

eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco      Euskal Herriko  
Unibertsitatea

---

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO  
(UPV/EHU)

LEIOA

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN DERECHO LABORAL:

LA DELIMITACIÓN ACTUAL DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL MARCO DE  
LAS PLATAFORMAS DIGITALES

2020/2021

JULENE RODRIGUEZ SANCHEZ

DIRECTOR/DIRECTORA: GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR

## RESUMEN

Dada la implantación y la evolución de la tecnología en nuestra sociedad, esta se ha visto inmersa en el paradigma del ámbito laboral, dando lugar a la creación de nuevas formas de trabajo y de prestación de servicios. Ante la ausencia de una regulación específica que gestione las peculiaridades de esta nueva realidad, se han experimentado diversas controversias con la calificación o la naturaleza que radica de la misma.

Por ello, en el análisis ejecutado, se sitúa el punto de partida en la calificación actual que ostenta la relación laboral en base a lo dispuesto en el artículo 1.1 del ET y de diversos pronunciamientos jurisdiccionales. Asimismo, se aprecia un estudio del impacto y la implantación que las plataformas digitales han originado en el ámbito laboral, así como de posibles soluciones “ad hoc” y medidas que se encuentran en proceso de ejecución.

### **Palabras claves**

Relación laboral; plataformas digitales; trabajador por cuenta ajena; trabajador autónomo; falsos autónomos.

## ABSTRACT

Given the implementation and evolution of technology in our society, it has been immersed in the paradigm of the workplace, giving rise to the creation of new forms of work and service provision. In the absence of a specific regulation that manages the peculiarities of this new reality, various controversies have been experienced with the qualification or the nature of it.

Therefore, in the analysis carried out, the starting point is located in the current classification of the employment relationship based on the provisions of article 1.1 of the ET and various jurisdictional pronouncements. Likewise, there is a study of the impact and implementation that digital platforms have originated in the workplace, as well as possible “ad hoc” solutions and measures that are in the process of being implemented.

### **Keywords**

Employment relationship; digital platforms; employed person; autonomous worker; false self-employed.

## ABREVIATURAS

Art	Artículo
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil
CCPR	Comité de Derechos Humanos
CE	Constitución Española
COLLEEM	Collaborative Economy and Employment
ET	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
FEPS	Foundation for European Progressive Studies
IAE	Impuesto Sobre Actividades Económicas
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
IVA	Impuesto sobre el Valor Añadido
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
MITES	Ministerio de Empleo y Economía Social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
RETA	Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos
SJSO	Sentencia del Juzgado de lo Social
SS	Siguientes
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TR LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
II. LÍMITES DE LA RELACIÓN LABORAL .....	7
II.1. Carácter personal .....	7
II.2. Voluntariedad .....	8
II.3. Retribución.....	10
II.4. Dependencia.....	11
II.5. Ajenidad.....	13
II.6. Otros aspectos: los requisitos de validez del contrato.....	15
III. LA NECESIDAD DE DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	16
III.1. Criterios generales .....	16
III.2. Nociones generales de las plataformas digitales .....	18
III.2.1. Concepción de “plataformas digitales” .....	18
III.2.2. Regulación y reacciones jurisprudenciales.....	20
III.3. Cuestiones generales y jurisprudencia.....	21
III.3.1. Las notas definitorias de la relación laboral en las plataformas de intermediación digital.....	21
IV. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES .....	28
V. PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PARA ENCUADRAR LAS ACTIVIDADES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ENTORNO A LA REGULACIÓN LABORAL ACTUAL .....	30
V.1. ¿Insuficiencia normativa y encubrimiento de la relación laboral? .....	30
V.2. Planteamiento de posibles soluciones.....	31
V.3. Reacción actual a nivel estatal ante el fenómeno de las plataformas digitales.....	34
VI. CONCLUSIONES .....	37

## INTRODUCCIÓN

La notoria y creciente implantación de la tecnología ha dado lugar a la constitución de la economía colaborativa, entendida esta como el conjunto de empresas que tienen como objeto social la intermediación en la oferta y demanda de bienes o de prestación de servicios por medio de las plataformas digitales.

Dada su alta demanda socialmente, cada vez son más el número de plataformas digitales constituidas en el ámbito laboral, así como personas que prestan servicios para las mismas, no obstante, uno de los aspectos más controvertidos que se sitúa de forma continuada entre los pronunciamientos jurisdiccionales, es la valoración o calificación laboral del cometido de las mismas, dada su ejecución y desempeño.

En adecuación a dicha implantación, el presente análisis tiene por principal objetivo analizar de forma detallada el cometido de estos trabajadores, así como las condiciones a las que se ven sometidos en la ejecución del mismo, hasta determinar la calificación que de forma generalizada adopta dicho cometido. Asimismo, se analiza la más reciente jurisprudencia adoptada al respecto, así como los diversos planteamientos existentes para paliar la situación de escasez o deficiencia normativa actual.

Por lo tanto, se visualiza inicialmente desde un campo más generalizado, estudiando de forma detallada las distintas notas definitorias que constituye la relación laboral en base a la normativa vigente, hasta un campo más específico como es el cometido y la naturaleza que ostenta el trabajo que cumplen los trabajadores de plataformas digitales de reparto, concretamente, de la empresa GLOVO.

El principal motivo que me ha llevado a decantarme por esta vertiente laboral, se debe a la creciente y constante implantación que este tipo de realidades están teniendo en el ámbito laboral y la escasez normativa que existe frente a ello. Puesto que, es evidente, que actualmente pese a darse un primer pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo existe un largo camino que recorrer ante el gran apoderamiento empresarial de las plataformas digitales.

Actualmente, la relación laboral carece de una definición u concepción determinada y explícita. No obstante, dada la amplitud y el margen de discrecionalidad que la propia normativa constitucional otorga, permite bajo el cumplimiento de determinados derechos<sup>1</sup> y bajo la regulación del ET encomendar al legislador la facultad de delimitar la concepción de “trabajador”<sup>2</sup>.

En consecuencia, el art 1.1 del Estatuto de los Trabajadores delimita principalmente el alcance del contrato de trabajo y secundariamente, el ámbito de aplicación del ET y del Derecho del Trabajo al reconocer que; *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. Por lo tanto, mediante dicho precepto normativo, se extrae una limitación positiva del trabajo retribuido y una limitación negativa al exponer de forma concisa todas aquellas prestaciones de servicios que se sitúan al margen del ámbito de aplicación<sup>3</sup>.

Por consiguiente, se deducen una serie de notas definitorias que resultan claves y trascendentes en la existencia de una relación laboral. Dichas notas consisten en un carácter personal, una voluntariedad, una retribución y una dependencia y ajenidad que a continuación expondremos de forma individual y detallada.

Asimismo, cabe aludir que la propia concepción de “trabajador” puede presentar variaciones en función de la normativa actual, como, por ejemplo, en otra serie de normativa laboral o en la normativa que rige las diversas materias de la INSS. Un ejemplo de ello se aprecia en la LOLS, donde en su art 1.2 contempla bajo la concepción de trabajador, no solo aquellos sujetos que se sitúan subordinados a una relación laboral, sino también aquellos que están sujetos a una relación de carácter administrativo o estatuario al servicio de las Administraciones Públicas<sup>4</sup>.

Otra variación podemos apreciar en la LPRL, donde en su art 3.1 reconoce que su aplicación no solo se ejecutará respecto a las relaciones laborales propias del ET, sino también a aquellas relaciones de carácter estatuario o administrativo<sup>5</sup>. Finalmente, podemos observar como en la LGSS, concretamente en su art 136.2<sup>6</sup>, su campo de aplicación no solo se extiende a los trabajadores por cuenta ajena, sino también a aquellos trabajadores que se sitúan en una situación asimilada, como, por ejemplo; los socios trabajadores de las sociedades laborales<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Art 28.2, 37, 42 y 129.2 de la CE.

<sup>2</sup> MERCADER UGUINA.J. R; DE LA PUEBLA PINILLA. A y GOMEZ ABELLERIA F.J. (2019). *Lecciones de derecho de trabajo*. (12ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 139-177.

<sup>3</sup> Art 1.3 del ET

<sup>4</sup> Art 1.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

<sup>5</sup> Art 3.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

<sup>6</sup> Art 136.2 de la Ley General de la Seguridad Social

<sup>7</sup> GONZÁLEZ ORTEGA.S y BARCELÓN COBEDO.S(2019). *Introducción al Derecho a la Seguridad Social*. (13ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 79-110.

## II. LÍMITES DE LA RELACIÓN LABORAL

### II.1. Carácter personal

La existencia de una relación laboral se caracteriza por ostentar una naturaleza personal. Esto supone, que la actividad laboral debe de ser ejecutada física y personalmente por el propio trabajador, de lo contrario, nos situaríamos a extramuros de una relación laboral. No obstante, el hecho de experimentarse una sustitución del trabajador no altera la calificación de personal, es decir, que dicho carácter personal en la relación laboral admite excepciones. Un ejemplo de dicha excepcionalidad, puede apreciarse en la STS 2806/2015 de 16 de noviembre de 2017<sup>8</sup>.

En dicha sentencia, como parte demandante se sitúa D. Rómulo y como parte demandada se sitúa la empresa OFILINGUAS S.L. Por un lado, D. Rómulo prestaba servicios como interprete y traductor para la empresa OFILINGUAS S.L bajo la condición de trabajador por cuenta propia. Y, por otro lado, la parte demandada, se caracteriza por localizar a traductores o intérpretes, próximos a la ubicación geográfica donde se requería el servicio mediante su correspondiente aplicación informática.

En el desempeño de dichos servicios por parte del trabajador, se presentaba una libertad de aceptación o de rechazo del servicio. No obstante, en el caso de aceptar la prestación de dichos servicios, la parte actora acudía a la ubicación establecida por la plataforma, haciendo uso de sus propios medios, ante el órgano que le había sido encomendado. De igual manera, en el caso de no ostentar disponibilidad para ejecutar dicho servicio, D. Rómulo, encomendaba dicha prestación a su mujer o su hermano otorgando la correspondiente certificación a la empresa. Finalmente, tras la ejecución de dichos servicios, la parte actora remitía a la empresa las correspondientes facturas junto con la copia de las certificaciones de las intervenciones que había ejecutado.

Ante la pretensión del reconocimiento de una relación laboral entre ambos y en alusión al carácter personal, el órgano jurisdiccional se pronunció en base a lo siguiente; El TS consideró que el hecho de que la prestación de los servicios pudiera ser ejecutada de igual manera por miembros de la unidad familiar del trabajador, no impedía la calificación de relación laboral, es decir, la sustitución esporádica por parte de los familiares no impide el reconocimiento de la nota definitoria del carácter personal propia de la relación laboral. En justificación a ello, trajo a colación la sentencia 582/1999 de 25 de enero, donde se cuestiona la naturaleza de la prestación que ejecuta una limpiadora a favor de una comunidad de vecinos. En dicha sentencia constituyen bajo un contrato de arrendamiento de servicios, el servicio de limpieza diario por parte de la limpiadora a cambio del uso y disfrute de un piso entrecubiertas que ostentaba el propio edificio, aportando ella sus propios medios de limpieza. No obstante, dicha limpiadora ve interrumpido la prestación de dichos servicios al situarse en una situación de embarazo, por lo que procede a la sustitución de un familiar en su nombre.

Ante estos hechos, y teniendo en cuenta la sustitución esporádica por un familiar, el órgano jurisdiccional alego que “la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la

---

<sup>8</sup> STS 2806/2015 de 16 de noviembre de 2017

continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo”.

Por lo tanto, es evidente que tal y como se muestra en reiterados pronunciamientos, el hecho de experimentarse una sustitución esporádica, no puede concluir la inexistencia de una relación laboral. Por ello, la excepcionalidad de dicha sustitución evidencia como el sujeto que ejecuta la actividad no actúa como titular de su propia organización productiva, sino que se trata de un trabajador que se encuentra sometido a una especie de dependencia jurídica atenuada.

Siguiendo con la misma idea, para proceder a la admisión de dicha sustitución esporádica, no cabe el reconocimiento de una relación laboral entre el trabajador sustituido y el sustituto. Es decir, la actividad ejecutada entre ambos sujetos tiene que tener la naturaleza de un “trabajo amistoso, benévolo o de buena vecindad”, tal y como se reconoce en la STS 2000/1312 de 15 de enero de 2000<sup>9</sup>, por el contrario, que sea la propia empresa la que determine y proporcione la retribución que le corresponde al trabajador sustituto por la actividad ejecutada.

Finalmente, dicha sustitución requiere, asimismo, de dos requisitos. Por un lado, se requiere que dicha sustitución tenga naturaleza de “excepcionalísima” teniendo en cuenta el periodo de tiempo. Y, por otro lado, se requiere que teniendo en cuenta las características y la modalidad de la actividad a desempeñar está resulte de “naturaleza fungible”, es decir, que para el desempeño de la actividad no se requiera de una persona especializada y que, por tanto, no perjudique los intereses empresariales. Por lo tanto, en todas aquellas actividades que por sus características y por su naturaleza pueden ser consideradas como “cualificadas” se situaran al margen de esta posibilidad de sustitución<sup>10</sup>.

## II.2. Voluntariedad

La voluntariedad supone una de las notas o elementos determinantes en la existencia de una relación laboral. Dicha voluntariedad, implica que el sujeto que realiza la actividad laboral la ejerza de forma libre y de forma potestativa, es decir, que derive única y exclusivamente de su propia decisión.

