



**universidad
de león**



FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2019/2020

**LA PRECARIEDAD LABORAL DERIVADA
DE LA INDUSTRIA 4.0: EL CASO DE LOS
FALSOS AUTÓNOMOS**

**LABOUR PRECARIETY DERIVED FROM
INDUSTRY 4.0: THE CASE OF FALSE SELF-
EMPLOYED**

MÁSTER EN ABOGACÍA

AUTORA: D^a PAULA RODRÍGUEZ IGLESIAS

TUTOR: D. JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	1
RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE	3
ABSTRACT	4
KEY WORDS.....	4
OBJETO DEL TRABAJO	5
METODOLOGÍA.....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: INSUSTRIA 4.0 Y SU INFLUENCIA EN EL MARCO LEGISLATIVO LABORAL.	10
1.1. CONCEPTO DE DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO Y ECONOMÍA COLABORATIVA.	10
1.2. EL IMPACTO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL EMPLEO.	13
1.3. LA TENDENCIA A LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO DERIVADA DE LA ECONOMÍA BAJO DEMANDA: EL CASO CONCRETO DE LOS <i>RIDERS</i>	16
CAPÍTULO II: DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA EL ACTUAL MARCO NORMATIVO LABORAL PARA ENGLOBAR A LOS NUEVOS TRABAJADORES.	19
2.1. ACTUAL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJADOR TRADICIONAL.	19
2.1.1. El trabajador por cuenta ajena y el Estatuto de los Trabajadores.	20
2.1.2. El trabajador por cuenta propia o autónomo y la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.	22
2.1.3. Breve mención a las diferencias entre el Régimen de Seguridad Social del trabajador autónomo y del asalariado.	24
2.2. CARACTERÍSTICAS QUE DIFICULTAN A LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES ENCONTRAR AMPARO BAJO LA REGULACIÓN TRADICIONAL DEL EMPLEO.....	27
CAPÍTULO III: LOS FALSOS AUTÓNOMOS.	32
3.1. EL FALSO AUTÓNOMO Y SU DIFERENCIA CON EL TRADE.	32
3.2. CRITERIOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS SOBRE EL ENCUADRAMIENTO DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LA INSUSTRIA 4.0.....	35
CAPÍTULO IV. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS POR LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.....	44
CONCLUSIONES.....	47

BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXO I: FUENTES NORMATIVAS, INFORMES Y RECURSOS ELECTRÓNICOS	55
ANEXO II: JURISPRUDENCIA	57

ABREVIATURAS

APP: Plataforma digital o aplicación informática.

CE: Constitución Española.

Cit.: Cita.

ET: Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

IT: Incapacidad Temporal.

LETA: Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Nº: Número

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Pág.: Página.

PP.: Páginas.

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unión Europea.

RESUMEN

El presente trabajo versa sobre los nuevos retos legislativos a los que debe enfrentarse la normativa laboral con el fin de evitar la precarización del empleo, consecuencia de la revolución tecnológica experimentada por los mercados en los últimos años y que sigue una tendencia al alza. Dicha revolución, ha impulsado especialmente la economía bajo demanda, la cual se basa en la contratación a través de plataformas digitales, especialmente de reparto, cuyo papel en el mercado aún no ha sido definido por el legislador con claridad. Lo que ha supuesto una modificación de la estructura laboral clásica, difuminando los conceptos de trabajador y empresario, así como las fronteras entre trabajo por cuenta ajena y autónomo. Favoreciendo el crecimiento de las formas atípicas de empleo, como es el caso del falso autónomo, con la que se vulnera por completo el ordenamiento laboral, dejando a estos trabajadores en una situación de incertidumbre jurídica y precariedad laboral, en la que ni tan siquiera se respetan los derechos laborales básicos.

Ante tal situación, y hasta que se legisle un modelo concreto o se engloben en uno de los ya existentes, la UE y la jurisprudencia de cada país se han convertido en la herramienta esencial para intentar poner freno a esta precariedad.

PALABRAS CLAVE

Revolución tecnológica, economía colaborativa, plataforma digital, trabajador autónomo, trabajador asalariado, falso autónomo, relación laboral, ajenidad, dependencia, seguridad, salud, jurisprudencia y precariedad laboral.

ABSTRACT

The present work deals with the new legislative challenges that labor regulations must face, in order to avoid the precariousness of employment, a consequence of the technological revolution experienced by the markets in recent years and which follows an upward trend. This revolution has especially driven the economy on demand, which is based on contracting through digital platforms, especially cast, whose role in the market, has not yet been clearly defined by the legislator. Promoting the growth of atypical forms of employment, such as the false self-employed, with which the labor system is completely violated, leaving these workers in a situation of legal uncertainty and job insecurity, in which they do not even respect basic labor rights.

Given this situation, and until a specific model is legislated or included in one of the existing ones, the EU and the jurisprudence of each country have become the essential tool to try to curb this precariousness.

KEY WORDS

Technological revolution, collaborative economy, digital platform, self-employed, salaried worker, false self-employed, employment relationship, alienation, dependence, safety, health, jurisprudence and job insecurity.

OBJETO DEL TRABAJO

Objetivo general:

El objetivo general del presente trabajo es el estudio del impacto que las nuevas tecnologías, especialmente de las plataformas de reparto, están teniendo en la forma de estructurar las relaciones laborales. Analizando los supuestos atípicos de empleo que se ven impulsados con ellas, como es el caso de los falsos autónomos y la posición que adopta el ordenamiento jurídico ante tal situación con el fin de evitar la precarización laboral.

Objetivos específicos:

- Analizar los efectos de la revolución tecnológica y de la digitalización en el mercado, haciendo especial hincapié en el modelo de economía bajo demanda y la nueva forma de organizar el trabajo en torno a una plataforma virtual.
- Examinar las nuevas relaciones laborales surgidas como consecuencia de esa digitalización y la ruptura de los conceptos tradicionales de empresario y trabajador. Por lo que, partiendo del modelo laboral tradicional, se proceden a analizar las actuales limitaciones a las que se enfrenta el ordenamiento jurídico para amparar a estos nuevos trabajadores.
- El análisis de la tendencia a la precarización del empleo y la inseguridad jurídica que deriva de la inexistencia de una regulación concreta, especialmente en el caso de los trabajadores de plataformas de reparto.
- El examen de los modelos atípicos de contratación que siguen las plataformas, con el fin de eludir la legislación laboral, como es el caso de los falsos autónomos.
- El estudio de la necesidad que tiene el ordenamiento jurídico de delimitar a estos trabajadores, ya sea como asalariados o autónomos, atendiendo a los criterios de ajenidad y dependencia, o bien creando una categoría propia.
- Ante la falta de una normativa sólida, se hace hincapié en la importancia que la jurisprudencia tiene actualmente para frenar esa precariedad laboral, analizando los pronunciamientos más significativos de los Tribunales sobre la materia.
- Finalmente, se hace una observación sobre los efectos perjudiciales que está provocando la ausencia de regulación en las nuevas formas de contratación.

METODOLOGÍA

La elaboración del presente trabajo ha seguido una metodología propia de las ciencias jurídicas. En él, la importancia que tiene el análisis de la normativa y la jurisprudencia correspondiente al tema abordado, hace que el grueso del mismo recaiga sobre estos elementos.

El tema tratado relativo a la rama laboral del Derecho, en concreto, la tendencia que existe a la precarización del empleo, derivada de las formas atípicas de contratación que se llevan a cabo a causa de la digitalización del mercado, y los problemas a los que se enfrenta el ordenamiento jurídico para su regulación, ha sido seleccionado por el gran interés e importancia que está despertando en la actualidad, al reflejar uno de los grandes retos del ordenamiento jurídico laboral, pues existen números puntos de vista e interpretaciones, que hacen sumamente complicado llegar a una solución unánime.

De este modo, se ha procedido a estructurar el trabajo en tres bloques principales que ayudan a comprender el objetivo del trabajo. En primer lugar, se hace mención a la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito del empleo y las relaciones laborales, así como a la precarización laboral que éstas están fomentando. En segundo lugar, se desarrolla un bloque explicando el actual marco normativo laboral, y las limitaciones a las que se enfrenta a la hora de proteger a los nuevos trabajadores. Y finalmente, se procede a estudiar los modelos atípicos de contratación en los que se apoyan las plataformas digitales para estructurar su actividad, pretendiendo eludir el ordenamiento laboral y la importancia que cobra la jurisprudencia en este ámbito para tratar de poner freno a la vulneración de derechos y la precarización laboral.

Para poder desarrollar el trabajo con una información veraz y relevante, se ha buscado bibliografía relativa al tema en los siguientes lugares: manuales, revistas o artículos de las mismas, de autores destacados, informes de Instituciones Oficiales, así como legislación actual, y jurisprudencia tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de completar e ilustrar los conocimientos expuestos. Para acceder a tal bibliografía, se ha hecho uso tanto de los recursos físicos que pone a disposición la Biblioteca de la Facultad de Derecho de León, como de los digitales, a través de su biblioteca online. Junto con ello, se han manejado las páginas web oficiales de las Instituciones españolas y europeas relativas al tema y el Centro de Documentación

Judicial del Consejo General del Poder Judicial, para obtener una jurisprudencia consolidada.

Finalmente, se han elaborado una serie de conclusiones con el fin de poner de manifiesto los elementos más relevantes del trabajo y los principales problemas que plantea el tema seleccionado al ordenamiento jurídico.

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye un elemento fundamental en la organización social de los seres humanos y, es este, el que a lo largo de la historia ha ido marcando la evolución de los mismos. El hombre, por lo tanto, siempre se ha visto envuelto en algún tipo de actividad laboral, desde las más indispensables para su subsistencia, hasta las que existen en la actualidad de gran complejidad. Es por ello, que el derecho laboral ha ido evolucionando al mismo tiempo que lo han hecho las formas de producción y trabajo derivadas de los cambios sociales que caracterizan a cada época.

Actualmente, la sociedad se ve inmersa en la conocida como cuarta Revolución Industrial, fruto del desarrollo de la Industria 4.0, es decir, una industria inteligente e hiperconectada que ha permitido la digitalización del mercado. Como consecuencia han surgido una serie de relaciones laborales hasta ahora inexistentes, que se enfrentan a grandes dificultades a la hora de encontrar amparo en el marco legislativo tradicional ya que, aunque este se halle en continua transformación en numerosas ocasiones la velocidad a la que avanza la sociedad es superior a la capacidad adaptativa de las normas.

El vacío legal que nace como resultado del continuo cambio y progreso ha tenido que ser ya superado en anteriores ocasiones, pues la actual Revolución viene precedida de otras tres, en las cuales han ido surgiendo problemas de la misma índole. El diseño y desarrollo de instrumentos como fueron en su día la máquina de vapor o la cadena de montaje, supusieron la misma ruptura que en el presente se está experimentando con las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación, en lo relativo a las relaciones existentes entre trabajador y empresario. Lo que en la mayoría de las ocasiones se traduce en precariedad laboral, surgiendo una situación de abuso por parte del empresario frente al empleado, a la que se debe poner freno velando por la correcta y efectiva regulación de los derechos de los trabajadores.

Es por ello, que el nacimiento, desarrollo y modificación del marco legislativo laboral que existe en la actualidad es el resultado del entramado de relaciones laborales que se han ido precediendo a lo largo de los siglos, estrechamente relacionadas con la industria. Las primeras reivindicaciones que se llevaron a cabo en favor de los derechos de los trabajadores llegaron de la mano de la Primera Revolución Industrial, germen de

la denominada Cuestión Social y que tuvo como resultado el movimiento obrero, facilitando la aparición de las primeras huelgas y agrupaciones de trabajadores (*Trade Unions* en Inglaterra), que posteriormente se extenderían al resto de Europa, pasando a denominarse asociaciones sindicales. Es este preciso momento el que dio lugar al nacimiento de la hasta entonces inexistente legislación laboral, que con el paso de los años ha ido ganado fuerza y constituyéndose más sólidamente¹.

Sin embargo, pese a los continuos avances y el esfuerzo del legislador por proteger al trabajador en el marco de las relaciones laborales, a lo largo de la historia siempre se han ido sucediendo supuestos de precariedad laboral como ha ocurrido y ocurre con los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuos o los elaborados por medio de empresas de contratación temporal o multiservicios. Por lo que, aún se está muy lejos de acabar con este tipo de situaciones, que en vez de ir en decremento se están viendo realizadas a causa de la demanda de nuevas profesiones relacionadas con el emergente sistema productivo digitalizado. Debiendo hacer especial mención a una forma de contratación atípica, la de los falsos autónomos, que en la actualidad está experimentando un gran crecimiento como consecuencia del desarrollo de las plataformas digitales de reparto, las cuales se convierten en el soporte esencial que facilitan el encubrimiento de estas formas irregulares de contratación. Siendo los falsos autónomos trabajadores que se encuentra al margen de cualquier regulación y en una situación de completa vulnerabilidad dentro del ordenamiento jurídico. El caso más extremo de este tipo de contratación se ve reflejado en los conocidos como *riders*, empleados que ante la ausencia de un marco normativo que regule el nuevo modelo laboral, están viendo como los derechos laborales más básicos, que se reconocieron cuando la industria empezó a desarrollarse están siendo vulnerados.

Por lo que la protección y garantía de los derechos más elementales de los trabajadores, en el marco de una sociedad completamente digitalizada como es la actual, en la que las relaciones entre trabajador y empresario se rigen por las normas de un

¹TODOLÍ SIGNES, A.:“Plataformas digitales y concepto de trabajadores: una propuesta de interpretación finalista”, *Revista de Relaciones Laborales*, nº41, 2019, pp. 2,3 y 4.

mercado en que la tecnología es la base del mismo, se convierte en el gran desafío al que se debe afrontar y poner solución la actual legislación².

CAPÍTULO I: INSUSTRIA 4.0 Y SU INFLUENCIA EN EL MARCO LEGISLATIVO LABORAL.

1.1. CONCEPTO DE DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO Y ECONOMÍA COLABORATIVA.

En el último siglo la globalización experimentada por los países ha supuesto un cambio radical en la forma de concebir tanto los mercados como el trabajo, lo que ha llevado al ordenamiento jurídico a una necesidad imperiosa de adaptación, viéndose en numerosas ocasiones incapaz de afrontar la realidad laboral y contribuyendo al nacimiento de vacíos legales.

