/>