Por lo tanto, en el caso de que el sujeto desempeñara la actividad laboral subordinado a una determinada obligación de una forma forzosa, no nos situaríamos ante una relación laboral, ya que, toda forma de trabajo impuesto o esclavizado queda totalmente excluido del ámbito de aplicación.

No obstante, en el supuesto de que se observara en la práctica de una actividad laboral algún tipo de desempeño forzoso o coactivo, esta tendría su correspondiente sanción o consecuencia jurídica por su realización, excepto en los casos reconocidos expresamente como; el trabajo prestado como privación de libertad, los trabajos de colaboración social...etc.

---

<sup>9</sup> STS 2000/1312 de 15 de enero de 2000

<sup>10</sup> SELMA PENALVA. A. (2007). *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 221-230.



Mediante dicha nota se pretende garantizar el principio de libertad de trabajo reconocido en la propia Constitución Española<sup>11</sup>.

Asimismo, y en alusión a los requisitos esenciales para la validez de los contratos, al no experimentarse dicha voluntariedad en la prestación de los servicios, se incurriría en una nulidad contractual. Debiendo comprobar, si se da la existencia de algún tipo de violencia, intimidación o dolo<sup>12</sup>.

Uno de los supuestos en los que se experimenta una falta de voluntariedad y, por ende, una especie de esclavitud o trabajo forzoso, es en la sentencia 73316/01 del 26 de julio de 2005, también conocida “Siliadin vs. Francia”<sup>13</sup>. En dicha sentencia, la parte demandante, en este caso una menor de 15 años es trasladada desde su lugar de origen a Francia, acompañada por la Sra. Beaulieu, con el correspondiente consentimiento paterno con el fin de lograr para la menor su condición inmigrante y su escolarización. Como contraprestación la menor debía trabajar en la casa de Sra. Beaulieu hasta satisfacer los gastos ocasionados con motivo de su traslado. Sin embargo, la Sra. Beaulieu procedió a retener su pasaporte y “prestar” a la menor para el servicio de otros sujetos, sin obtener la misma, ningún tipo de remuneración al respecto y en unas condiciones desproporcionadas. Entre esas condiciones se situaba el horario laboral que abarcaba desde las 7:30 de la mañana hasta las 10:30 de la noche, la ausencia de días de descanso, la privación de libertad de la menor al solo permitirle acudir a la iglesia los domingos...etc.

Ante estos hechos, la menor procedió a denunciar la violación del art 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos relativo a la prohibición de esclavitud y del trabajo forzado donde se reconoce que “*nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio*”<sup>14</sup>.

Ante la pretensión formulada por la parte actora y en relación a la determinación del trabajo forzado u obligatorio, el Tribunal consideró que por trabajo obligatorio o forzado se entiende “*cualquier trabajo o servicio exigido de un individuo bajo amenaza de un castigo o pena que le impida abandonar su actuación*”, aludiendo, asimismo, a una especie de miedo físico o moral al respecto, además de consistir en una actuación contraria a la voluntad del sujeto. Entendiendo el órgano jurisdiccional presenciarse en el caso a tratar dicha realidad.

No obstante, la concepción de trabajo forzoso requiere a su vez de una serie de requisitos esenciales. Entre ellos podemos destacar, la existencia de un trabajo o de la prestación de un servicio, la exigencia de cumplirlo respecto al sujeto, la amenaza de una pena concreta

---

<sup>11</sup> Art 1.1, 17.1, 25.2 y 35.2 de la CE.

<sup>12</sup> Art 1267 del CC “Hay violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible. Hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. Para calificar la intimidación debe atenderse a la edad y a la condición de la persona. El temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto no anulará el contrato”.

Art 1269 del CC “Artículo 1269 Código Civil: “Hay dolo cuando, con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no hubiera hecho.”

<sup>13</sup> STEDH 73316/01, Siliadin vs Francia, de 26 de julio de 2005

<sup>14</sup> Art 4 del Convenio Europeo de Derechos Humanos

y por ende la ausencia de voluntariedad, así como una duración determinada. En este caso la retribución no se da como uno de los elementos determinantes para reconocer la existencia de dicha realidad, ya que la presencia de una retribución puede considerarse que en cierta medida favorece la determinación del trabajo como voluntario, pero, sin embargo, el carácter oneroso o gratuito no es determinante en la consideración de “trabajo forzoso u obligatorio”.

Siguiendo con la misma idea y analizando los requisitos anteriormente mencionados cabe reconocer los siguientes aspectos. En primer lugar y en relación a la existencia de un trabajo o la prestación de un servicio, puede tratarse de cualquier tipo de actividad siendo irrelevante las características o la naturaleza de la misma. En segundo lugar, y en alusión a la actuación de exigir al sujeto el cumplimiento de la actividad, en ella se engloba a todo tipo de persona física, incluso aquellas que se sitúan en una situación de irregularidad. En tercer lugar, y en relación a la presencia de una amenaza debido a la imposición de una pena, dicha pena no solo se considera una sanción penal sino también engloba la pérdida de derechos o de determinadas facultades. Y para concluir el análisis, cabe traer a colación la duración, la cual en la ejecución de una actividad forzosa u obligatoria tiende a ser de forma ocasional o por un periodo de tiempo determinado<sup>15</sup>.

### II.3 Retribución

La retribución consiste en uno de los elementos determinantes para el reconocimiento de una relación laboral. Es decir, para que medie una relación laboral se requiere que entre los sujetos que son partícipes de la misma se dé una retribución o salario como resultado de la actividad laboral que desempeñan.

De tal manera que, en el supuesto de no darse la existencia de una retribución por el desempeño de una actividad laboral nos situaríamos a extramuros de la presencia de una relación laboral. Excluyendo así, todas aquellas actividades o labores que tienen la calificación de amistosos, de buena vecindad, benévolos o trabajos familiares al no ostentar dicho criterio<sup>16</sup>.

Asimismo, resulta irrelevante la finalidad que persiga el empresario, es decir, si mediante el desempeño de dicha actividad laboral se logra un propósito económico o no, ya que la retribución es un elemento esencial en el que son externos los riesgos empresariales que puedan darse en el desempeño de la actividad laboral.

Uno de los supuestos donde la retribución es determinante para esclarecer y determinar la existencia de una relación laboral se da en la STS 1404/2014 de 19 de febrero de 2014. En dicha sentencia, se cuestiona la naturaleza y la calificación que se atribuye al cometido que ejerce un colaborador de la cadena de radiodifusión de cadena SER<sup>17</sup>.

Inicialmente, el colaborador prestaba sus servicios para el programa de “La Ventana” y “La Ventana de Verano”. Dicha prestación la realizaba una vez por semana durante el transcurso de una hora de forma telefónicamente digital y por ello recibía una cantidad

---

<sup>15</sup> GARCIA SEDANO.T.(2018) Relaciones Laborales y derecho del empleo. *Revista Internacional y comparada*. Volumen 6, n ° 4, pp 175-182.

<sup>16</sup> ESCARTÍN PERROTE-GARCIA, I. (2019). *Derecho del Trabajo*. (9ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 147-167.

<sup>17</sup> STS 1404/2014 de 19 de febrero de 2014

fija de 6000 euros al mes, más el correspondiente porcentaje de IVA a través de facturas emitidas por la sociedad "Producciones y Servicios TXANTXALAN SL", de la que el actor era administrador único. No obstante, en los años posteriores su retribución se vio determinada por el número de programas que este ejecutaba mensualmente.

Ante estos hechos y en alusión a la nota definitoria de retribución, el órgano jurisdiccional afirma, que la forma de retribución adoptada por parte del colaborador no era determinante para dar lugar a la transformación de una prestación personal a un contrato mercantil entre dos sociedades. Alegando así que, *“La jurisprudencia no exige que la retribución sea fija y periódica, aunque ello refuerce la laboralidad de la relación, pero también se admite dentro del concepto de salario la retribución por resultado, o dentro del ámbito periodístico, por crónica realizada”*.

Asimismo, y en relación a que el colaborador ostentara su retribución mediante una sociedad de la cual ostenta la condición de administrador único, el órgano jurisdiccional afirma que *“Tampoco se opone a la laboralidad de la relación el dato de que el Sr. Bartolomé (colaborador) perciba sus retribuciones por su trabajo a través de una sociedad de la que es administrador único... Pues no es dudoso que la prestación del servicio del demandante es personal, y cualquiera que haya sido la causa de la anomalía consistente en instrumentar la percepción salarial a través de una sociedad y las consecuencias que ello pudiera tener en otros órdenes, lo cierto es que las facturas a nombre de Producciones y Servicios TXANTXALAN S.L. se refieren en realidad a retribuciones del trabajo personal del Sr. Bartolomé”*.

Finalmente, también el órgano jurisdiccional se pronuncia respecto a elementos fraudulentos de la constitución de una sociedad mercantil a efectos de enervar el carácter laboral afirmando que *“Las altas en el Régimen Especial de Autónomos, el pago de licencia fiscal y la facturación con inclusión del IVA son sólo datos formales, que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter; más bien forman parte del mecanismo que se ha puesto en marcha para tratar de descalificar la relación como laboral”*.

#### II.4. Dependencia

La dependencia es una nota característica de la relación laboral. Esta presupone que el trabajador debe desempeñar la actividad laboral bajo la dirección o subordinación del empresario o la persona, cumpliendo con las directrices que le sean encomendadas por los mismos.

Por lo tanto, la nota de dependencia ha de entenderse como una subordinación a las órdenes del empresario para un correcto cumplimiento del cometido y del acuerdo contractual. Por ello, en el caso de no darse el establecimiento o fijación del cometido del propio trabajador, se situará dicha prestación excluida del ámbito de organización y dirección empresarial.

Sin embargo, se ha de distinguir la concepción de dependencia de otra serie de expresiones o elementos inherentes a la misma, como puede resultar la sujeción a un horario de trabajo o una jornada laboral, ya que estos elementos, únicamente pueden resultar presunciones iuris tantum.

No obstante, la concepción de la dependencia ha experimentado una evolución y flexibilización donde el reconocimiento de la misma puede presentar determinadas dificultades u obstaculizaciones y para su esclarecimiento ha sido determinante las construcciones jurisprudenciales. Asimismo, la aparición de nuevas formas de trabajo, de un avance tecnológico y de la aparición de nuevos mecanismos de supervisión o control dan lugar a la existencia de una variación y flexibilización en el reconocimiento de dependencia.

Uno de los supuestos en los que es determinante y se analiza de forma exhaustiva la existencia de la nota definitoria de dependencia es en la STSJ CAT 7546/2020 del 7 de octubre de 2020. En dicha sentencia, la parte actora, en este caso, la TGSS ante irregularidades en la liquidación de las cuotas del propio organismo, procede a demandar a la empresa INNOVACIÓN DOOR S.L y a D. Antón con el objetivo de reconocer la existencia de una relación por cuenta ajena entre ambos<sup>18</sup>.

D. Antón se situaba dado de alta bajo la condición de TRADE, prestando esté, servicios para diversas empresas, entre ellas la empresa INNOVACIÓN DOOR S.L. El demandado, prestaba sus servicios haciendo uso de sus propios materiales, equipos y medio de transporte. No obstante, cuando se requería algún material del cual el no disponía, se procedía a utilizar el de la propia empresa o a alquilarlo a otras empresas. Asimismo, D. Antón establecía su propio horario de trabajo dada la demanda que tenía por otros servicios, pero en la prestación que ejecutaba en la empresa no dependía de el mismo, ya que era la empresa la que establecía que cometidos debía realizar, pese a tener plena autonomía para decidir la forma en la que ejecutarlo. Sin embargo, entre ambos no existía contrato alguno, únicamente de forma verbal estaba estipulado el precio por hora trabajada de D. Antón, que consistía en 12,5.

Ante estos hechos, y en el análisis de una relación laboral por cuenta ajena, se establece lo siguiente en relación a la dependencia; En primer lugar, define la dependencia como *“el hecho de encontrarse el trabajador dentro de la esfera organizativa, rectora y disciplinaria de aquél por cuya cuenta realiza su actividad”*. Por el contrario, también se establece lo que se entiende por la presencia de *“independencia”*, entendiendo la situación en la que el propio trabajador faculta la organización de su propia actividad profesional, así como la dedicación que emplea en la misma.

Por ende, y en alusión al caso, el órgano jurisdiccional niega la existencia de una relación laboral por cuenta ajena ya que D. Antón no prestaba sus servicios única y exclusivamente a la empresa INNOVACIÓN DOOR S.L, sino que lo prestaba a diversas empresas y particulares, ausentándose incluso en determinadas ocasiones en la empresa para la ejecución de sus otros servicios. Asimismo, D. Antón desempeñaba su actividad profesional mediante sus propias herramientas y equipos, así como mediante su medio de transporte, haciéndose responsable del gasto y deterioro de los mismos. Concluyendo, con la fundamentación de la inexistencia de una relación laboral por cuenta ajena entre ambos codemandados, el órgano jurisdiccional también alude a la ausencia de un horario concreto, al recaer sobre D. Antón una libertad horaria además de una ausencia de ingresos mensuales fijos y una ausencia de situarse bajo las directrices de la propia

---

<sup>18</sup> STSJ CAT 7546/2020 del 7 de octubre de 2020

empresa, al establecer está únicamente, el lugar y el trabajo que debía realizar, ya que la forma en la que debía ejecutarlo lo determinaba él mismo.

Por lo tanto, ante estos pronunciamientos jurisdiccionales, se evidencia que los indicios de dependencia como la sujeción a un horario o a unas directrices pueden confirmar o determinar la existencia de laboralidad, pero, no obstante, también puede darse la no exclusión de laboralidad al presenciarse otra serie de indicios pese a la presencia de los mencionados anteriormente<sup>19</sup>.