Para poder comprender las relaciones laborales que están surgiendo como consecuencia del desarrollo de la Industria 4.0, debe hacerse mención a un nuevo modelo de economía que se encuentra en constante crecimiento, la economía colaborativa. A través de esta, una serie de plataformas virtuales ponen en contacto a diferentes personas con el fin de satisfacer el intercambio de bienes y servicios, generalmente de forma inmediata. Por lo que, el pilar básico de la economía colaborativa recae en la digitalización de la oferta y demanda y, por lo tanto, en la delegación empresarial en aplicaciones informáticas encargadas a través de algoritmos previamente configurados de tramitar las órdenes que a ellas llegan, con el fin de satisfacerlas de forma inmediata³. De lo que se deriva en la mayoría de los casos, la convergencia de cuatro agentes; un proveedor, una plataforma digital que hará de intermediaria, un consumidor que demanda un bien o servicio, y una persona que hará de punto de conexión entre la realidad física y la virtual, cuando esto sea necesario. Por lo tanto, el elemento esencial de esta nueva forma de organización del mercado recae

²MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. *La transformación digital de la industria española. Informe Preliminar*. Fecha último acceso, octubre de 2019, accesible en: <http://www6.mityc.es/IndustriaConectada40/informe-industria-conectada40.pdf>

³BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Economía de las plataformas digitales (*platform economy*) y contrato de trabajo", en AA.VV. (CASTELL VALLSOSENA, L., Dir.): *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Universidad Abierta de Barcelona, 2018. Fecha último acceso, 10 de enero de 2020, accesible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

sobre la plataforma digital, cuya legislación aplicable se determinará en relación a la función que desempeñe la misma. Estas aplicaciones pueden tener diversas finalidades, que serán satisfechas generalmente de forma inmediata, como son la venta o alquiler de bienes y la prestación de servicios. Del mismo modo quedarán divididas en dos tipos de categorías; genéricas y específicas. En las relativas al primer grupo, existe una persona que demanda un bien y otra que lo ofrece, haciendo la plataforma de mera intermediaria, como puede ser *Ebay*. Mientras que las relaciones que se desprenden del segundo grupo, consisten en proporcionar unos determinados bienes o servicios generalmente de uso habitual, en su mayoría relacionados con el reparto de comida a domicilio, limpieza, transporte, etc., ya sea directamente a través de la propia *app*, como por ejemplo *Spotify*, o de una persona, que constituye la imagen corporativa de la plataforma, de manera que el proveedor depende de dicha imagen y no propiamente de los productos que él mismo ofrece, ejemplo de ello es *Glovo*.⁴

Por lo tanto, en relación con la finalidad que desempeñe la aplicación dentro del mercado se podrá hablar de los siguientes modelos de economía⁵:

La existencia de una economía colaborativa propiamente dicha, entendida por la Comisión Europea como “aquellos modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares”⁶. Es decir, en este supuesto la aplicación se limita a actuar como mera intermediaria, de manera puntual generalmente entre dos particulares, aunque la relación también puede ser de particular a profesional, ofreciendo y demandado un bien o servicio, pudiendo mediar una retribución o no. De este supuesto no se deriva una relación laboral propiamente dicha, el problema al que el ordenamiento jurídico se enfrenta surge cuando esa actividad puntual comienza a ser habitual y consecuentemente se obtienen una serie de ingresos sin que consten en ningún sitio como beneficios propios de una actividad

⁴GUERRERO VIZUETE, M. E.: “La economía digital y los nuevos trabajos, un marco contractual necesitado de delimitación”. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo.*, volumen 6, n° 1, enero-febrero 2018, pp.197 a 204.

⁵CAÑIGUERAL BAGÓ, A.:“Hacia una economía de plataformas responsable”. *Cuadernos Económicos de ICE*, n °97, 2019, pp. 11 y 12.

⁶COMISIÓN EUROPEA. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité de las Regiones. *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas, 2 de junio de 2016.

profesional y, por lo tanto, vulnerándose las obligaciones en materia de derecho del trabajo y seguridad social que conllevaría.⁷

En segundo lugar, dentro del marco de la economía colaborativa se ha desarrollado la economía bajo demanda, se trata del modelo que mayor inquietud despierta en el ordenamiento jurídico, y en el que se centra el presente trabajo. Esta permite que el consumidor a través de una aplicación configure el tipo de producto, el momento en que lo recibirá o el lugar de entrega. De modo que condiciona el trabajo que deberá realizar la persona que se encargará físicamente de satisfacer las necesidades que llegan a la aplicación, las cuales finalizarán en el preciso instante en que el usuario recibe aquello ofertado por la plataforma y volverán a repetirse cuando otro consumidor demande otro producto o servicio. En este modelo siempre existirá una relación comercial entre quien oferta y quien demanda, por lo que la plataforma ya no es un simple intermediario que pone en contacto a las partes, sino que es un pilar fundamental del negocio⁸.

En último lugar, ha surgido la economía de acceso entendida por el Comité de las Regiones de la Unión Europea como: “aquellas iniciativas cuyo modelo de negocio implica la comercialización del acceso a bienes y servicios, no su tenencia. Se trata de un alquiler temporal en lugar de una venta definitiva⁹”. En este caso la plataforma pasa a convertirse en el suministrador del servicio, dejando de actuar simplemente como intermediaria.

Se puede observar que en un mercado digital dominado por la economía bajo demanda, quien ofrece los productos puede ser tanto un particular como una empresa, siendo estas últimas junto con la propia plataforma digital, las que están experimentando un verdadero aumento en sus beneficios, derivado de la facilidad con la que pueden ofrecer y distribuir los bienes y servicios en dicho mercado. Ello ha permitido el desarrollo de empresas totalmente descentralizadas con la capacidad de ofrecer una gran variedad de servicios de forma inmediata a través de esas aplicaciones, pudiendo hacer frente a una mayor demanda y reduciendo los costes. Al mismo tiempo,

⁷GUERRERO VIZUETE, M. E.:“La economía digital y los nuevos trabajos marco contractual necesitado de delimitación”, *cit.*, pp. 197 a 204.

⁸GUERRERO VIZUETE, M. E.:“La economía digital y los nuevos trabajos marco contractual necesitado de delimitación”, *cit.*, pp. 197 a 204.

⁹COMITÉ DE LAS REGIONES EUROPEO. Dictamen del Comité de las Regiones Europeo, *La dimensión local y regional de la economía colaborativa*, Bruselas, 4 de diciembre de 2015.

nace la necesidad para aquellas plataformas digitales que ofrecen bienes o servicios que deben ser entregados físicamente, de contar con un intermediario que lo haga posible, siendo estos los grandes perjudicados de la industria 4.0 y a los que la legislación laboral actualmente no ha sido capaz de englobar en una categoría concreta que pueda proteger sus derechos como trabajadores.

Esta nueva forma de organizar el trabajo, en la que diferentes profesionales autónomos comparten un espacio común de trabajo dentro de un mercado digitalizado, en el que puede ser o no necesaria la intervención física de alguno de ellos, es conocida como “*crowdworking* y *work on-demand* vía *apps*”¹⁰.

1.2. EL IMPACTO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL EMPLEO.

El empleo tradicionalmente se ha venido caracterizado por una relación directa entre empresario y trabajador que se desarrollaba dentro de un marco fijo, sistema que encontró su auge entre los años 30 y 70 con el modelo de producción fordista y del cual hoy en día se conservan numerosas características. Cuyos elementos esenciales recaían en las figuras del empresario, el empleado, la existencia de un lugar de trabajo fijo (fábrica) y el salario, que constituían una estructura estable para trabajador, en la que se reconocían y garantizaban un gran número de derechos. Sin embargo, desde los años 70 y con especial fuerza en la actualidad, las TIC han supuesto una alteración total de esa organización. Propiciando la sustitución de esos cuatro elementos por un entorno laboral completamente inestable, en el que ni si quiera existe un lugar físico para el desempeño de sus funciones, lo que en la mayoría de los casos se traduce en una tendencia a la precarización del empleo¹¹.

En este sentido, el nuevo modelo laboral sigue una tendencia a la descentralización por parte de las empresas de todas sus actividades, a fin de aumentar beneficios y reducir gastos. La externalización que llevan a cabo las plataformas digitales se basa en la subcontratación de personas que se autoemplean a través de la *app*, pasando a trabajar prácticamente en exclusiva para la misma. Este tipo de

¹⁰SUÁREZ CORUJO, B.:“La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de Seguridad Social”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 141, 2018, pp. 38 a 40.

¹¹ARIAS DOMÍNGUEZ, A.:“Influencia de los nuevos medios de producción en la disciplina jurídica del trabajo”, en AA.VV. (MONSALVE CUELLAR M.E., Coord.): *El futuro del trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*. Primera edición, Cuenca, España, Alderabán, 2017, pp. 206-207.

subcontratación nada tiene que ver con la clásica, pues en este caso el autónomo contratado no es un profesional de la actividad, no es su trabajo habitual, sino que por causas circunstanciales ha tenido que adoptar ese tipo de empleo. La organización de un negocio que tiene como base la externalización del proceso productivo permite a la empresa desplazar los costes a los subcontratados como autónomos, que bajo una imagen de flexibilidad a la hora de tomar decisiones, en realidad pasan a asumir los gastos cotidianos de la actividad así como los de protección social, y dejan de tener un salario mínimo interprofesional, dependiendo sus ingresos completamente de su productividad e intensidad en el trabajo. Esa externalización se traduce además en una gran dificultad a la hora de conseguir una negociación colectiva que vele y defienda los intereses de estos trabajadores, pues cada uno tiene unas características propias. Todo ello, provoca que se vea favorecida en ocasiones la vulneración de la normativa laboral, que no cuenta con recursos suficientes para afrontar la nueva realidad social¹².

La primera empresa que utilizó este sistema para posicionarse en el mercado fue *Uber*. Esta compañía cuenta con una aplicación en la que una serie de conductores ofrecen servicios de transporte a aquellas personas que lo demanden a través de la app. No se define como una empresa de transportes, sino como una plataforma que pone en contacto a conductores legalmente acreditados, que cuentan con sus propios medios y asumen los gastos y riesgos, con los usuarios que precisan de sus servicios. La nota característica del contrato entre *Uber* y los conductores es que se les imponen una serie de directrices que deben ser acatadas, como el precio de cada viaje, unas pautas de comportamiento, o la posibilidad de ser apartados de la empresa si reciben valoraciones negativas de los clientes. El modelo de negocio utilizado ha sido tan controvertido al establecer unos límites especialmente difusos entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, que ha llegado a pronunciarse el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre el asunto en la Sentencia de fecha 20 de diciembre de 2017¹³, estableciendo que *Uber*, debe declararse como una empresa de transportes y no como una mera aplicación intermediaria¹⁴.

Uber ha jugado un papel imprescindible a la hora de impulsar el emergente mercado laboral, en el que cada vez surgen más aplicaciones que funcionan de manera

¹²BRAHOKOUPIL J. y FABO B.: “Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos”, *Gaceta Sindical. Reflexiones y Debate CCOO*, Madrid, nº29, diciembre 2017, pp. 57 y 58.

¹³ STJUE 20 diciembre 2017, Asunto C- 434/15, Asociación Elite Taxi vs *Uber Systems Spain S.L.*

¹⁴TODOLI SIGNES, A.: “El impacto de la “*Uber Economy*” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IusLabor*, nº 3, 2015, pp. 3 a 5.

similar. En este sentido, las plataformas digitales se convierten en un escaparate para las potenciales personas que están dispuestas a prestar sus servicios a través de ellas, es decir, dependiendo del modelo de negocio al que se encuentre vinculada la *app*, dichas actividades podrán ser de una elevada complejidad técnica y una alta remuneración, o por el contrario de microtarefas para las que no se necesita ningún conocimiento y de escasa remuneración, siendo éstas las que más proliferan en el mercado español¹⁵. Las personas que se ofrecen para desarrollar esas microtarefas se caracterizan por no ser profesionales, es decir, no tienen porque dedicarse en exclusiva a prestar esos servicios, ni los ingresos que obtienen serán equivalentes a un salario pudiendo constituirse como un mero complemento; pero son muchas las personas que ante una situación de desempleo tan elevado como la que existe en la actualidad recurren a este sistema como único medio posible para la obtención de algún tipo de ingreso. Aprovechando tal situación, las plataformas demandan esa mano de obra pasando a estructurar la organización de este tipo de tareas como si consistiesen en un empleo, de tal manera que la persona que decide prestar los servicios queda vinculada a la plataforma como si de una relación laboral se tratase, pero con todos los riesgos de un autónomo. Tales actividades están potenciando la eventualidad del trabajo, ya que las personas que deciden prestar sus servicios solo mantendrá un vínculo contractual mientras dure la ejecución de la tarea encomendada¹⁶. Lo que se traduce en la inexistencia de una jornada laboral propiamente dicha, pues el empelado no sabe el momento concreto en el que tendrá trabajo debiendo esperar a que la aplicación le envíe la notificación, que dentro de unos márgenes podrá ser a cualquier hora. El concepto de empresario como tal desaparece, al proceder las órdenes de la propia plataforma. Tampoco es posible saber las condiciones en las que deberá desempeñar sus funciones, ya que, deja de existir un lugar físico fijo en el que se desarrollan las tareas, ni la retribución que obtendrá al ir variando conforme el número de actividades que ejecute. Esta inestabilidad que surge en el emergente sistema laboral hace totalmente vulnerable al trabajador, que ante la inexistencia de normativa ve perjudicados numerosos derechos laborales como pueden ser

¹⁵BERG J., FURRER M., HARMAN E., RANI M. y SILBERMAN M.S.: *Las Plataformas Digitales y el Futuro del Trabajo*. Primera edición, Prodoc, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 1 a 10.

¹⁶RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del Trabajador de Plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS F., Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. Primera edición, Madrid, Ed. Wolters Kluwer, 2018, pp. 20 a 27.

los relativos a prevención de riesgos laborales, protección social, estabilidad financiera, o elementos tan esenciales como el descanso¹⁷.

1.3. LA TENDENCIA A LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO DERIVADA DE LA ECONOMÍA BAJO DEMANDA: EL CASO CONCRETO DE LOS *RIDERS*

Como se desprende del apartado anterior, en una economía bajo demanda la tenencia a la precarización del empleo cada vez es mayor. La Organización Internacional del Trabajo, define dicha precarización como, “aquella relación laboral donde falta la seguridad del empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal, el contrato a tiempo fijo, el trabajo a domicilio y la subcontratación”¹⁸.

La precariedad laboral que surge en el nuevo modelo de mercado se ve impulsada por la concurrencia de diversos factores; pero existe uno que constituye la base de todos. El factor principal que está impulsando la contratación precaria recae en la forma de estructurar la organización del trabajo en torno a la plataforma digital. Las aplicaciones funcionan a través de algoritmos, de tal forma que las órdenes que recibe el trabajador no proceden de una persona, sino de un complejo entramado informático. Esta situación es la que aprovechan las empresas para crear su modelo de negocio, eludiendo todas las posibles obligaciones laborales. Se justifican argumentando que simplemente son una plataforma que sirve de soporte para poner en contacto a usuarios y proveedores; pero que no desarrollan una actividad propiamente dicha y de ahí que en la mayoría de los casos los trabajadores de la *app* sean contratados como colaboradores y no como asalariados. Si bien es cierto, que la aplicación es una herramienta que simplemente pone en contacto a personas, también lo es, que ha tenido que ser previamente configurada por una empresa que se convierte en la propietaria de la misma y, por lo tanto, la crea con el fin de obtener un lucro por cada orden que esta emite y se ejecuta. Es decir, tras la apariencia de una mera estructura informática de contacto existe una auténtica empresa que es la que ejerce el control y establece el

¹⁷ BERG J., FURRER M., HARMAN E., RANI M., SILBERMAN M.S.: “*Las Plataformas Digitales y el futuro del trabajo*”, *cit.*, pp. 1 a 10.

¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, fecha último acceso noviembre 2019, accesible en: www.oit.cinterfor.org/taxonomy/term/3373.

funcionamiento de la misma y, por lo tanto, de todos los trabajadores que en ella se registran¹⁹.