## II.5. Ajenidad

Finalmente, para experimentar la existencia de una relación laboral se requiere que la misma se desempeñe de forma ajena. Dicha ajenidad se manifiesta en diversos ámbitos.

En primer lugar, se requiere que exista una ajenidad respecto a los riesgos. Esto supone que el propio trabajador solo debe de cumplir el cometido inicial que fue pactado contractualmente, renunciando en cualquier caso al resultado obtenido o al riesgo económico que pudiera derivar de dicho resultado, obteniendo única y exclusivamente la retribución correspondiente por la prestación de la actividad laboral encomendada.

En segundo lugar, se requiere de una ajenidad en los frutos obtenidos. Es decir, el trabajador cede de forma inicial los frutos derivados del desempeño de su actividad laboral, para ser atribuidos posteriormente a un patrimonio ajeno o al patrimonio del empresario.

En tercer lugar, se requiere de una ajenidad en la titularidad de la organización. De tal manera que, el propio empresario puede atribuir el resultado obtenido a su propio patrimonio, al ostentar el mismo, la propiedad de los medios de producción efectuados para su ejecución y obtención.

Finalmente, se requiere una ajenidad en el mercado, esto supone que, pese a que el resultado sea ejecutado por el propio trabajador, es el empresario quien ostenta la posibilidad de situar dicho resultado en el mercado pudiendo derivar del mismo respectivas ganancias o pérdidas, de las cuales solo sería responsable el propio empresario<sup>20</sup>.

En esta nota de ajenidad, podemos apreciar al igual que en la nota de dependencia una evolución y una flexibilidad en su propia concepción al experimentar un desarrollo tecnológico y evolutivo de nuestra sociedad. Ambas notas, son caracterizadas por diferenciar y distinguir la relación laboral de otra especie de relaciones o contratos, como pueden ser contratos civiles o mercantiles.

Uno de los supuestos donde se cuestiona la existencia de una relación laboral y, por ende, se analiza el aspecto de ajenidad es en la STS 588/2018 de 24 de enero de 2018<sup>21</sup>. En dicha sentencia, la parte actora, la ITSS procede a demandar a la empresa ZARDOYA OTIS, SANA ante la suscripción de una póliza de responsabilidad civil por parte de uno

---

<sup>19</sup> TODOLÍ SIGNES. A. (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*. nº 41, pp 10-17.

<sup>20</sup> PALOMEQUE LOPEZ. M. C y ALVAREZ DE LA ROSA. M. (2020). *Derecho de trabajo*. (28ª edición). Madrid; Editorial Universitaria Ramón Areces, pp 473-508.

<sup>21</sup> STS 588/2018 de 24 de enero de 2018

de sus trabajadores en el desempeño de su actividad. Considerando la ITSS, que dicha actividad ejercitada por el trabajador es merecedora de una calificación como relación laboral.

D. Jon, se sitúa dado de alta como RETA y como parte de la ejecución de su actividad profesional, ofrece servicios de instalación y reparación de aparatos elevadores para la empresa ZARDOYA OTIS, SANA mediante la suscripción de un contrato de colaboración para la ejecución de obras entre ambos. En la ejecución de dicha actividad D. Jon, no ostenta ningún contacto con el cliente final, así como ninguna retribución, es la propia empresa la que como propietaria de los elevadores mantiene el contacto con los clientes y recibe las correspondientes retribuciones, remitiendo posteriormente en función de las facturas otorgadas por el trabajador, la retribución que le corresponde. Asimismo, el trabajador hace uso de sus propias herramientas en la prestación de los servicios, excepto algún tipo de maquinaria pesada que proporciona la propia empresa. Dicha prestación de servicios es supervisada por parte de la empresa una vez es finalizada por parte del trabajador. En lo relativo al horario, D. Jon únicamente está sujeto al horario de apertura y cierre de la obra en la que este prestando sus servicios, y no se sitúa sujeto a ningún pacto de exclusividad.

Ante estos hechos, y en alusión a la nota definitoria de ajenidad, el órgano jurisdiccional reconoce situarse en una situación de ajenidad cuando; Se da la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizado; Cuando las decisiones relativas a la actividad profesional son determinadas por el propio empresario y no por el propio trabajador, como por ejemplo los precios y las tarifas o en función de la naturaleza o el carácter fijo o periódico de la retribución por los servicios prestados.

Por ende, y en alusión al caso se evidencia la nota de ajenidad al apreciar que, los frutos obtenidos de la actividad profesional son atribuidos directamente a la empresa ZARDOYA OTIS, SANA, además de asumir la misma los riesgos empresariales y las retribuciones de forma directa. Finalmente, el órgano jurisdiccional afirma que pese a darse determinadas circunstancias que podrían concluir en cierta manera la inexistencia de ajenidad, como, por ejemplo, la utilización de sus propios medios, ha de entenderse como indicios marginales frente a aquellos más predominantes. Por ello, afirma darse la existencia de una relación laboral entre ambos.

Por lo tanto, la ajenidad experimenta diversos significados, en los frutos, en la utilidad patrimonial, en la responsabilidad y asunción de los riesgos, en el mercado o en la propia titularidad de la organización empresarial. Es decir, que en función de la perspectiva o significado que se atribuya o se analice pueden apreciarse diversos criterios para determinarla.

No obstante, y en relación a la “titularidad de la organización empresarial” se han experimentado diversos litigios a la hora de determinar el carácter principal o secundario que pueda tener dichos medios. Es decir, se ha de analizar si el trabajador ostenta la titularidad de los medios necesarios y fundamentales para el desempeño de la actividad

profesional o no<sup>22</sup>. Dicha realidad será analizada de forma detallada en los siguientes apartados mediante diversos pronunciamientos jurisdiccionales.

#### II.6. Otros aspectos: los requisitos de validez del contrato

Finalmente, cabe mencionar que además del cumplimiento de estas notas características, deben estar recogidos los requisitos de validez propios del contrato, tal y como se reconoce en el art 1261 del CC. Dichos requisitos suponen la concurrencia del consentimiento de ambos contratantes, la existencia de un objeto cierto y determinante que suponga la materia del contrato y el establecimiento de una causa de obligación<sup>23</sup>.

En lo relativo al consentimiento, este concurre cuando se manifiesta la oferta y la aceptación respecto al objeto y la causa que dan lugar a la constitución del contrato. No obstante, será considerado nulo todo contrato en el que el consentimiento haya sido otorgado por error o bajo la influencia de una intimidación o violencia.

En lo relativo al objeto del contrato, puede entenderse por objeto del contrato todas aquellas cosas que no se sitúen a extramuros del comercio de los hombres, incluso pueden serlo cosas futuras, así como todos aquellos servicios que no resulten contrarios a la ley o a las buenas costumbres. Asimismo, se requiere que se trate de un objeto determinado en cuanto a su especie. De igual manera, cabe mencionar que tal y como reconoce el art 1271 del CC el objeto del contrato ha de ser lícito, entendiéndose por lícitud todas aquellas cosas o prestación de servicios que no resulten contrarias a la ley o a las buenas costumbres<sup>24</sup>.

Uno de los supuestos donde se cuestiona la lícitud del objeto del contrato, es en CCPR/C/75/D/854/1999, también conocido como “Wackenheim v Francia”. En dicha sentencia, la parte actora, Wackenheim, dada su condición física de enanismo se dedicaba a la práctica de “lanzamiento de enanos”. Práctica que resulto posteriormente prohibida por el alcalde y el Ministerio de Interior del territorio donde se ejecutaba, por tratarse de una práctica contraria a la dignidad humana y orden público.

Ante estos hechos, Wackenheim, procedió a denunciar dicha prohibición, al considerar esta una medida discriminatoria además de considerar violado su derecho a la libertad de trabajo, al respeto a la vida privada y a un nivel de vida suficiente. Considerando así, que la práctica de dicha actividad no atentaba contra la dignidad humana.

Finalmente, el órgano jurisdiccional, afirmó que el desempeño de dicha práctica por personas con esas características físicas no suponía un motivo de discriminación alguno, sino que se fundamentaba en motivos objetivos y razonables y que resultaban fundamentales para mantener el orden público. Por lo tanto, dicha práctica no resultaba contraria al Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> SANCHEZ-URÁN AZAÑA. M.Y. (2019). Las fronteras del contrato de trabajo y sistemas de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº 143, pp 14-34.

<sup>23</sup> Art 1261 y ss. del Código Civil

<sup>24</sup> DE VERDA Y BEAMONTE. J.R y ATIENZA NAVARRO.M. L. (2019). *Derecho civil II: Contratos y obligaciones*. (4ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 195-224.

<sup>25</sup> CCPR/C/75/D/854/1999, Manuel Wackenheim v. France, del 26 de julio de 2002

Prosiguiendo con las características del contrato, y en lo relativo a la causa del mismo, se requiere la existencia de una causa, como puede tratarse de un servicio o beneficio que sea remunerado. Por lo tanto, todo contrato que carezca de causa que lo justifique o que ostente una causa ilícita no producirá efecto alguno, entendiéndose por causa ilícita toda aquella que atente contra ley o la moral.

Por lo tanto, con la concurrencia de los criterios mencionados anteriormente, los contratos resultarían de cumplimiento obligatorio independientemente de la forma en la que se haya procedido su celebración.

En lo respectivo a la forma del contrato, el art 8 del ET determina el alcance y la concepción de la misma, entendiéndose la “forma del contrato” como la exteriorización externa de las declaraciones de voluntad que ejecutan de forma recíproca el empleador y trabajador<sup>26</sup>. De tal manera, que se manifiesta una libertad de forma contractual, ya que cabe la posibilidad de que la celebración del contrato se ejecute de forma escrita o de forma verbal, y todo ello se presume existente entre todo aquel sujeto que presta sus servicios por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otro sujeto y el que lo recibe a cambio de una estipulada retribución.

Asimismo, cualquiera de las partes puede solicitar la formalización por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, ya que, de no ejecutarse, se estaría incurriendo en una sanción de carácter grave tal y como se reconoce en TR LISOS<sup>27</sup>.

No obstante, no procederemos a analizar con mayor profundidad el contenido de este apartado dado que se sitúa a extramuros del contenido propio del art 1.1 del ET.

### III. LA NECESIDAD DE DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### III.1. Criterios generales

Actualmente, dada la flexibilización de las diversas notas definitorias de la relación laboral, así como de la creación de nuevas formas de trabajo y de un gran avance tecnológico, tiende a resultar más complejo la apreciación de la existencia o inexistencia de una relación laboral. Esto supone, que no siempre se manifiesta con claridad o con la misma intensidad o modalidad. Los mayores o más concurridos problemas de calificación en el reconocimiento de una relación laboral son los siguientes<sup>28</sup>:

- *La existencia de imprecisión en los elementos constitutivos del contrato de trabajo.* Esta afirmación gira en torno a las notas definitorias de dependencia y ajenidad, ya que dada su flexibilización y su evolución se han experimentado diversas modificaciones que revelan y dan lugar a la existencia de una indeterminación respecto a las mismas.
- *Inaplicación fraudulenta de la legislación laboral en las actividades laborales pese a apreciarse las notas definitorias de una relación laboral.* Dada la realidad social actual, es frecuente, que ya sea en beneficio del trabajador o del propio

---

<sup>26</sup> Art 8 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>27</sup> Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

<sup>28</sup> ALFONSO MELLADO. C.L; GOERLICH PESET. J.M (Dir.) y GARCIA ORTEGA.J (Coord.). (2019). *Derecho del Trabajo*. (7ª edición), Valencia; Tirant lo Blanch, pp 97-126.



empresario se oculte o se trate de no aparentar que entre ambos se da la existencia de una determinada relación laboral. Evitando de esta manera, hacer frente al cumplimiento de las diversas obligaciones laborales, así como de la inscripción del trabajador en el Registro General de la Seguridad Social. En este sentido, se han experimentado diversos pronunciamientos jurídicos, ya que con la creación de nuevas formas de trabajo como, Uber o Globo y sus respectivos trabajadores la existencia de una relación laboral no se presentaba de una forma nítida.

- *La existencia de contratos vecinos al contrato de trabajo.* Esto supone la existencia de contratos de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra, los cuales ostentan unas características que no terminan ser del todo claras dando lugar a relaciones de alteridad y dada su proximidad al contrato de trabajo generando una situación de difícil calificación. Estas calificaciones resultan ser determinadas y juzgadas por parte de los órganos jurisdiccionales de forma individual en base a criterios del ordenamiento laboral como de la construcción jurisprudencial ejecutada.
- *Falta de significación en la calificación de las partes interesadas.* Esta idea supone que es insignificante la denominación o calificación que las partes de un contrato decidan otorgarle al contrato o a la relación jurídica que mantienen entre ambos, ya que el contenido esencial para la calificación consiste únicamente en el contenido obligacional inherente al mismo. Es decir, la calificación de la relación jurídica es la que resulte de su contenido, prevaleciendo está respecto la que hubieran estipulado las partes.
- *Establecimiento de cláusulas ficticias en el contrato de trabajo.* Es una realidad en la que el empleador suscribe un contrato en el que mediante el establecimiento de una serie de cláusulas intenta solapar o fingir una realidad paralela. No obstante, este tipo de cláusulas ficticias no suelen tener validez alguna si se logra probar su ineficacia.
- *El incumplimiento de las obligaciones formales.* Toda relación laboral con lleva la constitución de determinados requisitos formales, como puede ser, dar de alta al propio trabajador o darle de alta en el régimen correspondiente al cargo que desempeña en el INSS entre otros. Sin embargo, la omisión de esta serie de requisitos formales no resulta trascendente a efectos de su calificación.
- *La presunción de laboralidad.* Se presumirá existente la laboralidad entre todo aquel sujeto que presta un servicio por cuenta y bajo el ámbito de dirección y organización de otro a cambio de su correspondiente retribución<sup>29</sup>. Es decir, se trata de determinar la existencia de una dependencia y una ajenidad respecto a la relación que se estable entre las partes.
- *Sistema de indicios.* Además de los factores anteriormente mencionados, los órganos jurisdiccionales han elaborado un sistema de indicios o de exteriorización de notas como la ajenidad y la dependencia, con el que resulta menos complejo la determinación y el análisis de la existencia de una relación laboral. Esto no supone que en dicho sistema de indicios se base la determinación definitiva, pero al concurrir varios elementos de los ahí presentes cabe ostentar un análisis más completo. Por lo tanto, queda al arbitrio de los órganos jurisdiccionales el análisis

---

<sup>29</sup> Art 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

y la indagación de cada uno de los indicios y elementos de la actividad a desempeñar.

Finalmente, cabe reconocer que la negociación colectiva, ha supuesto un elemento determinante en la proclamación de la existencia de una relación laboral. Esto se debe a que si el desempeño de una actividad ha sido calificada por los mismos bajo la denominación de “relación laboral” difícilmente esta podría quedar posteriormente a extramuros de la misma.

### III.2. Nociones generales de las plataformas digitales

#### III.2.1. Concepción de “plataformas digitales”

Actualmente, las plataformas digitales han originado un nuevo modelo de trabajo, o lo que es o lo mismo han supuesto una nueva forma de trabajo atípica. Ahora bien, ¿en qué consiste esta nueva realidad? ¿Como puede definirse?

A nivel europeo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha definido las plataformas digitales como una forma de empleo que, mediante el uso de las plataformas digitales, acondiciona a organizaciones o individuos para su sometimiento posterior a otras organizaciones o individuos con el objetivo de solventar determinados problemas que puedan experimentar los usuarios finales o ejecutar servicios concretos a cambio de una retribución<sup>30</sup>.

Asimismo, autores como Mercader Uguina<sup>31</sup>, denominan las plataformas digitales como una realidad que opera como un enlace de intermediación entre dos o más sujetos que con generalidad tienden a ser clientes finales, por un lado, y los prestadores de servicios por otro.

Ahora bien, en esa primera definición ejecutada a nivel europeo, no se engloban todas las plataformas digitales, ya que no engloba, por ejemplo, aquellas de carácter voluntario, las plataformas de venta...etc. Por ello en el ámbito de las plataformas digitales cabe distinguir dos tipos, entre las que destacamos las plataformas de trabajo en línea o también conocidas como plataformas “crowdwork”, y las plataformas de trabajo de demanda a través de aplicaciones o apps.

Por un lado, las plataformas “crowdwork” se caracterizan por tratarse de una realidad, donde trabajadores que inicialmente ostentaban una relación contractual con la empresa experimentan una externalización de su cometido, hasta tal punto que su actividad laboral pasa a regirse y a ejecutarse mediante una plataforma electrónica, convirtiéndose así la misma, en una intermediaria entre las partes. Mediante este tipo de plataformas, se ejecutan cometidos de diversa índole, no obstante, estos trabajadores no se sitúan sometidos a unas ordenes o horario determinado para ejecutar su función, sino que ostentan una libertad horaria para el desempeño de las actividades que establece la propia plataforma.

---

<sup>30</sup> Eurofound. (2018). “*Employment and working conditions of selected types of platform work*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>31</sup> MERCADER UGUINA.J.R.(2017). El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, *Diario La ley*, n ° 9.

Por otro lado, se situarían las plataformas de trabajo de demanda a través de aplicaciones o apps. En este caso, las actividades que se ejecutan mediante las aplicaciones pueden resultar de distinta naturaleza, desde como medio electrónico para hacer uso de un transporte hasta como medio de demanda de reparto de comida u objetos. Asimismo, las propias aplicaciones actúan como intermediarias entre el trabajador y el usuario final, pero también cabe la posibilidad de que el poder de dirección de la propia plataforma se vea graduado o condicionado por la delegación de algunas facultades de supervisión y control, como, por ejemplo, por la opinión que puede dar el consumidor final<sup>32</sup>.

Actualmente, no existe una estadística oficial a nivel nacional que determine de forma expresa el número de sujetos que se sitúan en el ámbito de las plataformas digitales en España. Sin embargo, en el año 2017, tras un análisis ejecutado a nivel estatal por COLLEEM, entre más de 14 Estados miembros, se dedujo que España se situaba entre uno de los estados con mayor porcentaje de sujetos que se sitúan en el ámbito de plataformas digitales.

De forma reiterada, en el año 2018, España resulto ostentar el porcentaje más elevado respecto a población en edad laboral que se sitúa en el ámbito de las plataformas digitales. Asimismo, y en relación a la habitualidad o al medio de uso, con la que los sujetos optan por situarse en el medio de las plataformas digitales, tras la investigación efectuada por la Universidad de Hertfordshire junto con FEPS y UNI Europa, se dedujo que al menos un 17% de la población española ejercía esta actividad una vez por semana, que para más de un 9,4% este tipo de empleo era su única y principal fuente de ingresos y que para más de un 69% de población el desempeño de una actividad en el medio de las plataformas digitales suponía la mitad de su fuente de ingreso<sup>33</sup>.

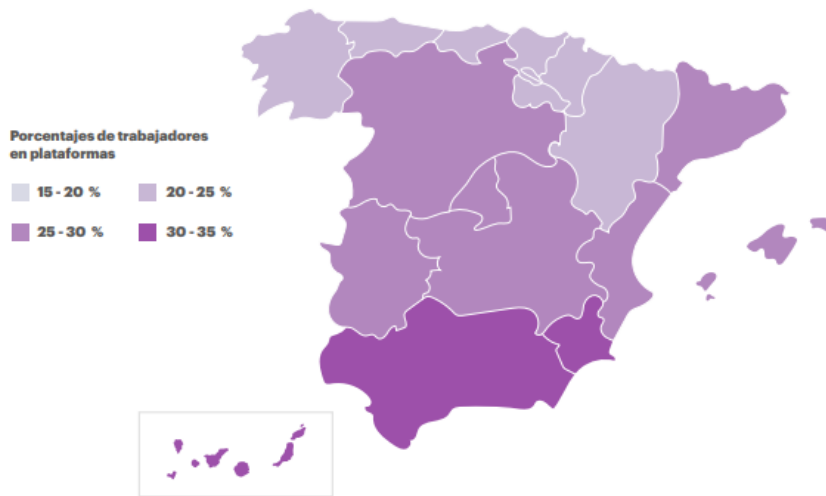
Por lo tanto, de este tipo de estudios, podemos deducir, que en España pese a ser una realidad bastante reciente, está teniendo una gran implantación y que aumenta y evoluciona de forma progresiva entre la población. No obstante, también se ha determinado mediante el estudio anteriormente mencionado la afluencia que existe geográficamente de trabajadores que se sitúan en el ámbito de las plataformas digitales, tal y como podemos observar en la siguiente imagen.

---

<sup>32</sup>MALO. M.G. (2018). Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía española*, nº 156, pp 146-158.

<sup>33</sup> Digital Future Society.(2020).*El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, pp 16-20.

+ Distribución geográfica de los trabajadores en plataformas en España



Fuente de fotografía: Digital Future Society. Fuente de los datos: Universidad de Hertfordshire 2019

Tal y como podemos observar, es evidente, que, en todo el territorio nacional, se da la presencia de trabajadores en plataformas, no obstante, existe una mayor demanda en la zona del sur respecto a otras zonas geográficas como el norte donde el porcentaje se sitúa entre un 15-20%.

### III.2.2. Regulación y reacciones jurisprudenciales

Una vez analizado las nociones generales de las plataformas digitales, así como su implantación, cabe preguntarnos de qué manera se sitúa regulada esta nueva realidad en nuestra sociedad.

Tal y como hemos podido observar anteriormente, hasta ese pronunciamiento del TS, se han calificado de diversa índole, desde un contrato mercantil, hasta el reconocimiento de regirse por una regulación específica o concreta como se dio en el caso de la SSTJUE 434/2015 de 20 de diciembre de 2017<sup>34</sup>.

En dicha sentencia, se cuestiona la naturaleza que ostenta la actividad, al considerar experimentarse una vulneración de la normativa vigente mediante practicas engañosas y actos de competencia desleal por parte de la empresa UBER. Sin embargo, el TJUE, dado que la actividad de UBER consiste en una actividad de transporte, ha calificado la misma como un servicio de transporte independientemente de que se ejecute mediante una plataforma digital. El fundamento de dicha afirmación se basa en dos motivos.

Por un lado, el TJUE no considera que la oferta que ofrece mediante su correspondiente aplicación suponga únicamente una intermediación entre el conductor y el usuario final, sino que, en la misma medida está administrando una oferta de servicios de transporte urbano dirigido a toda aquella persona que requieran de un desplazamiento urbano. Por

<sup>34</sup> SSTJUE 434/2015 de 20 de diciembre de 2017

lo tanto, bajo esta idea, se engloba la actividad bajo el concepto de “servicio en el ámbito de los transportes”, ya que no solo se entiende adherido a los servicios de transporte como tal, sino también a cualquier servicio ligado de forma inherente a un desplazamiento de personas o mercancías de un lugar a otro gracias a un medio de transporte.

Por otro lado, el TJUE califica la empresa UBER como empresa de transportes en concordancia con la actividad que ejecuta. Entre la fundamentación que utiliza para ello, podemos encontrar, que UBER es una empresa que selecciona una serie de trabajadores para que ejerzan una actividad de conducción sin que estos ostenten ningún tipo de profesionalidad al respecto, lo que supone que, en el caso de que no se diera la intermediación o existencia de UBER, estos no podrían ejercer esta actividad sin su correspondiente acreditación o profesionalidad. Asimismo, reconoce determinante para asentar esa naturaleza, la idea de que es la propia empresa quien establece determinadas condiciones laborales, como el precio máximo del trayecto que han de establecer, la idoneidad que han de presentar los vehículos...etc.

Por lo tanto, es evidente, que el desempeño de una actividad en plataformas digitales puede adquirir de calificaciones de diversa índole, por ello, una vez determinados los criterios generales por los que puede resultar complejo el reconocimiento de la relación laboral y sus nociones generales, a continuación, procederemos a analizar diversos casos en los que se cuestiona o se reclama la existencia de la relación laboral y con ello, los pronunciamientos y determinaciones jurisdiccionales actuales.

### III.3. Cuestiones generales y jurisprudencia

#### III.3.1. Las notas definitorias de la relación laboral en las plataformas de intermediación digital

Dada la notoriedad y evolución creciente de las TIC y la tecnología en nuestra sociedad, así como de las nuevas formas de trabajo que con ellas se han constituido, han ocasionado múltiples litigios dada la indeterminación de la existencia de la relación laboral. Sin embargo, pese a la notoriedad de las mismas, existe la ausencia de una regulación específica que regule o determine los criterios de la existencia de una relación laboral en este ámbito. Dicha ausencia legal, es suplida por diversos pronunciamientos jurisprudenciales partiendo de los criterios de laboralidad tradicionales establecidos en el art 1.1 y 8.1 del ET. Por ello, hemos procedido a analizar una de las sentencias más trascendentes en este ámbito laboral. Esta sentencia es la STS 2924/ 2020 del 25 de septiembre de 2020<sup>35</sup>.

En dicha sentencia, se sitúan como parte demandante D. Desiderio y como parte demandada GLOVO APP 23, S.L. La empresa GLOVO APP 23, S.L, es una plataforma de intermediación que tiene por objeto social la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes por cuenta ajena, actuando como comisionista, así como la realización de la actividad de intermediaria en la contratación de transporte de mercancías por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista u operador logístico. En este caso, D. Desiderio se sitúa dado de alta como RETA en la Seguridad Social y, por ende, suscrito con la

---

<sup>35</sup> STS 2924/2020 de 25 de septiembre de 2020

demandada un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados y pedidos como trabajador autónomo.

La actividad que desempeñaba D. Desiderio, era gestionada mediante la APP de GLOVO, y las comunicaciones que el mismo ostentaba con la empresa se ejercían mediante correo electrónico. Asimismo, la parte actora, ostentaba plena libertad para determinar la franja horaria en la que deseaba trabajar, así como para aceptar o rechazar cualquiera de los pedidos que le eran adjudicados. No obstante, una vez eran aceptados, debía ejecutar el proceso siguiendo las directrices otorgadas por el propio cliente entablado un contacto directo. La adjudicación de dichos pedidos, se ejercía de forma automática mediante el algoritmo de GLOVO y ligado a ello, la propia empresa establecía un sistema retributivo en el que se abonaba una cantidad económica por pedido, estableciendo la misma, las propias tarifas y precios. Concretamente, D. Desiderio, percibía 2,50 euros por pedido que resultaban del abono de 2,75 euros que ejercía el propio cliente por el envío, siendo la cantidad restante perteneciente a la empresa GLOVO en concepto de intermediación. De igual manera, era poseedor de una tarjeta de crédito para hacer frente a la posible adquisición de artículos o elementos, siendo esta asignada por la propia empresa.