En este sentido, los trabajadores que deciden prestar servicios a una plataforma digital se ven obligados a aceptar unas condiciones de contratación predeterminadas, es decir, surge un contrato con unas condiciones impuestas, análogas a las condiciones generales de la contratación, que derivan de un contrato entre consumidor y usuario, y frente a las cuales no tienen ninguna posibilidad de negociación. Al aceptarlas, el interesado es dado de alta en la aplicación y comienza a recibir instrucciones de la misma de forma automática, previo pago a ésta de unas cantidades que podrán ser una cuota fija o variable en relación con los servicios prestados. La imposición de esas condiciones facilita que sean modificadas de forma unilateral por la plataforma y, por lo tanto, las moldee a su gusto, pues el trabajador solamente tiene la posibilidad de adherirse a ellas. En ese convenio la *app* deja constancia de que las condiciones impuestas no son laborales y por ende no se está ante un contrato de trabajo al no reunir los elementos básicos de éste, sino ante uno mercantil. Pese a la denominación que las plataformas virtuales hacen del vínculo contractual surgido entre *app* y trabajador, las condiciones impuestas son tan restrictivas como las que se dan en el ámbito laboral, y su vulneración deriva en una serie de efectos penalizadores por parte de la aplicación que se reflejarán directamente en las circunstancias laborales e ingresos de los trabajadores. Por lo que, el empleado se encuentra en una situación en la que al aceptar dichas condiciones queda subordinado a la aplicación, que de forma indirecta tiene pleno control sobre las decisiones de la persona, la cual, supuestamente no se encuentra vinculada por un contrato de trabajo; pero tampoco tiene la posibilidad de desarrollar la actividad en completa libertad²⁰.

La precarización de este tipo de situaciones se ve reflejada en la intención que tienen las empresas titulares de las aplicaciones de eludir el sistema laboral vigente, aprovechando la falta de recursos del mismo para proteger actualmente esta nueva categoría de trabajadores. De forma que se les somete a unas condiciones propias de un contrato de trabajo; pero bajo la apariencia de una mera actividad de colaboración

¹⁹ EUSEBI COLÁS, N.: "Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos? *Labour and Law Issues*, volumen. 5, nº 1, 2019, pág. 46.

²⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "La figura del Trabajador de Plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios", *cit.*, pp. 20 a 27.

voluntaria, lo que favorece un modelo de empleo que no cuenta con ninguna de las prestaciones propias del trabajo asalariado; pero tampoco del autónomo, porque bajo la apariencia de una completa flexibilidad en realidad se esconden multitud de directrices a seguir que no pueden ser vulneradas y condicionan completamente su libertad²¹

El caso más extremo de este tipo de contratación es el que se lleva a cabo con los *riders*, personas que desempeñan una función de repartidor haciendo posible la entrega de lo demandado en la aplicación y la realidad física. Constituyen la imagen corporativa de la plataforma digital y, por lo tanto, se ven sometidos a numerosos requisitos. De tal forma, que durante el desarrollo de su actividad se encuentran sujetos a las directrices que impone la plataforma aún cuando se ha estipulado previamente que la forma de esa relación contractual no es laboral.

Entre las obligaciones a las que se ven sometidos desatacan la necesidad de ir vestidos con el equipamiento propio de la *app*, contar con un medio de transporte con el que puedan realizar el reparto (generalmente una bici o una moto), así como un medio de comunicación y conexión a internet, en el que tengan habilitada la *app*, elementos cuyo coste correrán a cargo del trabajador en todo momento. A ello debe sumar el pago de unas tasas por mantenerse de alta, que serán impuestas de forma unilateral por la empresa, imposibilitando la negociación y que variarán en función del horario, la demanda, la ubicación o el volumen de pedidos que puede llevar a cabo el *rider*. La zona geográfica será predeterminada por la aplicación y el horario quedará fijado a unas franjas concretas de tiempo, decidiendo siempre en última instancia, la propia plataforma, las personas que ocuparán cada zona y horario. Además los *riders* serán responsables de todos los posibles riesgos del negocio, entre los que se encuentra la obligación de abonar los posibles desperfectos sufridos en el pedido efectuado. Una vez ejecutada la actividad existen dos formas mediante las cuales el repartidor puede obtener sus beneficios, en primer lugar, el propio usuario del servicio le paga la cantidad

²¹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Economía de las plataformas digitales (*plataform economy*) y contrato de trabajo", en AA.VV. (CASTELL VALLSOSENA, L., Dir.): *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Universidad Abierta de Barcelona, 2018. Fecha último acceso, 10 de enero de 2020, accesible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

correspondiente, sin embargo, en la segunda de las formas el usuario pasa a ingresar la cantidad en la *app*, y esta paga al *rider*²².

Otra de las características esenciales en esta forma de contratación, recae en las pautas establecidas por la plataforma relativas a la aptitud y comportamiento que debe seguir el *rider*, exigiéndoles que sean especialmente amables con los clientes, pues a ellos se les ofrece la posibilidad de evaluar la labor del repartidor (rapidez, calidad, trato, etc.), y las malas evaluaciones implican una penalización sobre ellos que puede llegar a traducirse en la desconexión a la plataforma, pues este modelo contractual permite rescindir del contrato de manera unilateral por parte de la aplicación. Sin embargo, no solamente las valoraciones son motivo de despido a ello se añade la falta de disponibilidad o la baja productividad²³.

Teniendo en cuenta lo anterior, pese a la flexibilidad que supuestamente las plataformas garantizan a los trabajadores al no ser empleados de las mismas, sino simplemente colaboradores que aceptan unas condiciones de carácter no laboral, se ven sometidos a una completa presión contractual incluso mayor de la que pudiera derivarse de un contrato laboral tradicional. Pues la inexistencia de normativa en este tipo de empleo está impidiendo el amparo tanto de los derechos recogidos en el Estatuto de Trabajadores, como el de los contenidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores Autónomos, favoreciendo una situación de precarización laboral.

CAPÍTULO II: DIFICULTADES A LAS QUE SE ENFRENTA EL ACTUAL MARCO NORMATIVO LABORAL PARA ENGLOBALAR A LOS NUEVOS TRABAJADORES.

2.1. ACTUAL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJADOR TRADICIONAL.

Los nuevos empleos surgidos como consecuencia del nacimiento de la economía bajo demanda se están desarrollando en un marco normativo tradicional es decir, dentro de un ordenamiento jurídico que se estructura en torno a dos figuras laborales principales; el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, cuyo grueso

²²RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del Trabajador de Plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, *cit.*, pp. 20 a 27.

²³RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del Trabajador de Plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, *cit.*, pp. 20 a 27.

normativo se encuentra en el Estatuto de los Trabajadores²⁴, y la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo²⁵, respectivamente. Son numerosos los autores que plantean la necesidad de un ordenamiento jurídico más flexible y moderno que permita garantizar en su plenitud los derechos de los trabajadores vinculados a aplicaciones informáticas y que en la actualidad no acaban de encontrar una regulación propia. Para comprender el desafío que supone catalogar a los nuevos trabajadores debe partirse del estudio del marco normativo que ha venido siendo el vigente hasta la actualidad, pues estos pese a no encajar en ninguna de las dos figuras tradicionales comparten rasgos característicos con ambas²⁶.

2.1.1. El trabajador por cuenta ajena y el Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, el ordenamiento jurídico contempla la figura del trabajador por cuenta ajena como una de las relaciones laborales más comunes y tradicionalmente la más protegida. El artículo 35 de la Constitución establece que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores”²⁷. A la luz de lo dispuesto en el artículo 1.1 ET, se entiende como trabajador por cuenta ajena aquel que “voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, de modo que quedan excluidas las relaciones recogidas en el artículo 1.3 ET²⁸.

Son cuatro las características que deben concurrir para que surja una relación laboral de este tipo. En primer lugar la voluntariedad, la cual hace referencia a la libre decisión por parte de una persona de decir si llevar o no a cabo un trabajo. En segundo lugar debe existir una retribución, es decir, una contraprestación económica por el

²⁴Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁵Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

²⁶CORREA CARRASCO, M.: *El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía*. Primera Edición, Albacete (España), Bormazo, 2019, pp.19 a 30.

²⁷ Constitución Española aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978.

²⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cuyo artículo 1.3 procede a excluir del ámbito regulador de esta ley, los servicios prestados por los funcionarios públicos y personal al servicio de las Administraciones Públicas u organismos del sector público. Así como las prestaciones personales obligatorias y las de personas que desarrollen solamente el cargo de consejero o miembro de los órganos administrativos de una sociedad. A ello debe añadirse los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad y los trabajos familiares (salvo que se acredite legalmente que se encuentran asalariados). Finalmente, se excluyen aquellas actividades de personas que actúan como consejeros mercantiles de otra cuando sean personalmente responsables de la operación.

desempeño de sus funciones. Como tercera característica, destaca la dependencia de modo que el trabajador realizará sus tareas dentro del marco y directrices establecidas por el empresario. Y en cuarto lugar, la ajenidad que se manifiesta de la siguiente manera; los frutos obtenidos por la actividad del trabajador serán en todo momento propiedad del empresario, al mismo tiempo que será éste el que ponga a disposición del empleado los medios útiles para el desarrollo eficientemente de sus funciones, por lo que las herramientas en ningún momento pertenecerán al trabajador. Además, será el empresario el que se encargue de intervenir en el mercado satisfaciendo la oferta y la demanda de productos o servicios recayendo los riesgos del negocio sobre este y nunca en el trabajador²⁹.

La concurrencia de estos cuatro elementos da lugar al nacimiento de un contrato de trabajo, surgiendo un vínculo contractual entre empresario y trabajador dentro del cual se reconocen numerosas garantías y obligaciones para ambas partes. En esta línea, la Constitución garantiza una serie de derechos fundamentales a los trabajadores que serán desarrollados por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley y el Convenio Colectivo correspondiente, entre los que destacan el derecho al salario y, por lo tanto a un salario mínimo interprofesional, al propio trabajo, a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a la huelga, a la adopción de medidas de conflicto colectivo y a la seguridad y salud en el trabajo, debiendo hacer especial mención a las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³⁰. Junto a estos deben añadirse otros de carácter inespecífico como por ejemplo, el derecho a la no discriminación o la protección de datos. A parte de los derechos reconocidos en la CE como fundamentales existen otros de gran trascendencia e imprescindibles para garantizar unas condiciones dignas a cualquier trabajador. Como la limitación de la jornada de trabajo reconocida en el artículo 40.2CE y Sección 5ª ET a un periodo máximo de 40 horas semanales, el derecho a un descanso diario de al menos quince minutos por cada seis horas de trabajo, un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulables por periodos de catorce días y un periodo de vacaciones de treinta días naturales por año trabajado. A lo que se deben añadir los incentivos por realizar trabajos durante horarios especialmente delicados, como es el caso del trabajo nocturno que se llevará a cabo entre las 22:00horas y las 6:00horas.

²⁹GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*. 9ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 147 a 155.

³⁰Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El vínculo contractual surgido entre empresario y trabajador podrá extinguirse por la desaparición o incapacitación de alguna de las partes, la voluntad concurrente de las mismas o la decisión unilateral del trabajador o del empresario, motivos que se encuentran tasados en el artículo 49ET.

Cuando surge una relación contractual de este tipo el trabajador se encuentra imposibilitado para tomar decisiones, excepto la de rescisión del contrato, pues debe ceñirse a las condiciones estipuladas por el empresario, las cuales, teniendo en cuenta el Convenio Colectivo, la Ley y el ET, podrán haber sido negociadas ligeramente en el contrato, atendiendo a las circunstancias personales de ambos. Pese a esa ligera ductilidad, prima la dependencia y la falta de flexibilidad a la hora de tomar decisiones por lo que, el legislador ha querido proteger especialmente la figura del trabajador asalariado reconociéndole y garantizándole los correspondientes derechos laborales. Derechos que el trabajador autónomo en gran medida no podrá tener protegidos por ley, sino que dependerán en todo momento de su propia actividad en el mercado³¹.

2.1.2. El trabajador por cuenta propia o autónomo y la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Junto con el trabajador por cuenta ajena, como forma de clasificar al empleado tradicional, se encuentra el trabajador por cuenta propia o autónomo. Éste no contaba con una regulación específica, hasta que la inminente necesidad de protección, en 2007 propició la aprobación de la LETA. El artículo 1.1 define a los trabajadores autónomos, como aquellas “personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”³².

En este sentido, la figura del trabajador autónomo cuenta con las siguientes características. Podrá ser una persona física o jurídica obligada personalmente por un contrato de naturaleza civil o mercantil, en cuya ejecución intervendrá él mismo u otra persona a su cargo, pero será este quien responda directamente de su correcto

³¹MERCADER UGUINA, J.R.: Tomo XII. *Esquemas de derecho del Trabajo I. Fuentes y relación individual del trabajo*. 2ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 37,84, 102, 103 y 150.

³² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

cumplimiento. Al mismo tiempo, se establece la necesidad de que esa actividad se desarrolle de forma habitual, continuada y con carácter personal, es decir, no podrá ser una tarea meramente ocasional o esporádica y deberá constituir la fuente de ingresos principales de esa persona o al menos la mayoría de los mismos. Lo que implica plantearse si aquellas actividades que no llegan al salario mínimo interprofesional podrían o no, considerarse como habituales, cuando no sea posible clasificarlas como tales a tenor del tiempo dedicado a ellas. Otra de las características esenciales del trabajador autónomo es que desarrollará el trabajo fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, es decir, lo hará por cuenta propia. De esta manera, los criterios de ajenidad y dependencia a los que se encuentra sometido el empleado asalariado en este caso no están presentes. No existe una dependencia entre el autónomo y otro empresario, (salvo la excepción de los Trabajadores Autónomos Dependientes), teniendo completa libertad en la toma de decisiones. Del mismo modo, será el mismo quien asuma los riesgos del negocio, el que intervenga en el mercado, y quien cuente con los medios productivos necesarios para desarrollar las funciones, teniendo como finalidad última, la obtención de los frutos derivados de su actividad³³.

Al contrario que el trabajador por cuenta ajena, los autónomos se caracterizan por tener completa flexibilidad a la hora de tomar decisiones pues son ellos mismos los que dirigen la actividad laboral. Por esa razón, la ley es mucho menos garantista y protectora que en el ámbito del trabajador por cuenta ajena en lo que a los derechos laborales se refiere. Dichos derechos se recogen en su mayoría en los artículos 4 y 6 LETA, pero se caracterizan por ser especialmente genéricos, y no contribuir en gran medida a la estabilidad del trabajador autónomo como, por ejemplo, el derecho a la libre competencia, a la iniciativa económica o a recibir una contraprestación por el trabajo desarrollado. En este sentido, el trabajador autónomo tiene la libertad de elegir sus horarios, periodos de descanso, fijar las cantidades por las que realizará una actividad, etc. Pero eso no siempre tiene porque ser una ventaja, cuando un negocio requiere una constante dedicación no existe una legislación que le obligue a cumplir los periodos de descanso necesario, tampoco existe la certeza de que recibirá una contraprestación económica suficiente todos los meses para afrontar los gastos, ni incentivos por horas

³³ALFONSO MELLADO, C.L. y FEBREGAT MONFORTE, G.: “Concepto y régimen del trabajo autónomo”, en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C.L., Coord.): *El trabajador y empresario autónomo*. Primera Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 18 a 23 y 34 a 37.

extraordinarias o realizadas en horarios especialmente delicados³⁴. Además, en el caso de la prevención de riesgos laborales los derechos que se reconocen al trabajador por cuenta ajena para el autónomo con trabajadores a su cargo se convierten en una obligación y no en un derecho, con un elevado coste. De manera que el trabajador por cuenta propia deberá garantizar la seguridad y salud en el entorno laboral, ya sea por sus propios medios o a través de personal cualificado, analizando y evaluando los posibles riesgos. La LPRL se centra principalmente en la figura del trabajador asalariado y no en la del autónomo, pues como se observa en el caso de los trabajadores por cuenta propia sin personal a su cargo, la elaboración de un plan de riesgos laborales deja de ser obligatoria y se convierte en facultativa, por lo que si este quiere garantizar la seguridad en su entorno laboral deberá voluntariamente adoptar las medidas necesarias, no existiendo una ley que le proteja propiamente.