En consecuencia, a ello, era el propio trabajador quien de forma quincenal debía proporcionar a la empresa las facturas de los servicios realizados con su correspondiente IVA, para posteriormente ser confeccionadas y retribuidas mediante una transferencia bancaria por GLOVO.

Asimismo, pese a la libertad horaria y de elección anteriormente mencionadas, la propia empresa disponía de un sistema de puntuación de los “glovers”, que ostentaba diversas categorías y que era determinada en función de tres factores; la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, estableciendo como puntuación máxima 5 puntos. Estableciendo de igual manera, una penalización de 0,3 puntos cada vez que los repartidores no se situaban operativos en la franja horaria establecida por ellos mismos, excepto en los casos en los que la ausencia estuviera justificada. Por lo tanto, aquellos trabajadores que tuvieran una mayor puntuación eran gratificados con una preferencia de acceso a los servicios que fueran siendo ofertados.

En la misma línea, los trabajadores disponían por la política de la empresa el derecho y disfrute de dar lugar a la interrupción de su actividad laboral por un periodo de 18 días hábiles de forma anual, siendo necesario únicamente su preaviso.

Concluyendo, con las condiciones y requisitos a los que D. Desiderio se situaba expuesto, cabe reconocer que no estaba sujeto a ningún pacto de exclusividad respecto a la empresa pese a tener que cumplir el porcentaje de ingresos mínimo inherente a la condición TRADE y que el mismo, era responsable del buen fin del servicio, así como de los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. No obstante, el mismo, aportaba como medios propios su moto como medio de transporte y su teléfono móvil como medio de comunicación, siendo responsable de los gastos que de estos pudiera derivarse. Finalmente, y en alusión a su medio de transporte, la empresa requería para el desempeño de la actividad la utilización de un geolocalizador GPS con

el que se registrasen los kilómetros efectuados en cada servicio, independientemente de la libertad que el mismo ostentaba para la elección de la ruta.

A fecha de 19 de octubre de 2017, el demandante comunica a la empresa de forma electrónica su ausencia en la actividad laboral dado su malestar físico. Dicho malestar físico continua hasta el 24 de octubre cuando D. Desiderio vuelve a incorporarse al desempeño de la actividad laboral. Acto seguido, el demandante vuelve a situarse en una situación de “incapacidad temporal por contingencias comunes” desde el 25/10/2017-27/10/2017, cumpliendo con el requisito de informar de forma electrónica a la empresa GLOVO. No obstante, D. Desiderio no obtuvo respuesta inmediata en esta última ocasión lo que dio lugar a una pérdida de puntos en el sistema de puntuación de los “glovers” y posteriormente, no volvió a percibir trabajo alguno por parte de la empresa GLOVO.

Ante los hechos acaecidos, D. Desiderio procedió a iniciar una conciliación solicitando el reconocimiento de una relación laboral entre ambas partes, además de alegar la existencia de un despido de forma tácita dada su ausencia por enfermedad, como consecuencia de no haber percibido trabajado desde la fecha. Sin avenencia, posteriormente, inicia la correspondiente demanda solicitando la nulidad del despido por vulneración de su derecho fundamental a la no discriminación por razón de salud. No obstante, en respuesta a ello, se negó la existencia de la relación laboral entre ambas partes al ostentar D. Desiderio la condición de TRADE, así como la desestimación de la presencia de un despido tácito, ya que el mismo, se volvió a incorporar a su actividad laboral, el 24 y 25 de octubre.

En consecuencia, la parte demandada, procedió a comunicar electrónicamente al demandante, la rescisión de la actividad laboral que D. Desiderio venía desempeñando, así como la devolución del material abonado por la empresa a cambio de su correspondiente fianza. Tras estos hechos, el demandante procedió a realizar una segunda conciliación solicitando reiteradamente la existencia de una relación laboral y solicitando en este caso, la nulidad del despido expreso, que, mediante el medio electrónico, se había procedido ejecutar. Tras no darse la existencia de una avenencia, D. Desiderio procedió a la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina suscitando la cuestión de la existencia de la relación laboral y la incongruencia adoptada respecto a la acción de despido, estableciendo como sentencia de contraste la STSJ AS 1143/2019 de 25 de julio de 2019. Lo que dio lugar a un posterior escrito de impugnación por parte de la empresa demandada la cual alega la falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, argumentando que tanto la causa de pedir, como los hechos y las pretensiones formuladas son distintas, además de negar la existencia de la relación laboral que les unía.

Por ello, y en el análisis de la existencia de una relación laboral, el órgano jurisdiccional sitúa el punto de partida en el art 1.1 del ET. En él se requiere una prestación de servicios de forma voluntaria, retribuida, ajena y dependiente. No obstante, las notas esenciales y definitorias tienden a ser la dependencia y la ajenidad, pese a manifestarse en función de la actividad de forma diversa.

Por un lado, jurisprudencialmente se entiende *la dependencia*, como la integración de los trabajadores en la organización empresarial, es decir, la sujeción del trabajador al ámbito

rector de la empresa. Por ello, existen una serie de indicios que determinan la presencia de una “dependencia”, entre ellos podemos destacar;

- La asistencia al centro o lugar de trabajo y la sujeción a una franja horaria.
- La ejecución personal del trabajo.
- La inclusión del trabajador en la organización del trabajo preestablecido por el empleador y, por ende, la ausencia de organización empresarial propia del propio trabajador.

Por otro lado, jurisprudencialmente se entiende *la ajenidad*, como la exclusión del trabajador en la responsabilidad por riesgos empresariales, así como en la presencia de ajenidad respecto a los frutos y en la inversión en bienes de capital. De igual manera, se reconoce una serie de indicios que determinan la presencia de “ajenidad”, entre ellos podemos destacar;

- La puesta a disposición del empresario de los productos o elementos elaborados por el propio trabajador.
- El carácter fijo y periódico de la remuneración del trabajo. No obstante, el propio tribunal deja constancia de que el hecho de no establecer una retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo en relación a otras figuras, tal y como reconoce el art 26.1 del ET<sup>36</sup>.
- La adopción por parte del empleador de todas aquellas decisiones que sean determinantes en la esfera empresarial, como, por ejemplo, la fijación de tarifas o precios.
- La fijación o determinación de la retribución, así como los criterios que fijen la misma.

Asimismo, el propio TS afirmó que “la calificación de la relación laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”<sup>37</sup>. Por ello, alega una serie de criterios jurisprudenciales para la diferenciación del contrato de trabajo de otros vínculos, entre ellos podemos observar;

- En primer lugar, debe prevalecer la calificación que derive del contenido obligacional respecto de la que establezcan las partes. Es decir, independientemente de la calificación que quieran ejercer las partes, la naturaleza de la relación laboral se deduce de las prestaciones que desempeñan y de la concurrencia de los requisitos que constituyen la laboralidad.
- En segundo lugar, junto con la delimitación del art 1.1 del ET, jurisprudencialmente se ha reconocido la presencia de tres notas como son; la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios ejecutados.

---

<sup>36</sup> Art 26.1 del ET “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”.

<sup>37</sup> STS 587/2014 de 20 de enero de 2015



En análisis de los hechos acaecidos, el órgano jurisdiccional, determina la existencia de una relación laboral en base a lo siguiente:

En primer lugar, dada la titularidad y aportación por parte de D. Desiderio de su propio medio de transporte, el órgano jurisdiccional ha traído a diluir la cuestión, diversos pronunciamientos donde se manifiesta una ajenidad y por ende el reconocimiento de una relación laboral, ya que pese a ostentar su propio medio de transporte, los frutos y beneficios obtenidos por el trabajo del mismo han sido atribuidos a la empresa GLOVO. Por lo tanto, en este caso el trabajador ejerce la actividad laboral de forma directa y personal, pero no es titular de la organización empresarial, lo que lleva a concluir que dicha prestación es el elemento esencial del contrato y que la naturaleza del mismo no queda desvirtuada pese a que el trabajador utilice su propio medio de transporte, ya que dicho vehículo no ostenta un valor económico suficiente como para calificar su explotación como un elemento definidor de la finalidad esencial del contrato, lo que por el contrario la actividad personal del trabajador si establece.

En segundo lugar, y aludiendo a la autonomía y libertad para la determinación de la franja horaria, el establecimiento de dicha autonomía no excluye de forma radical la existencia de una relación laboral. Un ejemplo de ello, se da en la STS 582/1999 de 25 de enero donde se reconoce la relación laboral de una limpiadora respecto una comunidad de vecinos alegando que “la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario”. En alusión al caso el TS, alega que D. Desiderio tenía libertad para determinar en qué hora quería desempeñar su actividad laboral, no obstante, esta libertad se sitúa condicionada ya que pese a que podía rechazar los pedidos sin penalización alguna esto no era del todo cierto. GLOVO dispone de un sistema de puntuación “glovers” que como anteriormente hemos venido mencionando dicha puntuación se basaba en tres criterios; en la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda. Por lo tanto, dicho sistema de puntuación condiciona la libertad horaria del trabajador, ya que, si esté no está disponible para prestar sus servicios en la franja horaria que requiere mayor demanda, su puntuación se ve disminuida y con ella la posibilidad de poder realizar más pedidos. Por no mencionar la penalización que ostentan los trabajadores en caso de no ostentar una disponibilidad en la franja horaria seleccionada. Por lo tanto, es evidente que existe una determinada dependencia.

En tercer lugar, el trabajador ejercía su actividad laboral sujeto a la condición de tener que estar en todo momento geolocalizado, registrando así el número de kilómetros que ejercía en el desempeño de su actividad. Por lo tanto, el órgano jurisdiccional reconoce la existencia de un indicio de dependencia en la medida en la que el trabajador estaba sujeto a un sistema de control.

En cuarto lugar, es la empresa GLOVO quien establece la forma en la que los propios trabajadores deben de desempeñar la actividad laboral, determinando entre otras cosas; el plazo máximo en el que debía realizarse el servicio, como debía dirigirse al usuario final, la prohibición de usar distintivos corporativos de vestuario...etc. Por lo tanto, D. Desiderio estaba sujeto a las directrices marcadas por la empresa GLOVO, lo que evidencia una clara dependencia.

Prosiguiendo con la argumentación del órgano jurisdiccional, y en reconocimiento de la nota de ajenidad, la empresa GLOVO, era la que tomaba todas las decisiones propias de la organización empresarial, fijando ella misma las tarifas y los precios de los servicios que ofertaba, la forma de pago y la remuneración de los trabajadores. En la misma línea, el trabajador una vez realizado los servicios no percibía los honorarios por parte del cliente o usuario final, sino que era GLOVO quien los recibía ejerciendo posteriormente mediante transferencia bancaria la retribución de los mismos al trabajador. Por lo tanto, dichos usuarios finales eran clientes de GLOVO, no de D. Desiderio, quien únicamente ejercía un servicio reparto. Esta última idea hace reflejar dicha ajenidad, ya que D. Desiderio no era partícipe de los acuerdos que eran adoptados entre la empresa y los diversos comercios o clientes, únicamente ejercía el servicio de reparto encomendado por GLOVO.

De igual manera y en relación a la nota de ajenidad, el órgano jurisdiccional, alega existir por parte de D. Desiderio una ajenidad en los riesgos dado que según las circunstancias alegadas anteriormente no cabe reconocer que en él concurra “un lucro especial propio de la actividad empresarial” pese a ser responsable de los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos que eran objeto de transporte por su parte.

Por lo tanto, el TS, afirma que existe la ausencia de verdadera capacidad organizativa en la prestación de D. Desiderio ya que el mismo se sitúa sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa pese a experimentar una autonomía muy limitada que alcanza únicamente a cuestiones secundarias como que ruta alcanzar o que medio de transporte utilizar. Por lo tanto, no cabe reconocer que la empresa GLOVO resulte ser una mera intermediaria en la contratación de servicios entre los diversos comercios y los repartidores, sino que esta es titular y ejecuta la coordinación y organización del servicio productivo. En definitiva, por ello y por los criterios anteriormente mencionados se reconoce que existen las notas definitorias de una relación laboral tal y como se reconoce en el art 1.1 del ET.

De modo que, pese a darse este primer pronunciamiento por parte del TS, hasta el momento se han presenciado múltiples casos que, pese a ostentar hechos y pretensiones de naturaleza semejante, la resolución a dichos litigios ha resultado contradictoria, es decir, se ha negado la existencia de una relación laboral. No obstante, mientras no se dé la existencia de un ordenamiento singular y concreto que regule la materia, serán los órganos jurisdiccionales los que determinen la solución acorde a cada caso en base a normas desarrolladas con el fin de atender realidades esencialmente diversas. Por lo tanto, en este caso la jurisprudencia no solo es un medio interpretativo de la normativa vigente para dar lugar a la resolución de los litigios, sino también una fuente de creación de nuevos estereotipos o problemas en el ordenamiento jurídico<sup>38</sup>.

En definitiva, tras ejecutar un análisis detallado de la actividad ejecutada por los trabajadores/repartidores de GLOVO en base a los pronunciamientos jurisdiccionales

---

<sup>38</sup> GARCÍA GONZÁLEZ.G (Dir.); REGINA REDINHA. M (Dir.); SAENZ DE JUBERA HIGUERO. B (Coord.) y GUIMAÑARES.M. R (Coord.). (2019).*Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*( 1ª edición).Madrid; Dykinson, pp 13-35.

dictados, cabe traer a colación la naturaleza jurídica que de forma automática y principalmente se atribuye a dichos trabajadores.