Los contratos que nacen como consecuencia del desarrollo de las actividades del trabajador autónomo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 7.2 LETA, se clasifican en dos grandes grupos, los relativos a ejecución de obras y los que conciernen a arrendamientos, determinando la duración de los mismos las partes, cuya finalidad será lucrativa a fin de obtener así sus propias rentas³⁵.

2.1.3. Breve mención a las diferencias entre el Régimen de Seguridad Social del trabajador autónomo y del asalariado.

Cuando surge una relación laboral ya sea asalariada o por cuenta propia según lo dispuesto en la LGSS³⁶, ambos tipos de trabajadores deberán afiliarse al Régimen de la Seguridad Social para poder ser beneficiarios de las prestaciones que en Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua correspondiente ponen a su disposición.

El trabajador por cuenta ajena quedará incurso en el Sistema General de la Seguridad Social, mientras que el trabajador por cuenta propia será integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o

³⁴ALFONSO MELLADO, C.L. y FEBREGAT MONFORTE, G.: “Concepto y régimen del trabajo autónomo.”, *cit.*, pp. 34 a 37.

³⁵SALCEDO BELTRÁ, C. y GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo autónomo”, en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C. L., Coord.): *El trabajador y empresario autónomo*. Primera Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 175 a 178.

³⁶ Real Decreto Legislativo 8/ 2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Autónomos, lo que se traduce en una forma diferente de contribución para ambos. Antes de iniciar la actividad laboral, ya sea por cuenta propia o ajena los trabajadores deberán solicitar darse de alta en el respectivo régimen. En este sentido, los autónomos serán ellos mismos los que lleven a cabo la solicitud, mientras que el trabajador asalariado será dado de alta por el empresario y en caso de que éste incumpla su obligación, el propio trabajador podrá solicitarla con la finalidad de encontrarse protegido ante posibles contingencias³⁷.

En el momento que los trabajadores son dados de alta en la Seguridad Social surge la obligación de cotizar. En el Régimen General de la Seguridad Social según el artículo 141 LGSS, se encontrarán obligados a contribuir tanto el trabajador como el empresario. Éste último descontará de la nómina del empleado la cantidad correspondiente a la cotización, que se calculará en relación a las contingencias comunes, las cuotas derivadas del desempleo y las que contribuyen a la formación profesional, así como las relativas a las horas extraordinarias. Mientras que en lo que respecta a las cantidades derivadas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el Fondo de Garantía Salarial corresponderá únicamente contribuir al empresario. En este régimen el trabajador cuenta con una doble cotización, la procedente de la retención efectuada en su propio salario, y la parte proporcional que le corresponde al empresario ingresar por cada uno de sus empleados. Estas cotizaciones se harán de conformidad con el tipo de contrato laboral al que se vean sometidos³⁸.

Por otro lado, se encuentran las cotizaciones que deben llevar a cabo los autónomos al RETA. El trabajador por cuenta propia para ser beneficiario de las prestaciones de la Seguridad Social debe de acreditar que está desempeñando activamente una actividad profesional y si además se encuentra en una situación de pluriactividad no sólo cotizará al RETA, sino a todos aquellos regímenes que la ley exija. Será el propio trabajador quien ingrese las cuotas pertinentes, pues no existe un salario en el que se efectúe la retención ni un empresario que se encargue de hacer frente a la obligación, como en el caso de los trabajadores asalariados. La cotización no se calculará en relación a los ingresos obtenidos. Existe un mínimo y un máximo entre

³⁷NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: "La relación jurídica con la Seguridad Social y los actos de encuadramiento", en AA.VV. (ROQUETAS BUJ, R. y GARCIA ORTEGA, J., Coords.): *Derecho de la Seguridad Social*. 8ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp.137 a 149.

³⁸Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, fecha último acceso diciembre 2019, accesible en: <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizaciónRecaudaciónTrabajadores/1021/10957/583>

los cuales el autónomo decide la cantidad por la que cotizar, teniendo en cuenta para ello factores como la edad, la actividad profesional a la que se dedica y el número de trabajadores a su cargo³⁹.

Las contingencias que cubre tanto el Régimen General de la Seguridad Social como el RETA, se encuentran especificadas en el artículo 42 LGSS y el 26.1 y 2 LETA. Serán de igual aplicación para ambos regímenes en la mayoría de los casos, pero existen una serie de excepciones que sitúan la figura del autónomo en una posición más debilitada al respecto pues se les exige unas condiciones muy concretas o simplemente existen prestación que no les amparan. Entre éstas cabe destacar la IT, para que el trabajador se encuentre cubierto en este tipo de situaciones deberá estar al corriente del pago de todas las cuotas, presentar un documento en el que especifique la persona que se va a encargar de gestionar el negocio durante el periodo de baja y en caso de que no la haya solicitar el cese temporal o definitivo de la actividad. Comenzará a percibir la prestación a partir del cuarto día en caso de que sea consecuencia de contingencias comunes y si son profesionales, desde el día siguiente a la baja⁴⁰. Además debe añadirse, que antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2018⁴¹, el autónomo se veía obligado a seguir cotizando durante el periodo de baja, actualmente se ha eliminado ese requisito y se ha pasado a establecer como obligatorio la cotización tanto por contingencias comunes como profesionales. Otra de las diferencias esenciales en el RETA es la relativa a la prestación por desempleo que para los autónomos no existirá, quedando sustituida por la prestación por cese de actividad. Para ser beneficiario de ella necesitarán tener cotizados al menos doce meses continuados y anteriores al momento del cese y haberse declarado legalmente en dicho cese de la actividad, el cual podrá ser establecido en casos muy concretos, entre los que destaca, la inviabilidad del negocio por motivos económicos, organizativos, técnicos o productivos⁴².

³⁹ALEGRE NUEVO, M.:“El régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomo”, en AA.VV. (ROQUETAS BUJ, R. y GARCIA ORTEGA, J., Coords.): *Derecho de la Seguridad Social*. 8ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 501, 504, 506, 507, 513,515).

⁴⁰BLASCO LAHOZ, J. F.: *Seguridad Social. Régimen General, Régimenes especiales y prestaciones no contributivas*, 5ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 1068 a 1074.

⁴¹ Real Decreto- Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

⁴² BLASCO LAHOZ, J. F.: *Seguridad Social. Régimen General, Régimenes especiales y prestaciones no contributivas*, *cit.*, pp. 1101 a 1104.

Por lo que los autónomos si quieren encontrarse protegidos ante posibles contingencias para ser beneficiarios de las prestaciones sociales, deben enfrentarse a muchos más inconvenientes y un mayor coste que el trabajador asalariado.

2.2. CARACTERISTICAS QUE DIFICULTAN A LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES ENCONTRAR AMPARO BAJO LA REGULACIÓN TRADICIONAL DEL EMPLEO.

Partiendo de lo dispuesto en el punto anterior, tanto autónomos como asalariados se caracterizan por reunir una serie de requisitos claramente definidos que los nuevos trabajadores de plataformas virtuales, especialmente los *riders*, no tienen delimitados con esa nitidez, lo que les dificulta encontrar amparo bajo cualquiera de las dos figuras clásicas de empleo.

Para conocer las dificultades a las que su situación laboral se enfrenta es necesario hacer hincapié en las condiciones en las que desarrollan su trabajo. La mayoría de las plataformas digitales de reparto dedicadas a la prestación de servicios a través de un *rider* funcionan de la siguiente manera. La persona que hará de intermediaria entre la realidad física y la virtual es contratada como autónoma, con las consecuencias en materia de derecho laboral y seguridad social que ello conlleva. Éste se adherirá a unas condiciones previamente establecidas unilateralmente por la aplicación entre las que cabe destacar la franja horaria en las que desempeñará sus funciones, que se fijará de lunes a domingo y en relación con los momentos del día en que más demanda haya de los productos y servicios ofrecidos. Siendo la propia *app* la que determine que franja horaria le corresponde a cada *rider*, en función de la calificación que estos tengan por los usuarios y el momento en que hayan hecho la selección del turno, llegando incluso a no atribuírseles ninguno de los horarios que previamente han solicitado. Para que el repartidor pueda ejercer su función debe acudir a un lugar físico que la aplicación entiende como punto de control. Y desde ese lugar, recibirá las instrucciones para efectuar los pedidos más cercanos a su localización. El trabajador tiene la facultad de decidir si llevarlo a cabo o no; pero en caso de negarse deberá justificar tal decisión y ello se manifestará en consecuencias negativas en los sucesivos pedidos, pues se le sancionará en relación a los horarios o a la zona geográfica, entre otros, llegando incluso a poder ser expulsados de la *app* si los rechazos y la poca productividad y disponibilidad se repiten sucesivamente. Para llevar a cabo

esas funciones deben contar con un vestuario acorde con la aplicación para la que trabajan y un medio de desplazamiento con el que realizar los pedidos, asumiendo el gasto de todo ello. Finalmente, la forma de pago variará de conformidad a la *app*, pero en su mayoría se rigen por una cantidad fija de escasa cuantía y otra que variará en función de los pedidos efectuados, que recibirán del propio usuario o a través de las plataformas⁴³.

Como se ha dicho, este tipo de trabajadores son contratados como autónomos dejando la *app* constancia en sus condiciones de la inexistencia de una relación laboral entre la plataforma virtual y el trabajador los cuales actúan como meros colaboradores. De esta forma no les serán de aplicación los derechos propios del trabajador asalariado, sin embargo, muchos de los rasgos que caracterizan esta forma de empleo son propios de ese modelo laboral. Siendo los conceptos de ajenidad y dependencia los que mayor controversia suscitan a la hora de determinar la naturaleza jurídica del vínculo existente, al tratarse de dos conceptos especialmente tenues y de difícil delimitación que requieren de una serie de indicios para poder ser determinados, y la posibilidad de tomar decisiones que tienen estos trabajadores; pero de forma restringida favorece aún más la confusión a la hora de delimitarlos.

El Tribunal Supremo estableció la versatilidad de estos conceptos y, por lo tanto, la dificultad que supone dar una definición concreta y específica de ellos⁴⁴, a lo que añadió en una resolución posterior que para delimitar la existencia de ajenidad y dependencia deben tenerse en cuenta los indicios derivados del ámbito laboral en el que se desarrolle la actividad⁴⁵. Es por ello, que la jurisprudencia desempeña un papel fundamental a la hora de delimitar dichos conceptos. Los Tribunales han establecido como indicios de dependencia la sujeción a un horario, en relación con una sentencia relativa a un tertuliano de televisión que tiene cierta flexibilidad a la hora de establecer

⁴³ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “*Deliveroo*”. Comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018”, *IUSLabor*, 2/ 2018, n^o2, pp. 282 y 283.

⁴⁴ STS 9 de diciembre de 2004 (Roj: STS: 7973/2004, Recurso 5319/2003). La cual establece que “...la dependencia y la ajenidad (...) son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción (...). De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra...”.

⁴⁵ STS 20 de julio de 2010 (Roj: STS 4450/2010, Recurso 3344/2009). En la que se hace referencia a lo siguiente, “Es la proyección de la acumulación de indicios de dependencia y ajenidad sobre la relación concreta que se analiza, la que permite la calificación.”

sus horarios, pero siempre dentro del límite marcado por la emisora⁴⁶, de igual modo el TSJ País Vasco, analiza la dependencia que se deriva de la prestación de servicios de un oftalmólogo que se encuentra limitado en su horario a los tiempos marcados por la clínica⁴⁷, a lo que añade el TS que no existirá dicha dependencia si no hay un horario fijo o es elegido en su totalidad por el trabajador⁴⁸. A la luz de la jurisprudencia expuesta, los *riders* tienen la posibilidad de decidir el horario en el que actuarán; pero siempre dentro de unas franjas estipuladas, por lo que atender a una clasificación laboral según este criterio es sumamente complicado. Otro de los criterios jurisprudenciales necesarios para determinar la dependencia es el que recae sobre el lugar designado para realizar las prestaciones, analizado el Tribunal Supremo un caso relativo a una maquilladora de TVE, que debe acudir necesariamente a la sede de los estudios para realizar su actividad⁴⁹. En este sentido los trabajadores de plataformas virtuales no cuentan con un lugar físico para desarrollar sus laborales, lo que supone que el lugar de trabajo, con el desarrollo de las TIC cada vez tiene menos relevancia a la hora de determinar la relación de dependencia; pero aún así los *riders* pese a carecer de un espacio físico para desarrollar su actividad deben acudir al punto de control desde el que recibirán las órdenes. Esto se encuentra directamente relacionado con el siguiente indicio, la sujeción a las órdenes y directrices de un empresario, destacando el pronunciamiento del TS en relación a unos peritos tasadores sometidos a una serie de ordenes telemáticamente comunicadas a través de las que se les concretaban las zonas de actuación, obligándoles a justificar las ausencias al trabajo, al mismo tiempo que se encontraban sometidos a un control disciplinario relativo a la manera de ejecución de su trabajo⁵⁰. Características que comparten en gran medida con los empleados de aplicaciones informáticas. Finalmente, el TSJ de Cataluña establece como necesario que la prestación de servicios sea personalísima y exclusiva, de tal forma que el trabajador quede limitado en sus actuaciones a esa empresa⁵¹. En este caso los *riders*, dependiendo de las condiciones que imponga la *app*, en la mayoría de los casos siempre y cuando

⁴⁶STS 19 de febrero de 2014 (Roj: STS: 1404/2014, Recurso 3205/2012).

⁴⁷STSJ País Vasco 16 de abril 2015 (Roj: STSJ PV: 1406/2015, Recurso 594/2015).

⁴⁸STS 9 de julio de 2013 (Roj: STS: 4356/2013, Recurso 2569/2012).

⁴⁹STS 17 de junio de 2010. (Roj: STS: 3672/2010, Recurso 3847/2009).

⁵⁰STS 26 de noviembre de 2012. (Roj: 8640/2012, Recurso 536/2012).

⁵¹STSJ Cataluña 5 de diciembre 2003 (Roj: STSJ CAT: 12550/2003, Recurso 936/2002).

puedan compatibilizarlo, tienen la libertad de trabajar para otras empresas, no siendo suficiente por lo tanto este indicio para determinar su relación laboral.⁵²

Por otro lado, se encuentra el conflicto que supone delimitar la ajenidad en este tipo de contratación. Jurisprudencialmente se ha establecido que esta característica concurrirá en los supuestos en que existan los siguientes elementos. En primer lugar, se hace referencia al salario como contraprestación por los servicios prestados, ya que, existe una ajenidad en los frutos es decir, el trabajador no obtiene un beneficio propio. Ejemplo de ello es la resolución adoptada por el TS, en la que establece que la contraprestación económica derivada de los servicios realizados por unos profesionales del doblaje vendrá determinada por lo dispuesto en el Convenio⁵³. Posteriormente, el TS estableció la existencia de ajenidad pese a la inexistencia de un salario fijo, tomando como referencia el desempeño de la actividad profesional de un empleado de un centro de imagen y arte⁵⁴. En este sentido, los repartidores no cuentan en ningún momento con un salario estable, sino que los ingresos dependen en toda medida de los repartos que puedan llevar a cabo. Otro de los elementos, es el relativo a la necesidad de que los medios, herramientas y la intervención en el mercado sean responsabilidad del empresario, como se deriva de la STS 22 de julio de 2008⁵⁵, en la que se determina que un grupo de profesores prestan sus servicios; pero es la entidad educativa la que se encarga de satisfacer la oferta y demanda en el mercado y la que proporciona los materiales necesarios para la misma⁵⁶.

Teniendo en cuenta esto, los conceptos de dependencia y ajenidad son esenciales para determinar la existencia o no de una relación laboral. No cuentan con una base sólida sobre la que se asientan, ante lo cual la jurisprudencia ha hecho diferentes interpretaciones de los mismos basándose en los indicios de laboralidad, tomando especial transcendencia el hecho de desarrollar un trabajo dentro del entramado y ámbito organizativo de una empresa. En esta línea el TS determina la existencia de relación laboral entre un traductor y la empresa a la que presta los servicios pese que ésta lo contrata como autónomo, de manera que tiene que contar con sus propias

⁵² GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2017, nº138, pp. 92 a 106.

⁵³ STS 19 de julio de 2010 (Roj: STS 4799/2009, Recurso2830/2009).

⁵⁴ STS 25 de marzo de 2013(Roj: STS 2389/2013, Recurso 1564/2012).

⁵⁵ STS 22 de julio de 2008 (Roj: STS 512/2008, Recurso 3334/2007).

⁵⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S.:“Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *cit.*, pp. 92 a 106.

herramientas para desarrollar la actividad, recibiendo una contraprestación variable en función de las horas de trabajo que realice, al mismo tiempo que tiene la capacidad de decidir si llevar a cabo o no la orden que se le encomiende. Pese a tener esas libertades el Tribunal considera que realiza sus funciones dentro del entramado organizativo de la empresa y que eso implica la restricción en cierta medida en la toma de decisiones y, por lo tanto, la existencia de una relación laboral⁵⁷. En este mismo sentido, se discute la naturaleza laboral o civil de un contrato de obra, establecido entre un operario y una empresa dedicada a la instalación de ascensores, el cual tiene la capacidad de tomar decisiones en el modo de realizar el trabajo, el horario y utiliza sus propios medios⁵⁸. Pero el Tribunal entiende que existe una relación laboral, al entender que su capacidad de decisión no es plena, por tener que actuar dentro del ámbito de dirección de la empresa⁵⁹.

Ante la dificultad que supone delimitar los conceptos de ajenidad y dependencia, y la variabilidad de criterios jurisprudenciales que existen para concretar los indicios de laboralidad y, por lo tanto, la existencia o no de un contrato de trabajo. El ordenamiento jurídico está viendo como la normativa que se ha aplicado hasta la actualidad está siendo insuficiente para proteger los derechos de los nuevos trabajadores, especialmente en el caso de los repartidores de plataformas digitales. Lo que ha favoreciendo el nacimiento de nuevas calificaciones laborales, que todavía no cuentan con un consolidado respaldo legislativo, como es el caso de los Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente, así como la proliferación de las formas fraudulentas y precarias de contratación ya existentes, que se ven impulsadas por las TIC, como es el supuesto del falso autónomo con el que se pretende eludir todas las posibles responsabilidades en materia laboral y social.

⁵⁷ STS 16 de noviembre de 2017 (Roj: STS 4552/2017, Recurso 2806/2015).

⁵⁸ STS 24 de enero de 2018 (Roj: STS 608/2018, Recurso 3394/2015).

⁵⁹ PÉREZ AMORÓS, F.: “Sin frenos y sin contrato: A vueltas con la ajenidad laboral”. *Anuario IET de Trabajo y relaciones laborales*, 2018, Universidad Autónoma de Barcelona, volumen 5, pág. 128.

CAPÍTULO III: LOS FALSOS AUTÓNOMOS.

3.1. EL FALSO AUTÓNOMO Y SU DIFERENCIA CON EL TRADE.

El auge de la economía bajo demanda y la prestación de servicios a través de plataformas digitales están dificultando la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo existente entre las aplicaciones y los trabajadores. Ello ha favoreciendo las formas atípicas de empleo como es el caso de los falsos autónomos, que encuentran en la industria 4.0. un importante impulso para ser desarrolladas sin que el ordenamiento jurídico pueda ofrecer una solución clara a su situación, lo que está contribuyendo al aumento de la precariedad laboral, a vulnerar los derechos sociales y laborales e incrementar la temporalidad del empleo.

La Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación número 198⁶⁰, ha establecido unas pautas a seguir que junto con la jurisprudencia de cada país, como es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo del 20 de enero de 2015⁶¹, establecen una serie de elementos que sirven de guía para determinar la existencia o no de una relación laboral. Estos se basan en las notas de dependencia y ajenidad que deben concretarse teniendo en cuenta los indicios de laboralidad mencionados en el apartado anterior. Sin embargo, en las formas atípicas de empleo el límite es tan difuso y las posibilidades de interpretación tan variadas que para un mismo caso los Tribunales siguen pronunciamientos diferentes atendiendo a su propio criterio, lo que provoca una inseguridad jurídica a los trabajadores que están viendo como las empresas aprovechan ese vacío legislativo junto con las elevadas tasas de desempleo para incrementar este tipo de contratación, reduciendo los gastos a costa de vulnerar los derechos laborales básicos⁶².

⁶⁰Recomendación nº 198. “La relación de Trabajo”, OIT, Ginebra 2006. La recomendación especifica que los rasgos que caracterizan una relación laboral son: la dependencia, la subordinación, la ajenidad, y, por lo tanto, la integración en la organización de la empresa (horario, exclusividad, lugar determinado, trabajo personal, etc.), el pago de una remuneración y el reconocimiento de periodos de descanso y vacaciones. La OIT, determina además, que existen numerosos medios de prueba para demostrar tal relación y que el trabajador en caso de concurrir alguno de los indicios, contará con la presunción de existencia de relación laboral.

⁶¹STS. 20 de enero de 2015 (Roj: STS: 367/2015, Recurso 587/2014).

⁶²CÁMARA BOTÍA, A.: “La prestación de servicios en plataformas digitales ¿trabajo dependiente o autónomo?” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 222/2019, 2019, pp.1 a 9.

El falso autónomo constituye una relación laboral encubierta. Este tipo de trabajadores formalmente actúan bajo un contrato civil o mercantil, con las obligaciones laborales, fiscales y de Seguridad Social propias de un autónomo. Sin embargo, se encuentran obligados a desarrollar las prestaciones sujetos a unas condiciones preestablecidas que constituyen los principios de ajenidad y dependencia, propios de una relación laboral. Por lo que, según la naturaleza jurídica del contrato no existe una relación laboral al actuar dentro de los parámetros del trabajador autónomo, con completa flexibilidad y libertad para ejecutar la actividad. Pero, pese a encontrarse bajo esa denominación jurídica están sometidos a numerosas condiciones y requisitos que les limitan la capacidad de decisión en gran medida. Lo que implica que el trabajador tenga que desarrollar su actividad siempre en el marco organizativo de la plataforma digital quedando subordinado tanto técnica como económicamente a la misma como dispone el artículo 8.1ET. Todo ello se traduce en obligaciones para el trabajador y beneficios para la *app*. Esta última al externalizar el proceso productivo ve una reducción significativa de gastos, evitando así cualquier obligación relacionada con el ámbito laboral y quedando sus intereses y obligaciones reducidos al marco civil o mercantil respecto al trabajador. De esta forma, el falso autónomo deberá hacer frente a una serie de gastos y situaciones que no tendría que afrontar en caso de ser asalariado, entre ellas destacan la necesidad de darse de alta en el RETA, la inexistencia de un salario mínimo interprofesional, así como de vacaciones retribuidas o en caso de despido indemnización, a lo que se suma la necesidad de haber cotizado voluntariamente por cese de actividad para que pueda ser beneficiario de la prestación de desempleo en caso de despido, y la inexistencia de responsabilidades en lo que concierne a las medidas de seguridad y salud por parte de la plataforma⁶³.

En esta línea, el falso autónomo comparte rasgos característicos con el trabajador autónomo económicamente dependiente y existe una tendencia a la confusión entre ambos, sin embargo son conceptos completamente diferentes. Ante la presencia en el ordenamiento jurídico de zonas grises en las que se vuelve sumamente complicado aplicar una normativa concreta, como es el caso de la contratación que deriva de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, surgen figuras que pretenden cubrir esas deficiencias y garantizar así los derechos. En el ámbito laboral la LETA en

⁶³RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo características y medidas encaminadas a su protección”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, BIB 2016/3275, número 7/2016, 2016, pp. 1 a 4.

su Capítulo III ha regulado la figura del TRADE como un modelo de trabajador por cuenta propia, a camino entre el trabajador asalariado y el autónomo, con el fin de protegerlo jurídicamente. El artículo 11 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo establece que “los trabajadores autónomos económicamente dependientes (...) son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. El TRADE sí cuenta con la libertad de tomar decisiones organizativas; pero dentro de los márgenes que el empresario establezca, está imposibilitado para tener trabajadores a su cargo y debe contar él mismo con los medios materiales y productivos necesarios para desarrollar la actividad asumiendo los riesgos del negocio. Recibirá una contraprestación económica por la ejecución de sus tareas procedente del empresario principal y tendrá reconocidos los periodos de descanso, así como una indemnización en caso de despido⁶⁴. Se trata de una figura laboral que garantiza una serie de derechos propios del trabajador por cuenta ajena; pero que al mismo tiempo se ve sometido a las obligaciones que caracterizan al autónomo, como es el caso de estar afiliado al RETA. Pese a las similitudes que presenta con los falsos autónomos, el TRADE ha sido regulado como una forma de empleo con sus correspondientes derechos y deberes, mientras que la contratación a través de los falsos autónomos pretende eludir el ordenamiento jurídico laboral y, por lo tanto, las responsabilidades que derivan del mismo⁶⁵.

Es de especial relevancia el caso FNV (Kusten Informatie en Media vs Staat der Nederlanden)⁶⁶, pues pone de manifiesto la posición que adopta el TJUE y por lo tanto

⁶⁴ÁLVAREZ CUESTA, H., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J.:“Falsos Autónomos: problemas y soluciones legales en España”, en AA.VV. (STELINA, J. y CAMASCO PANILLA, P.J., Coords.): *Aspectos Fundamentales del Derecho Público y Derecho Laboral en Polonia, España y América Latina*. Primera Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, pp.21 a 31.

⁶⁵RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo característica y medidas encaminadas a su protección”, cit., pp.1 a 3 y 6.

⁶⁶STJUE 10 de septiembre de 2014, C-413/13, caso FNV (*Kusten Informatie en Media vs Staat der Nederlanden*). El fondo de esta sentencia recae en la posibilidad que tiene un Convenio Colectivo holandés de establecer unos honorarios mínimos dentro de sus disposiciones, para una serie de autónomos (músicos de orquesta sustitutos), que trabajan en el seno de una organización de empresas desempeñando las mismas funciones que los asalariados. Ante lo cual, se establece que si de una negociación colectiva derivan medidas tanto para autónomos como para asalariados, no se estaría actuando en calidad de sindicato, sino de asociación de empresa, siendo en este sentido esencial para el TJUE la delimitación de los conceptos de trabajador autónomo y asalariado.

la UE respecto al falso autónomo y el TRADE. Pese a que el fondo del asunto concierne a una cuestión prejudicial de competencia de la UE, en relación con la aplicación del artículo 101.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, indirectamente el Tribunal se manifiesta sobre estas figuras, pues ve especialmente relevante delimitar al trabajador autónomo y al asalariado para llegar a una conclusión. Por ello, el TJUE establece que en determinadas situaciones es muy difícil definir donde se encuentra la frontera entre un tipo de trabajo u otro y esto supone que en ocasiones la contratación de autónomos puede encubrir realmente una relación laboral. El concepto que el TJUE tiene del falso autónomo es más extenso que el que existe en el derecho nacional español y, por ello, la jurisprudencia europea se muestra reacia a reconocer una figura intermedia entre asalariado y autónomo estableciendo que el TRADE pese a los rasgos característicos que comparte con el autónomo, se asemeja en gran medida a la figura del trabajador asalariado pasando a contemplarlos en ocasiones como posibles falsos autónomos. Ante tal situación el TJUE establece que se debe proteger a estos trabajadores como si fueran asalariados y, por lo tanto, hace especial hincapié en que la existencia de una figura laboral intermedia es sumamente complicada, estableciendo que son los Tribunales nacionales los que tienen la obligación delimitar las fronteras del trabajo asalariado y autónomo atendiendo especialmente al criterio de dependencia y a cada caso concreto con el fin de proteger la situación laboral de todos los trabajadores evitando que queden en situaciones de vulnerabilidad, como es el caso de los falsos autónomos⁶⁷.

3.2. CRITERIOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS SOBRE EL ENCUADRAMIENTO DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LA INDUSTRIA 4.0.

Según un estudio realizado por el Sindicato Unión General de Trabajadores en 2018 en España, alrededor de 14300 personas eran trabajadoras de plataformas digitales de reparto, tendencia que se encuentra en alza debido a la proliferación de este tipo de *apps* en el mercado.

⁶⁷BARRIOS BAUDOR, G.: "Límites a la negociación colectiva "profesional en el ámbito del trabajo autónomo: Derecho de la competencia", en AA.VV. (QUINTANA PELLICER, J., Dir.): XXVIII *Jornadas Catalanas Los Nuevos Retos del Derecho del Trabajo: cambios en la organización productiva y nuevos criterios jurisprudenciales*, Universidad Abierta de Barcelona, 2017, pp. 2^a a 4 y 7 a 9.

Estas plataformas, entre las que destacan *Glovo*, *Deliveroo* o *Just Eats*, pretenden distorsionar el concepto de trabajo evitando dar una imagen propia de empresa. Para ello invierten en publicidad que consigue vender las plataformas como un espacio colaborativo, en el cual las personas pueden participar libremente y así obtener una serie de ingresos, por lo que intentan evitar el uso de terminología como “salario, contrato u orden, entre otros”, y lo sustituyen por “ingresos, colaboración o consejos”, a lo que se añade la especial incidencia que hacen en la flexibilidad que tienen los prestadores de servicios para realizar sus funciones. Este último concepto es el que utilizan las *apps* para garantizar que los repartidores trabajan por su cuenta y toman sus propias decisiones, descartando cualquier posibilidad de relación laboral entre ambos y pasando a incluirlos así en la categoría laboral de trabajadores autónomos. Pero pese al empeño de las plataformas por catalogar a estos trabajadores como autónomo o en el mejor de los casos como TRADES, analizando su funcionamiento en profundidad la Inspección de Trabajo, ha recalado que son muchos los indicios de los que desprende una relación laboral encubierta.

La aparente flexibilidad de la que disfrutaban desaparece en el momento en que se analiza en profundidad el funcionamiento de las *apps* de reparto. La plataforma está diseñada de tal forma que cuanto más productivo sea un *rider* mayor bonificación económica obtendrá. Esa productividad se encuentra directamente relacionada con la disponibilidad diaria, siendo el elemento esencial que condiciona los ingresos. Lo que implica, que los trabajadores se vean obligados a competir entre ellos mismos y a estar disponibles siempre que la *app* lo establezca. La aplicación pasa a ejercer así un control prácticamente absoluto en la toma de decisiones del repartidor, pues será ella misma la que determine que *rider* puede o no trabajar a una determinada hora y en un espacio concreto, y en caso de no acatar sus órdenes se le sancionará y repercutirá directamente en sus ingresos. De lo que deriva una existencia de dependencia entre trabajador y plataforma que le indica las directrices a seguir en todo momento y, por lo tanto, la concurrencia de los elementos propios del trabajo asalariado y no del autónomo⁶⁸.