Inicialmente, los sujetos que suscriben un contrato de trabajo con la empresa GLOVO para el cometido de repartidor, proceden a hacerlo bajo la condición de TRADE o bajo la condición de Trabajador Autónomo ordinario. Ahora bien, la figura de TRADE se define como persona física que realiza de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de organización y dirección empresarial de otra persona, una actividad económica a título lucrativo para una persona física o jurídica, denominada cliente, del cual depende económicamente por recibir de dicha figura al menos un 75% de sus ingresos<sup>39</sup>.

En dicha definición, y al referirnos a la habitualidad, quedan excluidos de dicha calificación todos aquellos trabajos o prestaciones que se ejecuten por un periodo de tiempo señalado o de forma esporádica. Asimismo, al referirnos a ejecutarlo de forma personal y directa se alude al desempeño de dicha actividad por parte del trabajador generando así un vínculo personal y directo con el resultado, teniendo el control y la responsabilidad de forma exclusiva de dicha actividad.

No obstante, tal y como se reconoce en el art 11 LETA<sup>40</sup>, no cabe que el trabajador autónomo económicamente dependiente ostente a su cargo trabajadores por cuenta ajena o contrate o subcontrate con terceros para el desempeño de su actividad profesional. Sin embargo, la disposición normativa admite una serie de excepciones, en la que cabe la contratación de un trabajador;

- Ante el supuesto de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- En períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.
- Por el cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.
- Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada.

Sin embargo, la prestación de este tipo de actividades, no solo admite la calificación como TRADE, ya que también puede experimentarse que se situó como trabajador autónomo o como bien hemos podido observar en diversos pronunciamientos puede ser calificado como relación laboral y por ende como trabajador por cuenta ajena.

En el caso de trabajador autónomo en la prestación de este tipo de actividades, presenta cierta complejidad, ya que tal y como se reconoce en el art 1.1 de LETA<sup>41</sup>, se requiere

---

<sup>39</sup> LANDABURU CARRACEDO. M.J. (2008). Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la ley 20/2007, del estatuto del trabajo autónomo. *Revesco: Revista de Estudios Cooperativos*. n ° 96, 2008, pp 55-59.

<sup>40</sup> Art 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

<sup>41</sup> Art 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo; “La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a

entre otras características de la nota de habitualidad, la cual se encuentra muy limitada por lo dispuesto en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social<sup>42</sup>. No obstante, en muchas de las actividades que se ejecutan mediante las plataformas digitales no siempre se requiere de esa nota de habitualidad, y, por ende, puede desempeñarse por personas que no ostentan esa consideración de trabajador por cuenta propia como hemos podido ver en los diversos pronunciamientos donde se rigen por lo dispuesto en el art 1.1 del ET.

Por lo tanto, en esta última calificación y en la búsqueda de laboralidad, nos situaríamos en la premisa de lo dispuesto en el art 1.1 del ET en la presencia de; carácter personal, voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad.

En definitiva, pese a existir la probabilidad de darse estas tres calificaciones respecto de la actividad ejecutada mediante las plataformas digitales, predomina la calificación como TRADE. Dicha calificación actúa como una figura intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia en este ámbito laboral de las plataformas digitales, no obstante, su principal asentamiento se fundamenta respecto a los intereses de las partes, ya que supone una mayor flexibilidad y unos menores costes para la propia plataforma digital. Asimismo, supone unas mínimas garantías profesionales respecto a aquellos sujetos que ejecutan la actividad<sup>43</sup>. Por lo tanto, y tal y como hemos podido observar en los diversos pronunciamientos dicha figura de TRADE trata de encubrir en ocasiones verdaderas relaciones laborales.

#### IV. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Uno de los aspectos más trascendentes y determinantes en el ámbito laboral viene a resultar ser la representación sindical. Esta, supone un elemento significativo para los propios trabajadores al desempeñar la defensa de sus propios intereses y derechos. No obstante, dicha representación, ha experimentado la adaptación de su cometido ante la transformación digital de las empresas y la presencia de la economía de las plataformas.

El cometido principal que tiene este órgano de representación ante esta nueva realidad, se fundamenta en tres ideas;

- En primer lugar, prevén la consolidación de la negociación colectiva ante la digitalización de los sectores productivos y empresas inmersas en este ámbito laboral.
- En segundo lugar, habilitar y acondicionar la representación sindical tradicional a la presencia de nuevas formas de trabajo, tales como las plataformas digitales de trabajo.
- En tercer lugar, estimular mediante el diálogo social tripartito la creación de marcos normativos y políticas de acompañamiento que aborden de forma eficaz

---

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”.

<sup>42</sup> SUÁREZ CORUJO. B. (2018). La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 141, pp 44-55.

<sup>43</sup> *Ibidem*, pp 47-48.

las controversias experimentadas ante el desempeño de estas nuevas formas de trabajo.

No obstante, la función de este órgano es determinante, ya que la representación unitaria se ve condicionada ante la determinación y calificación que se atribuye a esta modalidad de trabajo, tal y como hemos podido observar anteriormente. El motivo principal radica, en que si dicha actividad laboral es calificada como una relación laboral en base a lo dispuesto en el art 1.1 del ET, está se sitúa ligada a la representación unitaria que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo considera a efectos de determinar la existencia y dimensión del órgano representativo. Pero, por el contrario, si la actividad laboral desarrollada en este ámbito laboral, es considerada como trabajador por cuenta propia o trabajador autónomo dependiente, la normativa vigente no prevé la interacción del órgano de representación unitaria. Por lo tanto, es evidente que al situarse en este el último supuesto, la representación de estos trabajadores solo podría ejecutarse mediante la representación sindical, tal y como se reconoce en el art 19 de la LETA, pese a realizarse con determinadas limitaciones<sup>44</sup>.

Asimismo, el hecho de que esta nueva forma de trabajo se ejecute sin un medio físico donde desarrollarse, es decir, sin un centro de trabajo, hace aún más complejo la presencia de esa representación unitaria. El motivo principal radica en la concepción de “centro de trabajo”, la cual presenta una gran rigidez y no admite una flexibilización de la misma que permita la constitución de órganos de representación unitaria, en un entorno de digitalización productiva. Entendiéndose así el “centro de trabajo” como “*unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*”<sup>45</sup>. Por lo tanto, aunque este tipo de plataformas digitales ostente un alcance territorial dado su tráfico de servicios, solo podrá ser considerado centro de trabajo si el mismo está dotado de los elementos constitutivos de una organización específica<sup>46</sup>.

No obstante, pese a la ausencia de representación unitaria en este tipo de empresas, se han experimentado las primeras manifestaciones donde se aprecia la creación de estructuras representativas de los trabajadores. Un ejemplo de ello, es el caso de la plataforma “Riders X Derechos” la cual ha dado lugar a la organización colectiva de la Asociación Nacional de Ciclomensajería. Mediante dicha actuación, se han experimentado avances, tales como que se ejecute por medio de inspección de trabajo y INSS las oportunas investigaciones para esclarecer y determinar la presencia de “falsos autónomos” en empresas como Deliveroo<sup>47</sup>.

De modo que, volviendo al punto de partida de la transcendencia de la representación sindical, este tipo de trabajadores que en el ejercicio de su cometido hayan sido calificados como trabajadores por cuenta propia de forma ordinaria o dependiente, ostentará el

---

<sup>44</sup> GARRIDO PÉREZ. E. (2017) La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*. n° 80, Bomarzo, pp 219 y ss.

<sup>45</sup> Art 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>46</sup> PASTOR MARTÍNEZ. A (2018). UNA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS “COLABORATIVAS” Y EN ENTORNOS VIRTUALES. *Ius Labor*. n° 2, pp 228-233.

<sup>47</sup> MORENO DÍAZ.J.M.(2019). Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*. Vol. 7, nº 2, pp 217-220.

derecho de afiliarse al sindicato o asociación empresarial que estime oportuno, teniendo como único impedimento la posibilidad de dar lugar a la creación de sindicatos específicos. No obstante, dichos trabajadores pese a ostentar dicho reconocimiento, no se sitúa inherente al mismo toda clase de derechos que ostenta mediante la representación sindical el trabajador por cuenta ajena, ya que carecen de determinados derechos como el derecho a huelga o el derecho a la negociación colectiva.

No obstante, a nivel empresarial, se ha visto incrementada su propia capacidad frente al uso del derecho de huelga por parte de los trabajadores con medios empresariales propios. Dichos medios consisten en las calificaciones que los trabajadores pueden obtener a través de la aplicación mediante a la opinión del usuario final. Dicha calificación les sitúa en una posición preferente respecto al resto de trabajadores dándoles lugar a la oferta de mayor número de servicios. Por lo tanto, en la ausencia de estos trabajadores, sus calificaciones se ven disminuidas y de forma indirecta los empresarios penalizan o sancionan a los mismos por su ausencia y uso de su derecho<sup>48</sup>.

Ante esta situación, autores como MORENO DÍAZ. J.M, proponen que, ante el avance tecnológico experimentado por este tipo de empresas, se cree de forma tecnológica una red que permita la creación de comités “virtuales” de empresa o se ejecuten otros medios de organización existentes.

Sin embargo, hasta que se alcance algún medio de solución, será la acción sindical el único medio de defensa ante el continuo abuso de derechos experimentado por parte de estos trabajadores ante la ausencia legal existente. Para ello, los órganos sindicales disponen de diversos medios avalados por la normativa laboral actual, pero de forma continua reivindican la reinterpretación de las garantías instrumentales dispuestas en la LOLS y en el ET con el fin de lograr una mayor eficacia en la libertad sindical, en los derechos de información, consulta y participación propios de los trabajadores.

## V. PLANTEAMIENTO DE SOLUCIONES PARA ENCUADRAR LAS ACTIVIDADES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES ENTORNO A LA REGULACIÓN LABORAL ACTUAL

Tras analizar los diversos pronunciamientos jurídicos emanados de los órganos jurisdiccionales nacionales, las diversas notas definitorias de laboralidad en base a las características de los trabajadores y las diversas calificaciones que pueden darse a las actividades desempeñadas mediante plataformas digitales, finalmente procederemos a exponer una serie de soluciones para encuadrar dichas actividades en la normativa laboral actual, así como a analizar soluciones adoptados por otros estados.

### V.1 ¿Insuficiencia normativa y encubrimiento de la relación laboral?

Como hemos podido observar en los anteriores apartados, actualmente existe una problemática a la hora de determinar la naturaleza jurídica que ostentan las actividades desarrolladas en el medio de las plataformas digitales. Dichas actividades han experimentado la adopción de diversas calificaciones, entre las que podemos observar;

---

<sup>48</sup> TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Economía digital y acción sindical*. Navarra; Aranzadi, pp 604.

- Trabajador por cuenta ajena, es decir, se aprecia la presencia de una relación laboral, en base a lo dispuesto en el art 1.1 del ET.
- Trabajador por cuenta propia, es decir, se aprecia la presencia de la figura reconocida, en el art 1.1 de LETA.
- Situarse a extramuros del derecho laboral, es decir, pudiendo tratarse de un contrato civil, un contrato de arrendamiento de servicios...etc.

No obstante, cabe reconocer, que el desempeño de este tipo de actividades no supone una nueva ocupación o profesión, sino se trata una nueva forma de organización del trabajo en el mercado.

Asimismo, según lo emitido mediante el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea<sup>49</sup>, también se aprecia una complejidad a la hora de determinar o calificar a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores por cuenta ajena en este ámbito considerando así darse “*fuertes externalidades negativas a nivel social y laboral, en particular, mediante el abuso del concepto de trabajo por cuenta propia, y se basan en divergencias sociales entre los trabajadores en función de la legislación nacional aplicable en el país en el que se presta el servicio*”. Por ello, mediante dicho instrumento jurídico se impulsa a los Estados Miembros al planteamiento y exposición de diversos medios de solución ante la nueva realidad laboral en plataformas digitales, con el objetivo de situar la ejecución de dichas actividades en el entorno de “trabajador por cuenta ajena” y, por lo tanto, a extramuros de la condición de “trabajador por cuenta propia”.

No obstante, a continuación, procederemos a plantear posibles soluciones frente a la creciente problemática experimentada en este ámbito laboral.

## V.2. Planteamiento de posibles soluciones

Dada la tendente y progresiva demanda de trabajo en este ámbito laboral y con ello la actual presencia de complejidades en la determinación de su naturaleza, a continuación, procederemos a plantear diversas soluciones que podrían esclarecer la cuestión que se nos plantea actualmente<sup>50</sup>;

En mi primer lugar, una parte de la doctrina se asienta sobre la idea de que no se de una intervención por parte del legislador. Esta idea radica, en que actualmente, la constitución de una regulación específica y estricta que regule dicha materia puede resultar precipitada y bastante perjudicial para dicho sector suponiendo un impedimento para el avance y el progreso del mismo. Por lo tanto, proponen que se minimice la intervención pública hasta que exista un mayor asentamiento y evolución en este ámbito, ya que el establecimiento de una regulación podría tener consecuencias negativas para la eficacia de la protección laboral.

No obstante, es transcendente la opinión que pudiera derivar de los propios trabajadores, por ello parte la doctrina incide en la creación y el establecimiento de una representación

<sup>49</sup> Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea: “una visión compartida de ciudades y regiones”, 9 de junio de 2017.

<sup>50</sup> TODOLÍ SIGNES.A y HERNANDEZ BEJARANO.M.(2018) *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Navarra; Aranzadi, pp 17-21.

de los mismos, velando así por sus derechos y por sus propios intereses, sin embargo, resulta bastante complejo debido al carácter esporádico o de corta duración que muchos trabajadores dedican o se sitúan trabajando en este tipo de ámbitos.