En esta línea, la Unión Europea el 20 de junio de 2019 promulgó la Directiva 2019/1152/UE relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la

⁶⁸UGT: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, Servicios de estudios de la confederación, pp. 14 y 15 y 23 a 39, accesible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/estudio-trabajo-plataformas-digitales-ugt.pdf>

Unión Europea⁶⁹. Con ella la UE pretende garantizar unas condiciones dignas a los trabajadores obligando a las empresas a comunicar la información necesaria sobre las circunstancias laborales en las que el trabajador va desarrollar su actividad y a establecer unos derechos mínimos, entre los que destacan la denominación de la relación laboral entre las partes o la retribución que existirá. La Directiva ha sido creada en gran medida debido al auge de las profesiones relacionadas con la economía bajo demanda y la necesidad de delimitación legal que tienen. De este modo, en su disposición octava hace una mención concreta a los trabajadores de plataformas digitales y a la situación de los falsos autónomos, a este respecto deja constancia de que los trabajadores deberán regularse de acuerdo con la verdadera función que realicen y no con la denominación que le den las partes al contrato, y establece que habrá una presunción de existencia de relación laboral cuando se actúe bajo un contrato de demanda en el que un número mínimo de horas sean retribuidas sobre el total⁷⁰.

Ante la falta de una legislación que permita englobar a los repartidores de plataformas digitales en una categoría laboral concreta la jurisprudencia se convierte en el elemento esencial para garantizar sus derechos. Pero la complejidad que supone delimitar conceptos tan difusos favorece que los Tribunales no sigan un mismo criterio y se pronuncien atendiendo a los indicios de cada caso concreto.

Entre las primeras manifestaciones que los Tribunales españoles llevaron a cabo sobre el tipo de relación laboral existente entre un *rider* y una plataforma virtual destaca la Sentencia del Juzgado de lo Social nº6 de Valencia, del 1 de junio de 2018⁷¹. La resolución se pronuncia en relación con una demanda interpuesta por un repartidor de la plataforma *Deliveroo* (perteneciente a *Roodfoods Spain S.L.U*), reclamando la improcedencia del despido efectuado por la misma, al ser desconectado de la aplicación sin previo aviso por el hecho de no encontrarse disponible y rechazar pedidos durante una temporada.

La actividad entre la plataforma y el repartidor se desarrolla de la siguiente manera. Al principio, se formaliza la relación con el trabajador a través de un contrato

⁶⁹DIRECTIVA 2019/1152/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

⁷⁰PÉREZ CAPITÁN, L.: “La naturaleza de la prestación de servicios en la plataforma digital”, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado (El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales)*, Aranzadi, BIB 2019/8924, enero 2019, pp.5 y 6.

⁷¹SJS nº6 Valencia 1 junio 2018. (Roj: SJSO 1482/2018).

de prestación de servicios de naturaleza mercantil descartando la existencia de una relación laboral, en el que se incluyen una serie de disposiciones por las que el trabajador debe regirse⁷². Éste una vez formalizo el contrato debe hacer un breve curso de formación, en el que se les explica el funcionamiento de la aplicación y como inscribirse en el RETA, seguidamente se le envía un mail con toda la información adicional correspondiente. En él, se especifica la importancia de estar disponible durante las franjas horarias establecidas, que en ocasiones no coincidirán con las que haya seleccionado el propio repartidor, sino que las determinará la app, al igual que el área de reparto, debiendo encontrarse en un punto de control para recibir el encargo. Añade que el cambio de turno o la sustitución deberán ser aceptadas por la aplicación y en caso de que ocurra en reiteradas ocasiones se procederá a imponer una sanción. Dicha sanción también se aplicará en caso de que el tiempo de entrega de un pedido sea superior al estimado, pues se encuentran geolocalizados a través de un GPS, o si decide rechazarlo, en tal caso, además deberá de justificar porque ha tomado esa decisión. Obligatoriamente deberá vestir con el equipamiento de la empresa, constituyendo la imagen corporativa de la misma y ser especialmente amable con los usuarios, pues estos tienen la posibilidad de valorar su servicio y una mala calificación también se traducirá en sanción⁷³.

La plataforma digital se opone a la demanda alegando la falta de jurisdicción de los Tribunales Sociales, por no existir una relación laboral entre trabajador y *app*. Ante lo cual, el Tribunal procede a analizar las notas de dependencia, ajenidad, voluntariedad y carácter personal de la prestación, elementos esenciales que constituyen el contrato de trabajo. Concluye diciendo que pese a la apariencia de realizar una actividad bajo las condiciones de un autónomo entre las que destacan la voluntariedad y la posibilidad de tomar decisiones, a la hora de ejecutar la prestación esa libertad se encuentra enormemente limitada. Como ya se ha dicho, se entiende que hay dependencia laboral

⁷²Entre las disposiciones preestablecidas cabe destacar las relativas a la determinación de las cantidades obtenidas por cada entrega (3,38€ en caso de repartir en bici y 3,68 si es en moto), la imposición de unas franjas horarias y la selección por parte de los *riders* de la misma. A ello añaden la necesidad que tiene el trabajador de contar con sus propias herramientas para ejecutar las funciones (bici o motocicleta, móvil y conexión a internet), y en caso de necesitar algún elemento de la empresa deberán devolverlo sin ningún tipo de deterioro. Además, en caso de que precisen ser sustituidos deberán comunicarlo a la plataforma y ésta aceptarlo. Finalmente se establece que el contrato se podrá extinguir en caso de incumplimiento por cualquiera de las partes.

⁷³GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA, JESÚS R., “Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos de los casos *Deliveroo* y *Glovo*”. *Revista de Información Laboral*, Aranzadi, nº 10, BIB 2018/13432, 2018, pp. 1 y 2.

cuando el trabajador actúa bajo unas directrices establecidas por el empresario, este concepto se ha ido ampliando a lo largo del tiempo y no queda reducido solamente a ordenes claras y precisas, sino que conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 ET se extiende a todo el ámbito de organización empresarial, es decir, al círculo rector de la empresa. En este sentido, la plataforma aparentemente garantiza la flexibilidad en la toma de decisiones a los trabajadores; pero estos se ven sometidos a un curso inicial en el que se les marcan las directrices a seguir en todo momento. Pese a poder elegir un horario este se encuentra ya predeterminado y la zona geográfica en la que desarrollarán sus servicios también, al mismo tiempo que se les tendrá en todo momento localizados mediante sistema gps, y se les marcarán unas pautas de comportamiento que deberán cumplir estrictamente, pues todo ello repercutirá en su historial traducándose en sanciones. Cabe añadir que en el caso de que sea necesario sustituir puntualmente a un repartidor y, por lo tanto, subcontratar a alguien para que desarrolle su actividad, deberá ser comunicado a la empresa en todo momento y aceptado por la misma. Por lo que el Tribunal considera que estos son indicios suficientes para determinar que esa supuesta flexibilidad que ofrece la plataforma no existe, y que se deriva una relación de dependencia propia del trabajo asalariado. Junto con ello, procede a analizar el elemento de ajenidad que se da en los supuestos en que el trabajador asume el riesgo del negocio, así como la necesidad de contar con los materiales necesarios para ejecutarlo y la libertad de intervenir en el mercado y fijar unos precios por la prestación. Pese a que los *riders* de *Deliveroo* desarrollan la actividad con sus propias herramientas, como por ejemplo, la bici, ello no es suficiente para determinar dicha ajenidad, pues no tienen la posibilidad de elegir la remuneración por la que ejecutarán su trabajo viéndose sometidos en todo momento a las cantidades establecidas por la *app*, a lo que ha de añadirse la imposibilidad que tienen de percibir algún tipo de retribución en metálico (salvo propinas), pues todos los ingresos que reciban, serán directamente ingresados en la plataforma por el usuario. Una vez analizadas las condiciones laborales de los *riders*, el Tribunal determina que aunque *Deliveroo* haya catalogado a sus trabajadores bajo la condición laboral de autónomos existen suficientes indicios para considerar que realmente lo que existe es una relación laboral encubierta, que se está vulnerando y consecuentemente todos aquellos derechos que la atañen, procediendo a declarar como improcedente el despido⁷⁴.

⁷⁴ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía

En una situación similar también se hallaban los trabajadores de *Take Eat Easy*, empresa belga que actualmente ya no se encuentra en funcionamiento debido a la insuficiencia de recursos por parte de esta para satisfacer la amplia demanda que tenía⁷⁵. El mayo de 2018 el Juzgado de lo Social de Barcelona, se pronunció sobre una serie de despidos improcedentes que llevó a cabo la empresa tras declararse en concurso⁷⁶. La compañía contrataba a los trabajadores de tres maneras diferentes. Como trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado *Factoo* (a la que pertenece *Take Eat Easy*), siendo a ojos del Régimen General de la Seguridad Social socios de la cooperativa; pero sin ningún tipo de derecho en la toma de decisiones. En segundo lugar, como falsos autónomos, obligándolos a darse de alta en el RETA, y finalmente existían una serie de trabajadores que no estaban dados de alta en ninguno de los sistemas de la SS. El Tribunal analizando la forma en que los trabajadores prestaban sus servicios, (siguiendo las instrucciones de la app en todo momento, con unos horarios determinados, con la existencia de unos ingresos mínimos equivalentes a un salario o viéndose obligados a solicitar los periodos de vacaciones y que estos fueran aceptados, entre otros), concluye diciendo que los repartidores desarrollan su actividad dentro del “círculo organizativo, directivo y disciplinario del empresario” y, que por lo tanto, existen los elementos de voluntariedad, dependencia, ajenidad, retribución y carácter personal que constituyen una relación laboral, aunque algunos de esos trabajadores hayan sido obligados a darse de alta en el RETA. Por lo que, procede de igual modo que en el caso *Deliveroo*, a declarar la improcedencia de los despidos al estar prestando los servicios dentro de una relación laboral y no con carácter autónomo.

Recientemente y ante la cada vez más frecuente controversia que despierta este tipo de contratación, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid se ha pronunciado sobre la relación que une a una serie de repartidores de *Deliveroo* con la app. Mientras que la aplicación defiende la inexistencia de un vínculo laboral entre ambos debido a la completa flexibilidad con la que los repartidores cuentan, alegando que no se encuentran sujetos al poder disciplinario de la empresa, el Tribunal resuelve

app. El caso “*Deliveroo*”. Comentario a la SJS nº 6 Valencia, de 1 de junio 2018”, cit., pp. 282 a 289.

⁷⁵El funcionamiento de la plataforma seguía la misma estructura que la de *Deliveroo*. A los repartidores se les imponía unos horarios y unas zonas de reparto, así como una contraprestación económica por cada pedido entregado, además esta plataforma aseguraba unas cantidades mínimas en los supuestos de que no se llevara a cabo ningún encargo. Tenían la necesidad de comunicar el periodo de vacaciones que desean. También debían vestir con la imagen corporativa de la app, y para disponer de las herramientas debían abonar una fianza. De igual modo existía un sistema de calificación que les repercutiría directamente en los ingresos. Una de las diferencias con *Deliveroo*, es que esta empresa no permitía trabajar para otras.

⁷⁶ SJS nº 11 Barcelona 29 de mayo 2018. (Roj: SJSO 2390/2018).

fallando que se desprenden indicios suficientes como para considerar que existe un claro control de la compañía sobre la actividad de los trabajadores, al tener estos que actuar en todo momento sometidos a las directrices de la misma enfrentándose a una posible sanción en caso de rechazarlas. Por lo que el Tribunal considera que se está llevando a cabo una forma de contratación fraudulenta que pretende eludir la legislación laboral a través de la contratación de falsos autónomos y que por lo tanto la relación es laboral y no de carácter autónomo, pese que la *app* se empeñe en denominarla así. Esta resolución destaca por encima de las otras debido a que aparte de ser el primer pronunciamiento de un TSJ sobre la compañía *Deliveroo*, no solamente declara la laboralidad de un trabajador, sino que es una resolución conjunta impulsada por un acta levantada por la Inspección de Trabajo, que pone de manifiesto que al menos 500 trabajadores de *Deliveroo* estarían contratados de forma irregular y, por lo tanto se verían sometidos a condiciones laborales que vulnerarían sus derechos laborales básicos⁷⁷.

Actualmente, una de las plataformas de reparto que mayor auge está experimentando en España es *Glovo*, que cuenta con una amplia variedad de repartidores. Como se ha dicho, delimitar las fronteras de las relaciones laborales que existen con estas compañías es sumamente complicado y los pronunciamientos jurisprudenciales no siguen una misma línea aún cuando son situaciones similares, lo que en ocasiones se traduce en contradicciones. A la luz de las sentencias expuestas con anterioridad se deja entrever que existe una verdadera relación laboral entre las plataformas y los repartidores, sin embargo los Tribunales en otras ocasiones vienen a establecer todo lo contrario, declarando que los *riders* son autónomos⁷⁸. En el supuesto de *Glovo* son varias las situaciones en las que se ha declarado el carácter autónomo de sus repartidores. En el primero de los casos, un repartidor interpone demanda por el despido tácito que efectúa la aplicación⁷⁹. El trabajador había sido contratado en su inicio como autónomo y posteriormente lo pasaron a la categoría de TRADE, por alegar

⁷⁷STJS Comunidad de Madrid 17 de enero 2020 (Roj: STJS M: 40/2020, Recurso 1323/2019).

⁷⁸El funcionamiento de *Glovo* es prácticamente igual al de las otras dos aplicaciones. El repartidor elige la franja horaria en la que quiere desarrollar su función, se le habilita una zona geográfica y debe acudir a un punto de control para recibir los pedidos, los cuales podrá aceptar o rechazar. Los repartidores reciben una remuneración por pedido efectuado, junto con un complemento por kilómetros hechos y el tiempo de espera. Esa remuneración no la cobrarán directamente del cliente sino de la *app*. La aplicación valorará la actuación de los *riders*, a través de la opinión de los usuarios y su eficacia y disponibilidad, que en caso de no ser conforme a lo que se les exige se traducirá en penalizaciones. Serán propietarios de los instrumentos con que trabajan y responsables de los posibles riegos o pérdidas que sufran, encontrándose localizados mediante gps, durante el tiempo en el que se encuentren repartiendo. En este caso, los trabajadores no tienen pacto de exclusividad con la empresa.

⁷⁹ SJS n°39 Madrid 3 de septiembre 2018 (Roj: SJSO 3042/2018).

que estaba percibiendo más del 75% de sus ingresos del trabajo desarrollado para la *app*. Ante lo cual, el Tribunal se pronuncia estableciendo que el trabajador es un autónomo económicamente dependiente, debido a la inexistencia de los elementos básicos que constituyen un contrato de trabajo. Señala que en primer lugar, no existe el factor de dependencia, porque el *rider* tiene la libertad de elegir la franja horaria que más le interesa y, por lo tanto, no hay ni un horario ni una jornada laboral, al mismo tiempo justifica que no es la *app* la que determina el lugar y las condiciones de entrega, sino el usuario, por lo que el repartidor depende de este y no de la *app*. A ello añade la posibilidad que tiene de rechazar pedidos, de encontrarse disponible cuando lo desee y el uso de sistema gps queda justificado con el fin de calcular los kilómetros hechos, y no de controlar a los repartidores. Por lo que, concluye diciendo que *Glovo* no tiene poder disciplinario sobre el trabajador. En segundo lugar, establece que tampoco existe el elemento de ajenidad, pues el trabajador cuenta con sus propias herramientas y asume los riesgos de la actividad al tener que hacerse cargo de cualquier posible pérdida en los encargos. Finalmente, el Tribunal manifiesta que no concurren los elementos de una relación laboral; pero si los del trabajador autónomo dependiente, (sigue criterios organizativos propios, no tiene trabajadores a su cargo, sus ingresos comprenden el 75% del total y *Glovo* se limita a establecer una serie de pautas), por lo que desestima la demanda⁸⁰. Siguen esta misma línea, otras sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social de Madrid⁸¹, Salamanca⁸² o Barcelona⁸³. Según las cuales, los trabajadores de *Glovo* reúnen los indicios suficientes para concretar que no existe ni dependencia ni ajenidad en sus actuaciones, al tener la libertad de actuar bajo su propio criterio y con sus propias herramientas asumiendo los riesgos, no encontrándose dentro del ámbito organizativo de la empresa que establece el artículo 8.1ET y, por lo tanto, siendo declarados autónomos económicamente dependientes. Aún cuando estas resoluciones parecen claras en relación con el vínculo que une a los repartidores y la plataforma *Glovo*, existen otras que alegan lo contrario y consideran que existe una relación laboral encubierta propia del artículo 1.1 ET, bajo el término de autónomo. Es el caso del pronunciamiento llevado a cabo por los Juzgados de lo Social de los Tribunales de una de esas mismas Comunidades Autónomas (Madrid), que previamente ya habría resuelto

⁸⁰GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA, J. R.: “Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos de los casos *Deliveroo* y *Glovo*”, *cit.*, pp. 2 y 3.

⁸¹ SJS nº 17 Madrid 11 de enero de 2019 (Roj: SJSO: 269/2019).

⁸² SJS nº 1 Salamanca 14 de junio 2019 (Roj: SJSO:2893/2019).

⁸³ SJS nº 24 Barcelona 21 de mayo 2019 (Roj: SJSO: 293/2019).

adoptando una posición contraria a la actual⁸⁴, o el de los Juzgados de lo Social de Gijón⁸⁵.

El caso *Glovo* está siendo tan controvertido, que los Tribunales Superiores de Justicia (en adelante, TSJ) ya se han pronunciado en tres ocasiones, el primero en hacerlo fue el Tribunal Superior de Justicia de Asturias y le siguió el de Madrid. Éste último lo ha hecho en dos ocasiones y de manera diferente. El TSJ de Asturias reafirma la existencia de una verdadera relación laboral entre un repartidor de *Glovo* y la plataforma digital⁸⁶. Mientras que el TSJ de Madrid, establece que la relación entre *app* y trabajador es propia de un TRADE sin embargo, existe un voto particular manifestando su discrepancia y justificando que la relación es laboral⁸⁷. Ese mismo Tribunal posteriormente vuelve a dictar Sentencia, y en esta ocasión unánimemente falla que el vínculo existente entre *Glovo* y el repartidor es laboral⁸⁸.

Estas escasas, pero actuales resoluciones muestran una ligera tendencia mayoritaria de los Tribunales Superiores de Justicia, a catalogar a los trabajadores de *Glovo* y *Deliveroo* como asalariados y no como TRADES o autónomos. Esa calificación la justifican al manifestar que concurren las notas de voluntariedad, ajenidad, dependencia y carácter personal, que establecen los artículos 1.1ET y 8.1ET como necesarias para la existencia de una relación laboral, pese a la existencia de resoluciones estableciendo lo contrario. Los TSJ consideran que la libertad con la que aparentemente cuentan los repartidores se encuentra condicionada totalmente por la plataforma al fijar las franjas horarias, las zonas geográficas, la necesidad de justificar cualquier decisión que tomen, la obligación de constituir la imagen corporativa de la plataforma, e indirectamente el comportamiento y los ingresos de los mismos. De lo que deriva, que aunque *Glovo* y *Deliveroo* clasifique como TRADES o autónomos a sus repartidores, ello no justifica tal condición y bajo esa apariencia de trabajador por cuenta propia que trabaja como mero colaborador de la plataforma, se encuentra encubierta una relación laboral cuyos derechos están siendo completamente vulnerados.

Junto a las manifestaciones de los Tribunales se encuentran los pronunciamientos emitidos por la Inspección de Trabajo en sus actas. La Inspección se

⁸⁴ SJS nº 33 Madrid 11 de febrero (Roj: SJSO: 279/2019).

⁸⁵ SJS nº1 Gijón 20 de febrero 2019 (Roj: SJSO: 280/2019).

⁸⁶ STJS Principado de Asturias 20 de julio 2019 (Roj: STSJ AS: 1607/2019, Recurso 1143/2019).

⁸⁷ STJS Comunidad de Madrid 19 de febrero 2019 (Roj: STSJ M: 6611/2019, Recurso 195/2019).

⁸⁸ STJS Comunidad de Madrid 27 de noviembre 2019 (Roj: STSJ M: 11243/2019, Recurso 588/2019).

posiciona a favor de catalogar a los repartidores de plataformas virtuales como falsos autónomos y lo justifica alegando que bajo la apariencia de una mera *app* que pone en contacto a oferentes y demandantes de bienes y servicios se esconde un verdadero entramado empresarial que pretende eludir las obligaciones laborales y sociales, calificando a los trabajadores como autónomos cuando en realidad cumplen los rasgos propios del trabajador asalariado. Deja constancia la Inspección de que en el periodo de enero a junio de 2019 se localizaron alrededor de 8000 trabajadores de plataformas digitales considerados falsos autónomos, lo que no sólo se traduce en un incremento de la precariedad laboral, sino también en una enorme pérdida de ingresos al sistema de la seguridad social⁸⁹.

CAPÍTULO IV. EFECTOS DE LA CONTRATACIÓN DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS POR LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

La problemática que supone englobar a los repartidores de las plataformas virtuales en una u otra categoría laboral ha favorecido la completa vulneración de los derechos laborales, ya no sólo en el sentido de que no existe un Estatuto de los Trabajadores o una Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo que vele por sus garantías más esenciales, sino que está facilitando la proliferación de un tipo de trabajo precario que puede llegar incluso a poner en peligro la salud de los trabajadores⁹⁰.

La imagen que ofrece la plataforma de obtención de una forma rápida y simple ingresos complementarios a través de la entrega de pedidos se convierte en realidad en el único medio de ingresos que tienen un gran número de personas para su subsistencia. En general, los repartidores son personas de escasos medios económicos y baja titulación académica, en muchas ocasiones inmigrantes o desempleados que ante una situación de desempleo elevada no disponen de otro medio de trabajo. Junto con ellos en menores ocasiones, también prolifera la mano de obra de estudiantes que buscan la forma de obtener algún tipo de ganancia económica, al mismo tiempo que continúan con sus estudios. La nota común de todos ellos es que se encuentran en una situación de

⁸⁹GÓMEZ V. M.: Periódico El País. Artículo relativo a la Inspección de Trabajo, accesible en https://elpais.com/economia/2019/07/28/actualidad/1564322291_541124.html

⁹⁰ CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J.: “Repartidores de comida a domicilio, ¿los esclavos del siglo XXI?”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, nº 949, BIB 2019/2405, 2019, pp. 1y2.

necesidad y no tienen ningún otro medio para paliarla, situaciones que las plataformas aprovechan y explotan en su propio beneficio⁹¹.

La falta de una regulación propia y la contratación atípica hace que al no considerarse como asalariados no reciban un salario mínimo interprofesional; pero al mismo tiempo ven como las cantidades que reciben por cada pedido se encuentran previamente fijadas sin posibilidad de cambiarlas. Ello implica que para tener al mes unos ingresos suficientes como para poder vivir con normalidad deben realizar unos 30 pedidos al día de lunes a domingo, alargándose la jornada laboral entre 10 y 14 horas⁹². A esos ingresos deben descontarse las cuotas relativas a la cotización en el RETA, así como la de las herramientas necesarias para su funcionamiento, las cuales no podrán ser de su elección, sino aquellas que determine la plataforma y que constituyan su imagen corporativa y las posibles pérdidas a causa de los incidentes que puedan tener los pedidos. Al ser considerados autónomos tienen la posibilidad de elegir sus periodos de descanso; pero como se ha indicado rechazar pedidos o no encontrarse disponible repercute directamente en esos ingresos que de esta forma ven como su capacidad de decisión queda anulada por las pautas que marca la *app*. Al no ser considerados trabajadores por cuenta ajena no cuentan con la protección social de estos y en muchas ocasiones se ven desprotegidos en supuestos de contingencias como el desempleo. A lo que se suma la inexistencia de una representación colectiva que pueda defender sus intereses, pues como cada *app* sigue una manera diferente de funcionamiento es sumamente complicado establecer una acción colectiva que les represente. De igual modo, la prevención de riesgos laborales queda totalmente al margen y si los propios repartidores no cuentan con medios personales para su protección la aplicación en ningún momento se los proporcionará.

El computo de todos esos factores hace que el repartidor de plataformas digitales se vea en una situación de incertidumbre y nerviosismo constante, al tener unos ingresos que dependen en completa medida de su propia disposición y rapidez y de las valoraciones del usuario, al mismo tiempo que se encuentra en un estado persistente de alerta al no saber cuál será su próximo destino, lo que acaba repercutiendo tanto en

⁹¹ UGT: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, Servicios de estudios de la confederación, pp. 56 a 58, accesible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/estudio-trabajo-plataformas-digitales-ugt.pdf>

⁹²CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J.: “Repartidores de comida a domicilio, ¿los esclavos del siglo XXI?”, *cit.*, pp. 1y2.

su salud física como psicológica, dando lugar a supuestos de ansiedad, *burnout* o depresión entre otras enfermedades⁹³.

Con el fin de combatir estas situaciones y garantizar unas condiciones más dignas, el Gobierno ha elaborado un plan de lucha contra la contratación atípica y la vulneración de las normas laborales denominado “Plan Director para el Trabajo Digno 2018-2019-2020)”, así como la inclusión de una nueva forma de infracción grave en el Sistema de la Seguridad Social, relativa al falso encuadramiento laboral y, por último, el impulso de la Inspección Laboral en el ámbito de la Seguridad Social⁹⁴.

⁹³ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La *gig economy* y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus “autónomos””. *Revista jurídica de la Universidad de León*, nº5, 2018, pp. 88 a 90.

⁹⁴VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el estado social: el necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abaz*, nº 17, junio 2019, pp.121 a 126.

CONCLUSIONES

PRIMERA, NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN: La revolución tecnológica ha traído consigo un horizonte de gran incertidumbre al ámbito laboral. El crecimiento de la economía bajo demanda y la proliferación de las plataformas digitales como base del actual mercado está favoreciendo la creación de numerosos empleos que no cuentan con una clara protección legislativa. Desde que naciera el Derecho del Trabajo, esta disciplina ha tenido que ir adaptándose a las continuas transformaciones y con ello a la forma de organizar el entorno laboral. Pese a ir cambiando el sistema productivo, la estructura esencial de trabajador y empresario se ha encontrado claramente definida a lo largo de los años. Sin embargo, la presente revolución supone una quiebra total de los principios que constituyen la base de ese marco legislativo laboral tradicional, lo que ha provocado la incapacidad por parte de este para proteger a los nuevos trabajadores, debido a la falta de herramientas y la poca flexibilidad que ofrece a la hora de interpretar los preceptos normativos ya existentes para afrontar la nueva realidad laboral. Por lo que desarrollar una legislación laboral actualizada capaz de englobar a los trabajadores en una categoría concreta, o bien delimitar sus funciones con el fin de ampararles bajo las ya existentes (asalariado o autónomo) y garantizarles unos derechos laborales mínimos, se convierte en una necesidad imperiosa del legislador que debe ser llevada a cabo con la mayor celeridad posible, ya que, el desarrollo tecnológico avanza a una velocidad vertiginosa y con el paso del tiempo será frecuente que la mayor parte del ámbito laboral se estructure en torno a un mercado digitalizado, que no puede escapar a una regulación concreta que garantice los derechos básicos de los trabajadores.

SEGUNDA, TENDENCIA A LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO: El desarrollo tecnológico experimentado acompañado de un marco laboral falto de regulación para afrontar la nueva realidad social está propiciando el aumento de la precariedad laboral de los trabajadores de plataformas digitales y especialmente de los que desempeñan la función de repartidores. La manera en la que las *apps* estructuran el trabajo justificando que actúan como meros instrumentos intermediarios de puesta en contacto entre consumidores y usuarios y no como empresas propiamente dichas, les ha permitido externalizar todos los gastos y obligaciones laborales, que pasan a recaer sobre el trabajador contratado bajo la condición de autónomo. Pero pese a ser contratado

bajo esa categoría, las plataformas imponen unas condiciones laborales tan estrictas que obligan a los trabajadores a desempeñar sus funciones sometidos a unas directrices que pueden llegar incluso a poner en peligro tanto su integridad física como psicológica. La imposición de horarios, de criterios de valoración, la inseguridad de una retribución fija, la constante exposición a posibles sanciones, o a riesgos físicos externos por el hecho de desarrollar constantemente el trabajo en la calle, siendo completamente responsabilidad del trabajador el uso o no de medidas de protección, está favoreciendo un modelo de empleo en el que se están eludiendo por completo los derechos laborales básicos, sin que exista actualmente un proyecto legislativo que ponga fin a esta situación que supone un enorme beneficio para las compañías y una completa vulneración del ordenamiento jurídico laboral, en perjuicio de los trabajadores. Situación que se ve alimentada por el incremento de las tasas de desempleo y la mano de obra inmigrante.

Todo ello, da lugar a situaciones en las que personas con insuficiencia de recursos para sobrevivir no ven otra posibilidad para obtener ingresos que los que le proporcionan este tipo de empleos. Situaciones, que las empresas aprovechan para imponer unas condiciones sabiendo que quien solicita trabajar para ellas lo necesita especialmente y, por lo tanto, pasando a establecer los requisitos laborales que más les interesan, teniendo la certeza de que en la mayoría de los casos el trabajador no llega a ser consciente de todas las obligaciones que implica un contrato de este tipo, y de que se encuentran en una situación que no les permite la libertad de renunciar al empleo

TERCERA, DELIMITACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE DEPENDENCIA Y AJENIDAD COMO UNA POSIBLE SOLUCIÓN A LA PRECARIZACIÓN: Analizando en profundidad la relación laboral que surge entre un repartidor de plataformas digitales y la propia *app*, se observa como la delimitación de los conceptos de dependencia y ajenidad son el elemento clave para garantizar al menos de forma temporal, los derechos básicos de este tipo de trabajadores.

Hasta que no surja una normativa laboral propia que sea capaz de legislar las relaciones laborales derivadas de la digitalización del mercado debe adaptarse el ordenamiento jurídico existente, a fin de evitar la huida del derecho del trabajo. En este sentido y teniendo en cuenta los elementos que constituyen el contrato de trabajo se observa la gran controversia que despierta la limitación de los conceptos de dependencia y ajenidad. Para que surja la figura del trabajador asalariado debe existir esa

dependencia hacia el empresario, elemento que las *apps* descartan en todo momento de su modelo de contrato al hacer hincapié en que las ordenes se llevan a cabo a través de algoritmos no constituyendo la plataforma un modelo de empresa, sino solamente un soporte de comunicación, sin embargo esos algoritmos son propiedad de la compañía y han tenido que ser configurados previamente por una persona que se está lucrando con ellos. De tal forma que las condiciones que imponen a los trabajadores son tan restrictivas llegando incluso a incidir en los ingresos y en la forma que deben desempeñar sus funciones, que es difícil negar la existencia de este elemento, pues aunque el trabajador tenga libertad de elegir los horarios, la posibilidad de rechazar o no un pedido o se vean obligados a cotizar en el RETA, siempre se encuentran sometidos a actuar dentro del círculo rector de la empresa, lo que le impide tomar sus propias decisiones con completa libertad como si de un verdadero autónomo se tratase. A ello debe añadirse el elemento de ajenidad, aún cuando los trabajadores se ven obligados a utilizar sus propias herramientas para desempeñar la actividad, estas deben ser en todo momento propiedad de la empresa y llevar su imagen corporativa. De igual modo en lo que respecta a la retribución el modelo que siguen algunas de estas plataformas consiste en que el usuario abone a la *app* directamente la cantidad y luego esta le paga la parte proporcional al trabajador, además debe añadirse que cada *rider* cobra una retribución fija, aunque de escasa cuantía por pedido entregado, lo que se podría asimilar a un salario, elemento propio del trabajador por cuenta ajena y no por cuenta propia, pues este último tiene la capacidad de decidir las cantidades que cobrará y será él mismo el que reciba los ingresos directamente del usuario.

Debido al peso que tienen estos elementos en las relaciones laborales entre plataforma virtual y trabajador, se está propiciando que los últimos pronunciamientos de los Tribunales se decanten por calificar al *rider* como trabajador asalariado.

CUARTA, INSEGURIDAD JURÍDICA: En relación con la conclusión tercera y partiendo del análisis que se hace a lo largo del trabajo de los conceptos de dependencia y ajenidad, aún cuando los indicios que demuestran la existencia de estos términos son de gran relevancia, existen otros que en ocasiones han provocado manifestaciones contrarias, estableciendo que la libertad con la que cuentan los trabajadores es completa y no se ve restringida por la plataforma. Esta situación, pasa a traducirse en una grave inseguridad jurídica para aquellos trabajadores que acuden a la vía judicial para hacer valer sus derechos. En este sentido, los Tribunales se han manifestado tanto a favor

como en contra a la hora de catalogar los trabajadores de plataformas de reparto como falsos autónomos. Al no existir una normativa clara que ponga límites, las decisiones que toman los Tribunales se convierten en el elemento esencial para intentar frenar la precarización laboral y la contratación atípica y por lo tanto, la huida del derecho en este ámbito. Pero la inexistencia de un criterio único de interpretación sobre los indicios que constituyen o no un contrato de trabajo deja al trabajador en una situación de completa vulnerabilidad, porque lo que un Tribunal entiende como motivo suficiente para afirmar que existe un contrato de trabajo (por ejemplo, actuar bajo unas órdenes predeterminadas), para otros no es indicio suficiente de laboralidad (tener cierta capacidad de decisión implica no encontrarse bajo el círculo rector de la empresa). La versatilidad de pronunciamientos jurisprudenciales que existen actualmente en ambos sentidos y el escaso pronunciamiento de los Altos Tribunales está favoreciendo esa situación de inseguridad jurídica y la vulneración de los derechos laborales más básicos, siendo necesaria ante la falta de una normativa clara, la unificación de jurisprudencia y el pronunciamiento del Tribunal Supremo, a fin de garantizar en cierta medida los derechos y obligaciones de los sujetos implicados en este tipo de relaciones laborales.

QUINTA, TENDENCIA AL TRABAJO ASALARIADO: Como se ha expuesto, existe una variedad de criterios interpretativos y resoluciones judiciales; pero se sigue una ligera tendencia mayoritaria a catalogar a los trabajadores de plataformas digitales como asalariados y no como autónomos. Pese a existir un gran número de resoluciones de los Juzgados de lo Social decantándose por la figura del trabajador por cuenta ajena, son mayoritarias las que se pronuncian a favor del trabajador asalariado, al garantizar que los repartidores cumplen lo dispuesto en el artículo 8.1 ET y actúan en el marco organizativo empresarial. Dicho marco, no sólo se puede entender como órdenes directas y personales, sino que debe ser ampliado a todos aquellos elementos en los que la empresa determine la forma de actuación. Debiendo hacer especial mención a los últimos pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia, los cuales se decantan por la figura del trabajador asalariado. En esta misma línea la Inspección de Trabajo en sus actas llega a la misma conclusión y establece la necesidad de poner fin a la contratación a través de falsos autónomos. Por lo que, ante un panorama laboral como el actual y teniendo en cuenta los pronunciamientos más recientes y de las instancias más altas, podría llegar a catalogarse a este tipo de empleados como trabajadores asalariados a fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales.

SEXTA, TRABAJO DIGNO: Al margen de regular estos trabajadores como asalariados, autónomos o con una categoría concreta, cabe plantearse si el trabajo que desempeñan es digno. Dichos trabajadores se encuentran continuamente bajo control, ya sea mediante el sistema gps con el que deben encontrarse localizables, o mediante la propia aplicación al tener que estar en todo momento pendiente de las posibles notificaciones que esta le envíe. Del mismo modo, entre las múltiples condiciones que se les impone para desarrollar su actividad destacan algunas especialmente degradantes como la necesidad que tienen de acudir a un punto de control y esperar allí un periodo de tiempo desconocido, expuesto en todo momento tanto a las inclemencias meteorológicas, como a los posibles altercados que surjan en la calle, al no contar con un establecimiento físico, así como la incertidumbre de las valoraciones de los usuarios, de los ingresos obtenidos o de ser desconectado en cualquier momento de la *app* sino cumple los estándares que esta marca . Todo ello, no sólo se traduce en la vulneración de los derechos fundamentales relativos al trabajo, sino también en los que recaen sobre la propia persona, derechos tan elementales como la integridad física y moral o la dignidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALEGRE NUEVO, M.:“El régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomo”, en AA.VV. (ROQUETAS BUJ, R. y GARCIA ORTEGA, J., Coords.): *Derecho de la Seguridad Social*. 8ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

ALFONSO MELLADO, C.L. y FEBREGAT MONFORTE, G.: “Concepto y régimen del trabajo autónomo”, en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C.L., Coord.): *El trabajador y empresario autónomo*. Primera Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

ÁLVAREZ CUESTA, H., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J.:“Falsos Autónomos: problemas y soluciones legales en España”, en AA.VV. (STELINA, J. y CAMASCO PANILLA, P.J., Coords.): *Aspectos Fundamentales del Derecho Público y Derecho Laboral en Polonia, España y América Latina*. Primera Edición, Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía *app*. El caso “*Deliveroo*”. Comentario a la SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018”. *IUSLabor*, nº2, 2018.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “La *gig economy* y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus “autónomos””. *Revista jurídica de la Universidad de León*, nº5, 2018.

ARIAS DOMÍNGUEZ, A.:“Influencia de los nuevos medios de producción en la disciplina jurídica del trabajo”, en AA.VV. (MONSALVE CUELLAR M.E., Coord.): *El futuro del trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*. Primera edición, Cuenca, España, Alderabán, 2017.

BARRIOS BAUDOR, G.:”Límites a la negociación colectiva “profesional en el ámbito del trabajo autónomo: Derecho de la competencia”, en AA.VV. (QUINTANA PELLICER, J., Dir.): *XXVIII Jornadas Catalanas Los Nuevos Retos del Derecho del Trabajo: cambios en la organización productiva y nuevos criterios jurisprudenciales*, Universidad Abierta de Barcelona, 2017.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.:“Economía de las plataformas digitales (*platform economy*) y contrato de trabajo”, en AA.VV. (CASTELL VALLSOSENA, L., Dir.): *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social. Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Universidad Abierta de Barcelona, 2018, accesible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

BERG J., FURRER M., HARMAN E., RANI M., SILBERMAN M.S.: *Las Plataformas Digitales y el Futuro del Trabajo*. Primera edición, Prodoc, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

BLASCO LAHOZ, J. F.: *Seguridad Social. Régimen General, Régimenes especiales y prestaciones no contributivas*, 5ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

BRAHOKOUPIL J. y FABO B.: “Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos”, *Gaceta Sindical. Reflexiones y Debate CCOO*, Madrid, nº29, diciembre 2017.

CÁMARA BOTÍA, A.: “La prestación de servicios en plataformas digitales ¿trabajo dependiente o autónomo?” *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, número 222/2019.

Cañigüeral Bagó, A.: “Hacia una economía de plataformas responsable”. *Cuadernos Económicos de ICE*, nº97, 2019.

CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J.: “Repartidores de comida a domicilio, ¿los esclavos del siglo XXI?”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, nº 949, BIB 2019/2405, 2019.

CORREA CARRASCO, M.: *El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía*. Primera Edición, Albacete (España), Bormazo, 2019.

EUSEBI COLÁS, N.: “Prestación de servicios a través de plataformas digitales en la doctrina judicial española. ¿Trabajadores por cuenta ajena o autónomos?” *Labour and Lawissues*, volumen. 5, nº 1, 2019.

GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*. 9ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº138, 2017.

GUERRERO VIZUETE, M.E.: “La economía digital y los nuevos trabajos, un marco contractual necesitado de delimitación”. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo*. Volumen 6, número 1, Enero-febrero 2018.

MERCADER UGUINA, J.R.: Tomo XII. *Esquemas de derecho del Trabajo I. Fuentes y relación individual del trabajo*. 2ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

NÚÑEZ GONZÁLEZ, C.: “La relación jurídica con la Seguridad Social y los actos de encuadramiento”, en AA.VV. (ROQUETAS BUJ, R. y GARCIA ORTEGA, J., Coords.). *Derecho de la Seguridad Social*. 8ª Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

PÉREZ AMORÓS, F.: “Sin frenos y sin contrato: A vueltas con la ajenidad laboral”. *Anuario IET de Trabajo y relaciones laborales*, Universidad Autónoma de Barcelona, volumen 5, 2018.

PÉREZ CAPITÁN, L.: “La naturaleza de la prestación de servicios en la plataforma digital”, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado (El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales)*, Aranzadi, BIB 2019/8924, Enero 2019.

PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA, J.R., “Trabajo en plataformas profesionales y ¿laboralidad?: los recientes pronunciamientos de los casos *Deliveroo* y *Glovo*. *Revista de Información Laboral*, Aranzadi, nº 10, 2018, BIB 2018/13432.

RODRÍGUEZ ELORRIETA, N.: “El falso autónomo características y medidas encaminadas a su protección”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, BIB 2016/3275, 2016.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La figura del Trabajador de Plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS F., Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. Primera edición, Madrid, Wolters Kluwer, 2018.

SALCEDO BELTRÁ, C. y GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Prevención de riesgos laborales y trabajo autónomo”, en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C. L., Coord.): *El trabajador y empresario autónomo*. Primera Edición, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

SUÁREZ CORUJO, B.: “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de Seguridad Social”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 141, 2018.

TODOLI SIGNES, A.: “El impacto de la “*Uber Economy*” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IusLabor*, nº 3, 2015.

TODOLÍ SIGNES, A.: “Plataformas digitales y concepto de trabajadores: una propuesta de interpretación finalista”, *Revista de Relaciones Laborales*, nº41, 2019.

UGT: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, Servicios de estudios de la confederación, accesible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/estudio-trabajo-plataformas-digitales-ugt.pdf>

VELA DÍAZ, R.: “Protección y transparencia en el estado social: el necesario control de los “falsos autónomos” en las empresas, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abaz*, nº 17, junio 2019.

ANEXO I: FUENTES NORMATIVAS, INFORMES Y RECURSOS ELECTRÓNICOS

FUENTES NORMATIVAS

Constitución Española aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/ 2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto- Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

DIRECTIVA 2019/1152/UE del Parlamento Europea y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

INFORMES Y SIMILARES

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité de las Regiones. *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas, 2 de junio de 2016.

Dictamen del Comité de las Regiones Europeo, *La dimensión local y regional de la economía colaborativa*, Bruselas, 4 de diciembre de 2015.

Recomendación nº 198. “La relación de Trabajo”, OIT, Ginebra 2006.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO. La transformación digital de la industria española. Informe Preliminar. Accesible en <http://www6.mityc.es/IndustriaConectada40/informe-industria-conectada40.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, accesible en www.oit.cinterfor.org/taxonomy/term/3373.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. <http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizaciónRecaudaciónTrabajadores/1021/10957/583>

Periódico El País. Artículo relativo a la Inspección de Trabajo, accesible en https://elpais.com/economia/2019/07/28/actualidad/1564322291_541124.html

ANEXO II: JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

STJUE, 10 de septiembre de 2014, C-413/13, caso FNV (Kustten Informatie en Media vs Staat der Nederlanden).

STJUE 20 de diciembre 2017, Asunto C- 434/15, Asociación Elite Taxi vs Uber Systems Spain S.L.

TRIBUNAL SUPREMO

STS 9 diciembre de 2004 (Roj: STS: 7973/2004, Recurso 5319/2003).

STS 22 de julio de 2008 (Roj: STS 512/2008, Recurso 3334/2007).

STS 17 de junio de 2010. (Roj: STS: 3672/2010, Recurso 3847/2009).

STS 19 de julio de 2010 (Roj: STS 4799/2009, Recurso2830/2009).

STS 20 de julio de 2010 (Roj: STS 4450/2010, Recurso 3344/2009).

STS 26 de noviembre de 2012. (Roj: 8640/2012, Recurso 536/2012).

STS del 19 de febrero de 2014 (Roj: STS: 1404/2014, Recurso 3205/2012).

STS 25 de marzo de 2013 (Roj: STS 2389/2013, Recurso 1564/2012).

STS 9 de julio de 2013 (Roj: STS: 4356/2013, Recurso 2569/2012).

STS 20 de enero de 2015 (Roj: STS: 367/2015, Recurso 587/2014).

STS 16 de noviembre de 2017 (Roj: STS 4552/2017, Recurso 2806/2015).

STS 24 de enero de 2018 (Roj: STS 608/2018, Recurso 3394/2015).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

STSJ Cataluña 5 de diciembre 2003 (Roj: STSJ CAT: 12550/2003, Recurso 936/2002).

STSJ País Vasco 16 de abril 2015 (Roj: STSJ PV: 1406/2015, Recurso 594/2015).

STJS Comunidad de Madrid 19 de febrero 2019 (Roj: STSJ M: 6611/2019, Recurso 195/2019).

STJS Principado de Asturias 20 de julio 2019 (Roj: STSJ AS: 1607/2019, Recurso 1143/2019).

STJS Comunidad de Madrid 27 noviembre 2019 (Roj: STSJ M: 11243/2019, Recurso 588/2019).

STJS Comunidad de Madrid 17 de enero 2020 (Roj: STJS M: 40/2020, Recurso 1323/2019).

JUZGADOS DE LO SOCIAL

SJS nº 11 Barcelona 29 de mayo 2018. (Roj: SJSO 2390/2018).

SJS nº6 Valencia 1 junio 2018. (Roj: SJSO 1482/2018).

SJS nº39 Madrid 3 de septiembre 2018 (Roj: SJSO 3042/2018).

SJS nº 17 Madrid 11 de enero de 2019 (Roj: SJSO: 269/2019).

SJS nº 33 Madrid 11 de febrero 2019 (Roj: SJSO: 279/2019).

SJS nº1 Gijón 20 de febrero 2019 (Roj: SJSO: 280/2019).

SJS nº 24 Barcelona 21 de mayo 2019 (Roj: SJSO: 293/2019).

SJS nº 1 Salamanca 14 de junio 2019 (Roj: SJSO:2893/2019).