En segundo lugar, se plantea como medio de solución optar por establecer la condición de TRADE, pero no con la misma similitud que la establecida en el 11 de LETA, sino sin una de las características más trascendentes de la propia figura. Dicha característica consistiría en no percibir el 75% de los ingresos de un único cliente, sino por el contrario contar con la prestación de servicios para una pluralidad de ellos y por tanto percibir sus ingresos de distintos clientes, es decir, que el trabajador no experimentaría ningún tipo de dependencia económica respecto de ningún cliente.

Y finalmente, se propone como medio de solución la creación de una nueva figura contractual, que se adapte a cada una de las características que presenta el desempeño de esta actividad. Mediante esta solución se daría lugar a una mejor adaptación de esta figura a la legislación laboral y se minimizaría la apertura de distintos procesos, así como de sanciones laborales a las distintas industrias emergentes por las actuaciones realizadas.

En la búsqueda de una nueva figura contractual, es evidente que las actividades ejecutadas en el medio de las plataformas digitales ostentan similitudes con la figura del trabajador autónomo, pese a no cumplir todas sus características. Por ello, parte de la doctrina ve la necesidad de constituir una figura que se asiente entre la realidad de un trabajador autónomo y un trabajador por cuenta ajena<sup>51</sup>. Esta idea ya ha sido establecida en algún estado ante la creciente problemática a la hora de determinar la naturaleza de los trabajos ejercidos en las plataformas digitales. Un ejemplo de ello, se da en Reino Unido, donde existe esa figura intermedia entre trabajador autónomo y trabajador por cuenta ajena, denominado “worker”.

La figura de “worker”, es una figura introducida recientemente en la legislación laboral de Reino Unido como fruto de un pronunciamiento jurisdiccional, concretamente, por la sentencia del 10 de noviembre de 2017 dictada por Employment Appeal Tribunal, respecto de un trabajador que prestaba sus servicios para Uber. Se entiende por “worker” a aquel trabajador que, ostentando un contrato de trabajo o de otra índole, se compromete a prestar servicios de forma personal, resultando indiferente su regularidad o irregularidad en la prestación de los mismos.<sup>52</sup> Dicha figura, se caracteriza por ostentar una serie de derechos como el salario mínimo, las vacaciones retribuidas, límites en el tiempo de trabajado, no obstante, carece de otra serie de derechos como su correspondiente indemnización por despido o anticipación en la comunicación de su extinción.

De igual manera, en el estado de Francia, también se han adoptado diversas medidas en el ámbito de las plataformas digitales mediante la reforma de la Ley de Trabajo 2016/1088

---

<sup>51</sup> MERCADER UGUINA. J.R. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 115-120.

<sup>52</sup> AGOTE. R. (14 de noviembre de 2017). LOS CONDUCTORES DE UBER SON «WORKERS» EN LUGAR DE «EMPLOYEES», PERO ESA FIGURA NO EXISTE EN ESPAÑA. *Cuatrecasas*. [Los conductores de Uber son "workers" en lugar de "employees" \(cuatrecasas.com\)](https://www.cuatrecasas.com/los-conductores-de-uber-son-workers-en-lugar-de-employees/) (Consultado el 21 de marzo de 2021).



también conocida como la Ley El Khomri<sup>53</sup>. Entre algunas novedades se ha venido estableciendo el derecho de desconexión, entendido el mismo como “*el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo*”<sup>54</sup>. De igual manera, también se han reconocido otra serie de derechos como derecho de cobertura por accidente de trabajo, formación, acción colectiva y sindicación a aquellos trabajadores autónomos que prestan servicios en plataformas digitales<sup>55</sup>.

Sin embargo, frente a la idea del establecimiento de esta nueva figura entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia parte de la doctrina, así como diversos autores se han pronunciado al respecto considerando, como GINÈS I FABRELLAS, A. qué; “*el diseño de una regulación ad hoc para proteger los intereses empresariales de un sector específico que está explotando la ventaja competitiva derivada del ahorro de costes laborales supone el recurso fraudulento al trabajo por cuenta propia*”<sup>56</sup>.

Por lo tanto, consideran que el establecimiento de esa figura intermedia resulta innecesario, siendo necesario únicamente aludir a la alteridad de las notas definitorias de dependencia y ajenidad, tales como<sup>57</sup>; las formas de control y dirección empresariales indirectas o la intervención de la plataforma en la actividad económica para concluir con la existencia de laboralidad propias del art 1.1 del ET, considerando a dichos trabajadores de plataformas digitales como “trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

No obstante, también existen diversos autores, tales como, LOPEZ GANDIA.J<sup>58</sup> que por el contrario considera la creación de esa nueva figura como un medio de solución ante la tendente variabilidad e incertidumbre de las zonas grises del derecho del trabajo. Equiparado así la creación de esta nueva figura, a la creación que en el ámbito laboral se ha ejecutado respecto de los trabajadores de alta dirección, los deportistas profesionales, los representantes del comercio, es decir, de aquellos que dada las características de su actividad se ha establecido una regulación específica y atípica a la de los trabajadores comunes.

Para ello, evidentemente se requiere que la actividad ejecutada presente una desemejanza con lo dispuesto en la normativa que rige la actividad de los trabajadores comunes y que

---

<sup>53</sup> Ley n ° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional.

<sup>54</sup> NARANJO COLORADO. L.D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral, *Saber, Ciencia y Libertad*. Vol. 11, n ° 2, pp 50-53.

<sup>55</sup> Artículos L. 7341-1 a L. 7342-6 del Código de Trabajo Frances

<sup>56</sup> GINÈS I FABRELLAS, A. (2019). Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico- laboral español. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*. n ° 425-426, 2018, pp 89-111.

<sup>57</sup> TODOLÍ SIGNES. A. (2015). El impacto de la «uber economy» en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUS Labor*. n ° 3, pp 20-24.

<sup>58</sup> LOPEZ GANDIA.J.(2008) *Las relaciones laborales especiales*. (1ª edición).Albacete; Bomarzo, pp 159-160.

se situó justificada con la realidad laboral. Por lo tanto, trayendo a colación la actividad ejecutada por los trabajadores de GLOVO, el establecimiento de esa nueva figura supondría un medio de esclarecimiento y solución a su calificación ya que denota una desigualdad en el marco organizativo en el que se desarrolla la actividad, así como una aminoración de las notas de dependencia y ajenidad propias del art 1.1 del ET.

Finalmente, y para concluir esta cuestión, autores como TODOLÍ SIGNES. A, en la creación y el establecimiento de esa nueva figura y la regulación que con ella supondría, propone la regulación de una serie de cuestiones, tales como<sup>59</sup>;

- *Autonomía en la determinación de horarios y jornadas laborales:* Esta idea supone que recaiga sobre los propios trabajadores la libre elección del tiempo o la jornada que ellos mismos desean realizar. Teniendo únicamente los empresarios la competencia para establecer el número máximo de horas o de jornada a realizar, sin la imposición por ende de un mínimo de horas.
- *Abolición de pactos de exclusividad:* Bajo esta idea, el trabajador no estaría sometido únicamente a la prestación de servicios para una única empresa, sino que ostentaría plena libertad para prestar sus servicios a una pluralidad de sujetos o empresas.
- *Adjudicación de responsabilidad por daños a los trabajadores:* Esta idea solventaría infinidad de pleitos o problemas en el ámbito de las plataformas digitales, ya que es una de las cuestiones más debatidas. Que sean los propios trabajadores los que asuman el riesgo y los daños en la ejecución de la actividad de reparto, y no solo únicamente de sus propios medios, abordaría la cuestión respecto de la falta de subordinación en el desempeño de la actividad. Resultando así la propia empresa independiente de los riesgos que pudieran derivar de la propia actividad.
- *Resarcimiento de gastos:* La incorporación por parte del trabajador de medios de transporte y medios de comunicación, como resultan ser, el teléfono móvil y el vehículo, para el desempeño de la actividad, deberían de ser aportados por la propia empresa, así como los gastos que deriven de los mismos, y no como viene a ser que estos tengan que ser proporcionados por los propios trabajadores.
- *Establecimiento de salario mínimo:* Los trabajadores que ejecutan una actividad como repartidores para la empresa GLOVO ostentan un salario en base a los repartos que ejecutan. Concretamente, perciben una parte de los gastos de envío que los usuarios finales ejecutan por su pedido. No obstante, los criterios para la determinación de su salario deberían incluir otros, como, por ejemplo, el tiempo que transcurren en la prestación de sus servicios, estableciendo así un importe mínimo por ello.

### V.3. Reacción actual a nivel estatal ante el fenómeno de las plataformas digitales

No obstante, cabe traer a colación la postura adoptada por parte del Ministerio de Trabajo y los agentes sociales ante la creación de una figura intermedia en el medio de las plataformas digitales. Ante el último pronunciamiento emitido por parte del TS,

---

<sup>59</sup> TODOLÍ SIGNES.A.(2017). *El trabajo de la era economía colaborativa*. (1ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 65-69.

pronunciamento anteriormente mencionado, persiguen el establecimiento de la consideración de “trabajadores asalariados”, es decir, de la condición de laboralidad<sup>60</sup>.

Tras dicho pronunciamento y en la constitución de dicho planteamiento, la Comisión Europea considero oportuno la opinión de aquellas personas que se situaban expuestas en el ámbito de las plataformas digitales, por ello puso en marcha un periodo de consultas públicas en relación a la norma que iba a regir las plataformas digitales. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social se sumó a la idea ejecutada por la Comisión Europea, estableciendo un periodo de consultas públicas previas a la confección del proyecto normativo que regularía determinados aspectos de la prestación de servicios de forma propia y ajena a través de los medios de plataformas digitales<sup>61</sup>.

Tras finalizar dichos periodos de consulta, el Ministerio de Empleo y Economía social procedió a la constitución de una mesa de dialogo con los sindicatos más representativos con el fin de tratar la regulación de las plataformas digitales.

Para la constitución de dicho proyecto, se propone la creación de una nueva ley que determine los criterios que han de satisfacer rigurosamente las plataformas digitales para el reconocimiento de dicha laboralidad. Esta idea conlleva la modificación de lo dispuesto en el art 64 del ET relativo a los derechos de información, consulta y competencias al respecto, permitiendo así a los representantes sindicales ostentar un derecho de información en relación a las implicaciones laborales, propias de los algoritmos con los que se establecen los turnos de trabajo de los trabajadores entre otras medidas. Asimismo, también incluye la regulación de una serie de derechos laborales, así como medidas mínimas de seguridad y salud, entre las cuales podemos encontrar; el conocimiento anticipado por parte de los trabajadores de las franjas horarias que han de satisfacer, con una antelación mínima de 48 horas o la atribución de una retribución determinada por la inclusión de sus propios medios de trabajo para el cumplimiento de su cometido laboral<sup>62</sup>.

Sin embargo, desde el inicio, el alcance de la futura ley ha sido objeto de colisión entre los distintos agentes sociales al cubrir únicamente a las plataformas de reparto o distribución de productos, es decir, lo que se entiende por “rider”, dejando a extramuros una pluralidad de plataformas digitales que gestionan otro tipo de servicios. Por ello diversos sindicatos, solicitan la ampliación del margen de aplicación de tal manera que abarque a todos los falsos autónomos que existen en las plataformas digitales. De igual manera, el planteamiento y establecimiento de la condición de laboralidad respecto a este tipo de trabajadores no ha sido aceptada por la totalidad de integrantes de este ámbito laboral, ya que por parte de la Asociación de Plataformas de Servicios bajo demanda, la cual está constituida por las empresas más representativas de plataformas digitales,

---

<sup>60</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales. [Ministerio de Trabajo y Economía Social - Gabinete de comunicación - Laboral - \(mites.gob.es\)](https://www.mites.gob.es/) (Consultado el 11 de abril de 2021).

<sup>61</sup> PEREZ MARTINEZ.C (2021). Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales. *Garrigues*, ‘[Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales | Garrigues](#), (Consultado el 11 de abril de 2021).

<sup>62</sup> OLÍAS.L (2020) .Así avanza la Ley de trabajo en plataformas digitales: refleja la dirección “implícita” y el papel clave de la ‘app’, *El Diario*, [Así avanza la Ley de trabajo en plataformas digitales: refleja la dirección “implícita” y el papel clave de la ‘app’ \(eldiario.es\)](#) (Consultado el 11 de abril de 2021).

califica esta actuación como una laboralización forzosa y dañina para el sector, atentando esta contra la libertad de empresa y la propiedad industrial.

Sin embargo, pese a las diversas posturas sociales que se manifestaron al respecto, finalmente y a fecha de 12 de mayo de 2021 se ha publicado el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

La finalidad de este instrumento normativo se articula en base a dos ideas. Una primera idea, que consiste en efectuar la modificación del art 64 del ET relativo al derecho de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras. Mediante dicha modificación, se prevé la incorporación de un nuevo apartado, en el apartado 4, consistente en el reconocimiento del derecho de información al comité de empresa respecto de todas aquellas instrucciones, medidas o criterios que abordan respecto de los algoritmos empresariales y que afectan de forma directa o indirecta a las condiciones laborales de los trabajadores. Y de igual manera reconoce una segunda idea basada en el reconocimiento de laboralidad de forma generalizada respecto a todas aquellas actividades de reparto o distribución, siempre y cuando estas se sitúen subordinadas a las facultades de organización, dirección y control de la empresa mediante sus correspondiente algoritmos y plataformas digitales<sup>63</sup>. Sin afectar esta última idea a lo dispuesto inicialmente en el art 1.3 del ET<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

<sup>64</sup> Art 1.3 del ET; Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Asimismo, el nuevo instrumento jurídico, se reitera de igual manera que en anteriores pronunciamientos jurisdiccionales, en la necesidad de adaptar las notas definitorias de dependencia y ajenidad a esta nueva realidad, siendo necesario salir de los barómetros tradicionales establecidos legalmente. La fundamentación a ello se basa en que las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad pueden darse pese a no de la forma tradicional, cuando estas se ejercen asumiendo los riesgos que la operación laboral supone, siendo beneficiaria de los frutos y responsables de la coordinación y organización de la actividad con independencia a que se ejerza mediante el uso de un algoritmo empresarial.

Por lo tanto, las facultades reconocidas en el art 20 del ET, tales como la obligación del trabajador de ejercer su cometido laboral bajo la subordinación o dirección del empresario, entre otras, puede realizarse de diversas formas, reconociendo así cierta flexibilidad pese a ejercerse estas de forma digital o mediante el uso de algoritmos empresariales.

En definitiva, el establecimiento y regulación de estas ideas mencionadas anteriormente tienen su finalidad en establecer de forma inmediata una protección a aquellos trabajadores que se ven inmersos en la ejecución de esta nueva realidad, garantizando así unas condiciones de trabajo equitativas, así como una igualdad de trato entre las empresas típicas y aquellas que ejercen su actividad mediante la gestión de algoritmos. Por ende, mediante el establecimiento de dicha regulación se evitará atribuir esta materia tan compleja a la vía administrativa o judicial, las cuales están constituidas para aplicar y ejecutar la ley no para crearla.

Por lo tanto, es evidente, que existen diversas posturas, así como planteamientos ante la notoria y creciente realidad de las plataformas digitales, pero, ¿Cuál es la respuesta que presenta mayor idoneidad para paliar las zonas grises en el derecho de trabajo, así como, para paliar la desprotección laboral de aquellos que la ejercen? ¿Es el artículo 1.1 del ET acorde a la realidad que experimentamos actualmente?

## VI.CONCLUSIONES

Actualmente, la relación laboral queda delimitada y definida por lo dispuesto en el art 1.1 del ET, entendiéndose la misma por aquella actividad que se desarrolla de forma personal, voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y situada dentro de la organización y dirección de un tercero. No obstante, pese a la delimitación de la misma, son numerosos los casos en los que se ha requerido del auxilio de los órganos jurisdiccionales para su esclarecimiento y determinación.

Hoy por hoy, en un entorno laboral cada vez más digitalizado, la ausencia de una regulación específica está suponiendo un cometido particular para los órganos jurisdiccionales. Dicho cometido ostenta un extenso alcance, hasta tal punto, de constituir jurisprudencialmente una autorregulación.

Entre los diversos pronunciamientos jurisdiccionales denotan en todos y cada uno de ellos la contemplación mayoritaria de las notas definitorias de dependencia y ajenidad, como elementos decisivos. Dicha contemplación resulta determinante, ante el solapamiento o desnaturalización que múltiples plataformas digitales ejercen de la dependencia o la ajenidad al recurrir a medios como la libertad horaria o el uso de sus propios medios.

Hasta el momento, se han apreciado diversas resoluciones, donde la calificación final de una misma actividad, con unas mismas o similares características ha dado lugar a la determinación de distintas calificaciones, desde un trabajador por cuenta ajena ordinario, hasta considerar registrarse la actividad por una ley específica existente. No obstante, el último pronunciamiento emitido por el TS ha supuesto un avance y un elemento decisivo frente a la previsión de una nueva regulación.

No obstante, son varias las propuestas planteadas ante las lagunas jurídicas que rigen esta nueva realidad. Entre dichos planteamientos podemos apreciar tres opciones; Una primera opción, que consiste en minimizar la intervención pública, de tal manera que se permita a las plataformas digitales evolucionar y desarrollarse libremente en este novedoso ámbito. Una segunda opción, que consiste en situar a aquellos trabajadores que se sitúen en el ámbito de las plataformas digitales bajo la concepción de TRADE pero con algunas modificaciones respecto a la figura tradicional de la misma, tales como no percibir el 75% de los ingresos de un único cliente. Y una tercera y última opción consistente en la creación de una figura intermedia entre el trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia, teniendo en cuenta las características propias de esta modalidad de trabajo.

Ahora bien, ¿Cuál es la postura actual que existe en nuestra sociedad entre los órganos estatales al respecto? Dada la creciente implantación y desarrollo que han generado las plataformas digitales en el medio laboral y sus continuos contratiempos con el medio legal, existía la necesidad de tomar cartas en el asunto. Es por ello, por lo que, tras los periodos de consultas adoptados respecto a los trabajadores, las posteriores negociaciones con los sindicatos representantes y el último pronunciamiento del TS, se han consolidado de tal manera, que se ha dado lugar a la publicación oficial de un Real Decreto Ley que regule esta nueva realidad de forma urgente.

Personalmente, considero que es evidente, que la legislación laboral impone límites a la capacidad de aceptación de determinadas condiciones laborales que recaen sobre los trabajadores, pese a que se haya avanzado en la libertad y la autonomía propia de los mismos. En consecuencia, me identifico con la resolución emitida por parte del TS al considerar la condición de trabajadores por cuenta ajena a aquellos trabajadores que sitúen en este ámbito laboral. Por ello, no considero que exista la necesidad de constituir una nueva regulación que regularice las condiciones laborales de este tipo de trabajadores, ya que, en el análisis de las notas definitorias de dependencia y ajenidad de este tipo de trabajadores, se encuadran a la perfección en la definición dada por el art 1.1 del ET. No obstante, ante el aumento de la demanda de este tipo de trabajos y ante la precariedad y abuso de las condiciones de las personas que se sitúan en su ejecución, el establecimiento de una nueva ley que regule de forma detallada las condiciones y la protección de los mismos puede resultar un gran avance y un gran progreso ante la inseguridad e inestabilidad que los propios trabajadores experimentan.

En definitiva, es un ámbito laboral que presenta cierta complejidad dada sus propias características y modo de ejecución, no obstante, aún queda un gran camino por recorrer hasta alcanzar cierta estabilidad jurídica y laboral. Asimismo, es un elemento determinante y de gran repercusión la presencia y asistencia de los representantes sindicales ante este tipo de fenómenos laborales, ya que son un medio de orientación y

representación de los trabajadores para dar salida al reconocimiento de sus propios derechos. No obstante, para ello es necesario nuevas formas de acción y actuación sindical, así como la renovación o adaptación de la representación unitaria en las empresas, superando así las lagunas jurídicas existentes.

## VII. BIBLIOGRAFIA

AGOTE. R. (14 de noviembre de 2017). LOS CONDUCTORES DE UBER SON «WORKERS» EN LUGAR DE «EMPLOYEES», PERO ESA FIGURA NO EXISTE EN ESPAÑA. *Cuatrecasas*. [Los conductores de Uber son "workers" en lugar de "employees" \(cuatrecasas.com\)](https://www.cuatrecasas.com/los-conductores-de-uber-son-workers-en-lugar-de-employees/) (Consultado el 21 de marzo de 2021).

ARCONES BENITO. F.J. La retribución como elemento delimitador de la relación laboral especial de los deportistas profesionales. *Revista de Sociales y Jurídicas*, n ° 3, 2008, pp 180-182.

ALFONSO MELLADO. C.L; GOERLICH PESET. J.M (Dir.) y GARCIA ORTEGA.J (Coord.). (2019). *Derecho del Trabajo*. (7ª edición), Valencia; Tirant lo Blanch, pp 97-126.

DE VERDA Y BEAMONTE. J.R y ATIENZA NAVARRO.M. L. (2019). *Derecho civil II: Contratos y obligaciones*. (4ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 195-224.

Eurofound. (2018). “*Employment and working conditions of selected types of platform work*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Digital Future Society.(2020).*El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, pp 16-20.

ESCARTÍN PERROTE-GARCIA, I. (2019). *Derecho del Trabajo*. (9ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 147-167.

GARCÍA GONZÁLEZ.G (Dir.); REGINA REDINHA. M (Dir.); SAENZ DE JUBERA HIGUERO. B (Coord.) y GUIMAÑARES.M. R (Coord.). (2019).*Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital*( 1ª edición).Madrid; Dykinson, pp 13-35.

GARRIDO PÉREZ. E. (2017) La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*. n ° 80, Bomarzo, pp 219 y ss.

GARCIA SEDANO.T.(2018) Relaciones Laborales y derecho del empleo. *Revista Internacional y comparada*. Volumen 6, n ° 4, pp 175-182.

GINES Í FABRELLAS.A y GÁLVEZ DURAN.S.(2016). Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital, *InDret Revista para el Análisis del Derecho*, pp 17-27.

GINÈS I FABRELLAS, A. (2019). Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico- laboral español. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*. n ° 425-426, 2018, pp 89-111.

GONZÁLEZ ORTEGA.S y BARCELÓN COBEDO.S(2019). *Introducción al Derecho a la Seguridad Social*. ( 13ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 79-110.

LANDABURU CARRACEDO. M.J. (2008). Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la ley 20/2007, del estatuto del trabajo autónomo. *Revesco: Revista de Estudios Cooperativos*. n° 96, 2008, pp 55-59.

LOPEZ GANDIA.J.(2008) *Las relaciones laborales especiales*. (1ª edición).Albacete; Bomarzo, pp 159-160.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales. Ministerio de Trabajo y Economía Social - Gabinete de comunicación - Laboral - (mites.gob.es) (Consultado el 11 de abril de 2021).

MALO. M.G. (2018). Nuevas formas de empleo: Del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía española*, n° 156, pp 146-158.

MORENO DÍAZ.J.M.(2019). Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*. Vol. 7, n° 2, pp 217-220.

MERCADER UGUINA.J.R.(2017). El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, *Diario La ley*, n° 9.

MERCADER UGUINA. J.R. (2017) *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 115-120.

MERCADER UGUINA.J. R; DE LA PUEBLA PINILLA. A y GOMEZ ABELLERIA F.J. (2019). *Lecciones de derecho de trabajo*. (12ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 139-177.

NARANJO COLORADO. L.D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral, *Saber, Ciencia y Libertad*. Vol. 11, n° 2, pp 50-53.

OLÍAS.L (2020) .Así avanza la Ley de trabajo en plataformas digitales: refleja la dirección "implícita" y el papel clave de la 'app', *El Diario*, Así avanza la Ley de trabajo en plataformas digitales: refleja la dirección "implícita" y el papel clave de la 'app' (eldiario.es) (Consultado el 11 de abril de 2021).

PASTOR MARTÍNEZ. A (2018). UNA APROXIMACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS “COLABORATIVAS” Y EN ENTORNOS VIRTUALES. *Ius Labor*. n° 2, pp 228-233.

PALOMEQUE LOPEZ. M. C y ALVAREZ DE LA ROSA. M. (2020). *Derecho de trabajo*. (28ª edición). Madrid; Editorial Universitaria Ramón Areces, pp 473-508.

PEREZ MARTINEZ.C (2021). Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales. *Garrigues*, ‘Ley Rider’: pedaleando hacia la regulación del trabajo en las plataformas digitales | Garrigues, (Consultado el 11 de abril de 2021).

SANCHEZ-URÁN AZAÑA. M.Y. (2019). Las fronteras del contrato de trabajo y sistemas de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n° 143, pp 14-34.



SELMA PENALVA. A. (2007). *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Valencia; Tirant lo Blanch, pp 221-230.

SUÁREZ CORUJO. B. (2018). La gran transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 141, pp 44-55.

TODOLÍ SIGNES. A. (2015). El impacto de la «uber economy» en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUS Labor*. n° 3, pp 20-24.

TODOLÍ SIGNES.A.(2017). *El trabajo de la era economía colaborativa*. (1ª edición). Valencia; Tirant lo Blanch, pp 65-69.

TODOLÍ SIGNES, A. (2018). *Economía digital y acción sindical*. Navarra; Aranzadi, pp 604.

TODOLÍ SIGNES.A y HERNANDEZ BEJARANO.M.(2018) *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Navarra; Aranzadi, pp 17-21.

TODOLÍ SIGNES. A. (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*. n° 41, pp 10-17.

## VII. JURISPRUDENCIA

### Tribunal Supremo

STS 2000/1312 de 15 de enero de 2000

STS 1404/2014 de 19 de febrero de 2014

STS 2806/2015 de 16 de noviembre de 2017

STS 588/2018 de 24 de enero de 2018

STS 2924/2020 de 25 de septiembre de 2020

### Tribunal Superior de Justicia

SJSO 2931/2019 del 21 de mayo de 2019

STSJ AS 1607/2019 de 25 de julio de 2019

STSJ CAT 7546/2020 del 7 de octubre de 2020

### Tribunales Internacionales

CCPR/C/75/D/854/1999, Manuel Wackenheim v. France, del 26 de julio de 2002

STEDH 73316/01, Siliadin vs Francia, de 26 de julio de 2005

SSTJUE 434/2015 de 20 de diciembre de 2017

## VIII. NORMATIVA

Real Decreto, de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil

Convenio Europeo de Derechos Humanos, de 4 de noviembre de 1950

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978

Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre prevención de Riesgos Laborales

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 23 de octubre, sobre la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sobre la Ley General de la Seguridad Social

Ley n ° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre Economía colaborativa y plataformas en línea: “una visión compartida de ciudades y regiones”, 9 de junio de 2017

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales