



LOS NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO BASADOS EN EL USO DE PLATAFORMAS DIGITALES: UN NUEVO RETO PARA EL DERECHO DEL TRABAJO*

M.^a Rosa Martín Muñoz**

Universidad de Granada (España)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Un intento de aproximación a un fenómeno complejo. –3. La calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales. –4. El trabajo en plataformas ante los tribunales. –5. Propuestas formuladas por la doctrina para alcanzar la necesaria protección en el nuevo entorno digital. –6. Conclusiones y propuestas de *lege ferenda*. –7. Referencias bibliográficas.

RESUMEN

La revolución digital ha propiciado que, en los últimos años, haya adquirido un notable desarrollo determinados sistemas de prestación de servicios que se enmarcan dentro de la denominada “economía de las plataformas”. Se caracterizan por el uso de plataformas virtuales que permiten poner en contacto a quienes demandan un bien o servicio y quienes pretenden facilitárselo. La irrupción de esta nueva realidad productiva ha planteado serias dudas acerca de la calificación jurídica que corresponde a los prestadores de servicios de tales plataformas virtuales. En este sentido, el presente trabajo analiza si la definición legal de trabajador asalariado permite dar cabida a las nuevas formas de organización del trabajo y si se hace necesaria alguna regulación específica al respecto.

ABSTRACT

The digital revolution has led to a notable development in recent years in certain service delivery systems that fall within the so-called “platform economy”. They are characterized by the use of virtual platforms that allow to put in contact those who demand a good or service and those who intend to facilitate it. The irruption of this new productive reality has raised serious

* Recibido el 4 de marzo de 2020, aceptado el 24 de junio de 2020.

** Licenciada en Derecho y Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Actualmente, Becaria FPU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada (España).

doubts about the legal qualification that corresponds to the service providers of such virtual platforms. In this sense, this work analyzes whether the legal definition of salaried worker allows for the new forms of work organization to be accommodated and whether any specific regulation is necessary in this regard.

Palabras clave: plataformas digitales, dependencia, ajenidad, trabajador asalariado, trabajador autónomo.

Key words: digital platforms, dependency, outside employment, salaried worker, self-employed worker.

1. INTRODUCCIÓN

La constante innovación tecnológica y su masiva incorporación al ámbito de las relaciones productivas ha modificado por completo la sociedad del trabajo¹, pues en un periodo de tiempo relativamente breve se ha pasado de un modelo de empresa taylorista-fordista caracterizada por la concentración de un gran número de trabajadores en un centro de trabajo físico con una estructura organizativa jerarquizada, a un modelo de empresa descentralizada en la que la mayor parte de las tareas productivas se externalizan a terceros con la clara finalidad de reducir costes y maximizar beneficios; para finalmente llegar a un tercer estadio: un mercado abierto, en donde convergen nuevos modelos de negocio basados en el uso de plataformas digitales que permiten aproximar a ofertantes y demandantes de bienes o servicios².

Se trata de una nueva realidad que está en constante crecimiento. Pese a que todavía no hay un exacto conocimiento estadístico, hay estudios europeos que sitúan a España entre los países con mayor porcentaje de trabajadores de plataformas digitales. Así el estudio de PEOLE, URZÍ BRANCATI, FERNÁNDEZ-MACÍAS, BIAGI y GONZÁLEZ VÁZQUEZ³ muestra que el porcentaje de personas que han prestado servicios vía plataformas con cierta frecuencia (al menos una vez al mes) es del 9,4%, siendo el segundo país de la UE, después de Reino Unido (que hoy está de salida).

No cabe duda de que los nuevos modelos de negocio si bien presentan rasgos positivos: dan lugar a modalidades de trabajo flexibles y permiten mejorar la productividad y competitividad mediante una utilización eficiente de los recursos; sobre ellos también se ciernen rasgos negativos, en la medida que pueden condicionar los derechos fundamentales de quienes prestan servicios a través de ellas⁴.

Se constata que en torno a estas nuevas formas de trabajo se ha suscitado un intenso debate sobre si las prestaciones de servicios que se producen en su seno son incardinables o no en el trabajo asalariado, y por tanto dentro del ámbito de protección del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Un dilema que genera una clara inseguridad jurídica y sobre el que los tribunales ya han empezado a pronunciarse.

¹ Vid., a este respecto, MONEREO PÉREZ, J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 31.

² Para mayor conocimiento sobre cómo los cambios tecnológicos han ido transformando, a lo largo del tiempo, las formas de organización del trabajo, vid. TODOLÍ SIGNES, A., "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista", *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 2019, pp. 1-4.

³ PEOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F. y GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I., *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018. Disponible en: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf (última consulta 1 de octubre de 2019).

⁴ GRAU PINEDA, C., "La economía digital o de plataformas («platform economy») como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?", *www.aranzadigitales*, 2018, p. 3.

En este sentido, el objetivo que se persigue con este trabajo es, ante todo, presentar un marco de reflexión sobre la nueva realidad para valorar si la vigente noción legal de trabajador dependiente permite dar cabida a estas nuevas formas de prestación de servicios, y si es necesaria o no una regulación específica al respecto.

2. UN INTENTO DE APROXIMACIÓN A UN FENÓMENO COMPLEJO

Hasta la fecha, se ha venido utilizando una gran diversidad y heterogeneidad de términos para hacer referencia a todas aquellas empresas que intermedian en la oferta y demanda de bienes o servicios a través de una plataforma digital. El más consolidado es el de “economía colaborativa”, pero no es, precisamente, el más acertado, pues hay que tener presente que esta denominación surge para nombrar a una realidad mucho más concreta, caracterizada, principalmente, por una determinada filosofía o visión de las relaciones sociales y económicas⁵.

Ciertamente, la economía colaborativa, en sentido estricto, requiere para ser considerada como tal, primero, que la actividad esté inspirada en los principios de economía social y pensada realmente para compartir o intercambiar bienes o recursos ya existentes e infrautilizados; segundo, que los proveedores actúen como particulares, y no como profesionales; y tercero, que la transacción se realice mediante una plataforma digital, actuando ésta como una simple intermediaria⁶. Tal es el caso de *BlaBlaCar*, una plataforma digital que permite poner en contacto a los pasajeros que quieren hacer un determinado viaje con los conductores particulares que lo van a realizar y, de este modo, puedan compartir el gasto que genera el trayecto. No cabe duda de que en este supuesto concurre un claro componente colaborativo, en la medida en que lo realmente relevante es el bien compartido (la prestación del servicio es accesoria): El propietario del vehículo va a realizar el viaje en cualquier caso, con independencia de que otros sujetos estén interesados. De modo que no nos encontramos ante un servicio de transporte donde los posibles pasajeros deciden el destino y el conductor presta el servicio, sino ante la infrautilización del vehículo –quedan plazas libres– para un viaje que se va a realizar de todas formas⁷.

Partiendo de esta concepción estricta de economía colaborativa, la verdad es que si se analizan los distintos escenarios a los que hoy se les llama de esta forma se comprueba que no en todos ellos existe una verdadera colaboración. No toda plataforma digital responde a un sistema de transacciones entre particulares, ni en todos los casos actúa como una simple intermediaria. Hay plataformas que son auténticas prestadoras del servicio subyacente. Es por ello por lo que el término de “economía colaborativa” resulta insuficiente para designar a la variedad de realidades posibles que emergen del uso de las plataformas digitales. Tal vez lo más apropiado sea

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, *Creatividad y Sociedad*, núm. 26, 2016, p. 38.

⁶ Partidarios, también, de una concepción estricta de economía colaborativa, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L.”, www.laleydigital.es, 2018, p. 6; SUÁREZ CORUJO, B., “The sharing economy: the emerging debate in Spain”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, núm.1-2, vol. 6, 2017, p. 31.

⁷ *Vid.*, al respecto, la SJMer núm. 2 de Madrid, de 2 de febrero de 2017 (Rec. 343/2015). En ella se confirma que *BlaBlaCar* realiza una actividad ajena a la regulada por la LOTT, pues poner en contacto a particulares con más o menos requisitos, con un control de pagos, con una crítica de las personas intervinientes sobre retrasos o sobre la calidad de otros servicios no es una actividad sujeta a dicha ley. Seguidamente, se destaca que *BlaBlaCar* “ha generado una plataforma no para organizar el transporte, sino para poner en contacto a particulares que quieren realizar un viaje juntos, y compartir determinados gastos del trayecto (...) Son particulares que a su cuenta y riesgo se ofrecen a la plataforma buscando a personas que tengan interés en realizar ese mismo viaje y pagar, no en el sentido de pagar un canon o un servicio, sino de pagar, –en el fondo es el concepto de pago el que define la cuestión–, el coste de un viaje”.

hablar de “economía de las plataformas” pues entiendo que el mismo es lo suficientemente omnicomprendivo como para englobar a todas ellas⁸.

Más allá de la relevante cuestión terminológica, cabe diferenciar dentro del fenómeno de la economía de las plataformas tres modelos de intermediación diferentes: la economía (puramente) colaborativa, la economía bajo demanda y la economía de acceso⁹.

a) Economía (puramente) colaborativa

Dado que ya ha sido tratada con anterioridad solamente subrayaré una idea y es que en ella pueden darse tanto actividades sin ánimo de lucro en las que se comparten únicamente los gastos ocasionados por un bien puesto en valor (lo que se acerca a los principios de la economía social); como actividades con ánimo de lucro, siempre que siga predominando la condición de particular¹⁰.

b) Economía bajo demanda

Este modelo hace referencia a actividades económicas basadas en la utilización de plataformas digitales que permiten poner en contacto de forma instantánea a quien solicita un bien o servicio y a quien pretende facilitárselo¹¹. Agrupa dos formas de trabajo: el *crowdwok online* y el *crowdwork offline*.

La primera, el *crowdwok online*, se basa en la existencia de plataformas online que llegan a conectar a una pluralidad de personas –clientes y prestadores de servicios– de todo el mundo–. Su principal característica consiste en que se puede realizar todo el trabajo de forma virtual, esto es, en el ciberespacio, muchas veces de forma anónima y gobernado principalmente por acuerdos privados impuestos por la plataforma¹². La forma habitual de retribución es el destajo, ya que se paga por tarea realizada con independencia del tiempo empleado¹³. El trabajo se desarrolla normalmente mediante “micro-tareas” o *microtasks*: actividades extremadamente repartidas, monótonas y poco importantes, si bien con características que superan la comprensión de la inteligencia artificial¹⁴. En realidad, si se tiene en cuenta que el Taylorismo se caracterizó por

⁸ En el mismo sentido, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”, 2019, p. 4. Disponible en:

https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2019_._Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_._En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social._Noves_Tecnologies_i_relacions_laborals_._DOC_5_._CGPJ_CEJFE_y_ACI_p._4_-_110_ (Última consulta, 3 de octubre de 2019); RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La calificación jurídica de la relación jurídica que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. (Dir.), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2019, p. 60; SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales*, núm. 141, 2018, p. 34.

⁹ *Vid.*, sobre estos tres modelos económicos de intermediación, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (Adigital) y SHARING ESPAÑA, *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, 2017. Disponible en: <https://www.adigital.org/media/plataformas-colaborativas.pdf> (última consulta 4 de octubre de 2019).

¹⁰ SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición...”, *op. cit.*, p. 40.

¹¹ DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, 2015, p. 4. También, VÁZQUEZ RUANO, T., “Economía colaborativa y el transporte de personas”, *CIRIEC*, núm. 31, 2017, p. 5.

¹² TODOLÍ SIGNES, A., “Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, núm. 29, 2017, p. 168.

¹³ GUERRERO VIZUETE, E., “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018, p. 202.

¹⁴ DE STEFANO, V., “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, núm. 27, 2016, p. 151.

dividir la producción en pequeñas tareas asignadas a cada uno de los asalariados, se podría decir que a la luz de esta nueva forma de trabajo nos hallamos ante una especie de taylorismo pero por medio de internet¹⁵.

En cuanto a la segunda variante de la economía bajo demanda, el *crowdwork offline*, hace referencia al ofrecimiento y a la asignación de actividades relacionadas con trabajos más tradicionales como transporte, limpieza, lavandería personal, reparación de aparatos electrónicos, comida a domicilio, etc., siempre mediante la utilización de aplicaciones móviles¹⁶. Su rasgo más distintivo reside en que la actividad requiere de una ejecución local y física (la intermediación es virtual pero la prestación del servicio es presencial)¹⁷.

Como se puede comprobar ambas modalidades de trabajo comparten ciertas características –se basan en la existencia de una plataforma virtual que permite a los clientes conectar con un gran número de prestadores de servicios–, pero también presentan diferencias considerables. Así, mientras que la primera se desarrolla a través de Internet y las plataformas, clientes y prestadores pueden operar desde cualquier parte del mundo; la segunda tiene un ámbito de ejecución esencialmente local y físico.

En estas dos formas de trabajo –pero sobre todo en la *offline*– es donde se están planteando mayores dudas de calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas. Los titulares de tales plataformas vienen alegando que únicamente son una base de datos donde clientes y prestadores pueden encontrarse (puede ser así en ciertos casos, pero discutible en muchos otros). En base a esta argumentación, las empresas han venido calificando a éstos últimos como trabajadores autónomos¹⁸, han establecido con ellos un vínculo de naturaleza civil o mercantil, evitando, de esta forma, la aplicación del Derecho del Trabajo¹⁹. A raíz de esta situación, se ha suscitado un intenso debate acerca de la verdadera naturaleza jurídica de la relación contractual que se establece entre ambos. Problemática que será abordada en los epígrafes siguientes.

c) Economía de acceso

En tercer y último lugar nos encontramos con la economía de acceso, que comprende “aquellas iniciativas cuyo modelo de negocio implica la comercialización del acceso a bienes y servicios, no su tenencia. Se trata de un alquiler temporal en lugar de una venta definitiva”²⁰. En esencia, estamos ante un modelo de negocio en el que una empresa de base tecnológica con un fin comercial proporciona a sus usuarios un bien con carácter temporal²¹.

¹⁵ TODOLÍ SIGNES, A., “Sobre la llamada...”, *op. cit.*, p. 170.

¹⁶ DE STEFANO, V., “La *gig economy*...”, *op. cit.*, p. 151.

¹⁷ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 2019, p.3.

¹⁸ Una situación que posiciona a las plataformas digitales en una especie de limbo jurídico que les reporta indudables ventajas competitivas en forma de ahorro de costes. Un ahorro de costes que, sin duda, puede suponer un efecto contagio entre las empresas competidoras tradicionales (MOLINA, O., y PASTOR, A., “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en MIGUÉLEZ, F. (coord.), *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018, p. 325).

¹⁹ Lo cierto es que un gran número de personas están prestando servicios vía plataformas digitales al margen de la legislación laboral: sin sujeción a jornada máxima, sin derechos de acción colectiva ni protección por desempleo. Vid., sobre las consecuencias de la ausencia de tutela laboral para los prestadores de servicios de plataformas digitales DAGNINO, E., “Uber law...”, *op. cit.*, pp. 15-25; GINÉS I FABRELLAS, A., Y GÁLVEZ DURÁN, S., “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*, núm. 1, 2016, pp. 10 y 11.

²⁰ Definición recogida en el Dictamen del Comité de las Regiones Europeo “La dimensión local y regional de la economía colaborativa”, de 10 de febrero de 2016, (2016/C 051/06). Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOC_2016_051_R_0006&from=ES (última consulta 6 de octubre de 2019).

²¹ SÁNCHEZ OCAÑA, J.M., “La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa”, en TODOLÍ SINES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., *Trabajo en Plataforma Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Navarra, Aranzadi, 2018, p. 72.

Definidos los tres modelos económicos de intermediación —economía colaborativa, economía bajo demanda (*crowdwork online* y el *crowdwork offline*) y economía de acceso—, este trabajo centra su atención en la economía bajo demanda (y especialmente en su segunda variante), en la medida en que es en donde se están presentando más zonas grises para el Derecho del Trabajo.

3. LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN QUE UNE A LOS PRESTADORES DE SERVICIOS CON LAS PLATAFORMAS DIGITALES

De entrada, se hace necesario precisar que las plataformas de servicios pueden actuar de dos formas, bien como meras intermediarias, bien como auténticas prestadoras del servicio subyacente, para lo cual disponen del personal correspondiente, sea dependiente o independiente. Esta distinción es realmente importante porque:

- Desde un punto de vista general, la actuación como una simple intermediaria constituye una actuación económica liberalizada excluyente de autorizaciones previas o de cualquier otro requisito equivalente. En cambio, la prestación del servicio subyacente queda sometida a la normativa sectorial específica, y en concreto, a requisitos de autorización y concesión de licencias empresariales²².
- Desde un punto de vista laboral, si la plataforma digital es una mera intermediaria a ella solo le alcanzaría la normativa laboral de forma indirecta (el vínculo se crea entre el prestador del servicio y el cliente)²³. Pero si por el contrario, presta el servicio subyacente surgiría la cuestión sobre la calificación jurídica del vínculo existente entre aquella y su personal²⁴.

Llegados a este punto, queda claro que hay que resolver una cuestión con carácter previo: determinar cuándo una plataforma digital es mera intermediaria y cuándo es auténtica prestadora del servicio subyacente.

De acuerdo con la Comisión Europea una plataforma digital es prestadora del servicio subyacente cuando ejerce una influencia o control significativo sobre el prestador del servicio, esto es, cuando la plataforma sea la que: a) determine el precio final que debe pagar el cliente; b) fije las condiciones y términos de la relación contractual entre el prestador y el cliente; c) y posea los activos o recursos clave para la prestación del servicio²⁵.

Este criterio de la “influencia o control significativo” proporcionado por la Comisión Europea ha sido confirmado por el TJUE en su sentencia de 20 de diciembre de 2017 (Asunto C-434/15), la cual tiene su origen en un conflicto judicial español entre la Asociación Profesional *Élite Taxi contra Uber Systems Spain SL*. Aquí, el problema a resolver por el TJUE es claro: determinar

²² CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, www.aranzadigital.es, 2019, p. 8

²³ GOERLICH PESET, J.M., y GARCÍA RUBIO, M.A., “Indicios de autonomía y laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018, p. 40.

²⁴ CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación...”, *op. cit.*, p. 8.

²⁵ COMISIÓN EUROPEA, Comunicación sobre “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, de 2 de junio de 2016 (COM (2016) 356 final). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356> (última consulta 5 de octubre de 2019).

Señala, asimismo, la Comisión que existen una serie de funciones cuya realización por la plataforma no constituyen por sí mismas una prueba de influencia y control por lo que respecta al servicio subyacente. Se trata de actividades complementarias de una labor puramente intermediadora (modalidades de pago, cobertura de seguro, servicios postventa, etc.).

si el servicio desarrollado por *Uber* ha de ser calificado como transporte o como, según pretendía la propia empresa, de mero servicio de intermediación entre conductores y consumidores prestado en el ámbito de la sociedad de la información. En el primer caso, la actividad quedaría sujeta a autorización administrativa previa²⁶, mientras que en el segundo entraría dentro del ámbito de la libre prestación de servicios²⁷.

Adelantando ya la conclusión, para el TJUE la actividad desarrollada por *Uber* no se limita a proveer de servicios de intermediación, sino que crea una oferta de servicios de transporte urbano «*que hace accesible concretamente mediante herramientas informáticas [...] y cuyo funcionamiento general organiza en favor de las personas que deseen recurrir a esta oferta para realizar un desplazamiento urbano*» (apdo. 38 de la sentencia). Para llegar a esta decisión el TJUE tiene en cuenta los siguientes aspectos (apdo. 39 de la sentencia):

- *Uber* es un servicio de intermediación imprescindible para conectar a conductores y clientes en el que hay una selección de los conductores.
- *Uber* es la que proporciona a los conductores una aplicación sin la cual no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores.
- *Uber* ejerce una influencia decisiva sobre los factores de organización y ejecución del servicio, por cuanto que es ella la que establece el precio máximo de la carrera, del que se abonará una parte al conductor y «*ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos*».

Por tanto, a partir de la citada sentencia del TJUE se hace posible concluir que las plataformas pueden actuar como verdaderos empresarios si son efectivamente ellas las que organizan los medios de producción precisos para prestar el servicio al mercado. Sin duda, se trata de un requisito previo para que éstas puedan ostentar la condición de empresarios laborales de quienes ejecutan materialmente los servicios²⁸.

Suponiendo entonces, al hilo de lo expuesto, que la plataforma digital actúa como empresario organizador del servicio y no únicamente como una simple intermediaria se abre la cuestión de la calificación jurídica de la relación existente entre aquella y los prestadores de servicios.

A efectos de calificar una prestación de servicios como laboral, lo realmente decisivo es, conforme a reiterada jurisprudencia, la concurrencia de los cuatro presupuestos básicos del artículo 1.1 del ET: voluntariedad, retribución, ajenidad y subordinación o dependencia. Cabe interesarse, principalmente, por las notas de ajenidad y dependencia, por ser las características

²⁶ Vid. artículo 58.1 del TFUE.

²⁷ Vid. artículo 56 del TFUE; artículos 3.2 y 3.4 de la Directiva 2000/31/CE del PE y del Consejo, de 8 de junio de 2000 relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico); Directiva 2006/123/CE del PE y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior; Directiva (UE) 2015/1535 del PE y del Consejo, de 9 de septiembre de 2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información.

²⁸ GARCÍA RUBIO, M.A., "La prestación de servicios a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del derecho del trabajo?", en LÓPEZ BALAGUER, M. (Coord.), *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, p. 197; GOERLICH PESET, J.M., y GARCÍA RUBIO, M.A., "Indicios...", *op. cit.*, p. 43;

que, como recoge consolidada jurisprudencia del TS, constituyen los elementos clave para diferenciar las fronteras entre el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia²⁹.

Ambas notas, ajenidad y dependencia –diferenciadas, pero su vez, interdependientes³⁰– no solo hacen referencia a un tipo extraído de la realidad social, esto es, relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo-actividad, sino que también constituyen una síntesis de los elementos típicos de la obligación contractual. De esta forma, salvo exclusión legal constitutiva, una relación de trabajo dependiente y desarrollada por cuenta ajena goza de la presunción de laboralidad³¹ (artículos 1.1 y 8.1 del ET). Lo que determina que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo no dependa de la calificación que le otorguen las partes, sino del contenido de los derechos y obligaciones que encierra la realidad jurídica³².

La dependencia, inicialmente, fue entendida como un “sometimiento del trabajador a una facultad empresarial consistente en el permanente poder de especificación del objeto del contrato, esto es, en la posibilidad de determinar continuamente la forma en que la fuerza de trabajo se ha de traducir en actividad laboral útil para alcanzar los objetivos empresariales”³³. Con el paso del tiempo esta nota deja de configurarse como una subordinación rigurosa e intensa (estructurada primero por la jurisprudencia y posteriormente por las propias normas legales), bastando con que el trabajador se encuentre inserto dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (empresario)³⁴. Se ha de precisar que la dependencia, así entendida, no resulta incompatible con la existencia de un espacio de autonomía profesional, esto es, con el hecho de que el trabajador goce de una mayor libertad y, correlativamente, de un mayor grado de responsabilidad en la ejecución de su trabajo³⁵. Así lo ha señalado el TS, en su sentencia de 19 de febrero de 2014 (Rec. 3205/2012): «[...] la dependencia, entendida como esa integración “en el ámbito de organización y dirección del empresario” (es decir, la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral), que es la fórmula que emplea el artículo 1 del ET, cristalización de una larga elaboración jurisprudencial en la que se concluyó que no se opone a que concurra esta nota de la dependencia la “autonomía profesional” imprescindible en determinadas actividades».

²⁹ A modo ilustrativo, la STS de 7 de octubre de 2009 (Rec. 4169/2008) establece que «(mientras) en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración de los servicios; en el contrato de trabajo dicha esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada; cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad de trabajo y dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral». En el mismo sentido, SSTS de 27 de noviembre de 2007 (Rec. 221/2006); de 10 de julio de 2007 (Rec. 1412/2006); de 19 de junio de 2007 (Rec. 4883/2005); de 9 de diciembre de 2004 (Rec. 5319/2003).

³⁰ Si bien, la doctrina y jurisprudencia de otros países europeos las contemplan desde una perspectiva unificada.

³¹ Dicha presunción implica que, si se estima que estamos ante un supuesto dudoso, la concurrencia de la ajenidad y dependencia conduce a la consideración como laboral de la relación debatida (STS de 8 febrero de 2018 (Rec. 3389/2015), incumbiendo a quien la niega, la carga de la prueba de su inexistencia).

³² MONEREO PÉREZ, J.L. “Introducción. Análisis General. Significación jurídica del Estatuto del Trabajo Autónomo”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (Coord.), *El estatuto del trabajador autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Granada, Comares, 2009, p. 5.

³³ ALARCÓN CARACUEL, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 28, 1986, p. 524.

³⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., “Artículo 1. Ámbito de aplicación” en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1998, p. 16.

³⁵ *Vid.*, a tal efecto, DE LA VILLA GIL, L.E., “El concepto de trabajador (art. 1.1 ET)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, p. 59; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, núm. 39, 1993, p. 39; REVILLA ESTEVE, E., *La noción de trabajador en la economía globalizada*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2003, p. 269; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Contrato de trabajo y autonomía del trabajador” en *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos, 1999, p. 21.

El segundo rasgo definidor de la laboralidad es la ajenidad, un fenómeno consistente en que quien realiza el trabajo es un extraño tanto respecto a sus resultados como respecto a su organización³⁶. En concreto, esta nota se ha construido sobre tres dimensiones: la ajenidad en los frutos, en los riesgos y en el mercado:

- La ajenidad en los frutos significa que el trabajador cede *ab initio* los resultados de su trabajo al empresario³⁷.
- La ajenidad en los riesgos supone que el trabajador lleva a cabo su trabajo a cambio de un salario, mientras que el empresario corre con los distintos riesgos, favorables o adversos, que se deriven de aquella actividad productiva³⁸.
- La ajenidad en el mercado implica que entre el trabajador que produce un bien o presta un servicio y el consumidor se interpone, jurídicamente hablando, un tercero (el empresario) que, cobrando un precio por ese bien o servicio, paga un salario al trabajador, teniendo la posibilidad de obtener un beneficio³⁹.

En relación con estas dos notas distintivas de la relación laboral, ajenidad y dependencia, nuestros tribunales han puesto de relieve, de forma reiterada, el alto nivel de abstracción que presentan, pues se pueden poner de manifiesto de distinta manera según la actividad y el modo de producción. Es por ello por lo que el criterio jurisprudencial, además de exigir una calificación casuística que tenga en cuenta la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, se sirve en ese análisis de un sistema de indicios⁴⁰ que permita la identificación de una y otra nota⁴¹.

Tradicionalmente, se han identificado como indicios de la nota de dependencia: a) la asistencia a un centro de trabajo de titularidad empresarial o a un lugar de trabajo designado por éste; b) el sometimiento a reglas de jornada y horario de trabajo; c) el desempeño personal del trabajo, compatible con sustituciones excepcionales en ciertas actividades; d) la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y e) la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Y como indicios de la nota de ajenidad: a) la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; b) la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; c) el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; d) y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

³⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, *www.aranzadigital.es*, 2009, p. 5; MONEREO PÉREZ, J.L. “Introducción...”, *op. cit.*, p. 7; MONEREO PÉREZ, J.L., “Artículo 1...”, *op. cit.*, p. 12.

³⁷ *Vid.*, sobre esta nota, LUJÁN ALCARAZ, J., “Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”, *www.aranzadigital.es*, 2000, p. 10; OJEDA AVILÉS, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, 2007, p. 381.

³⁸ OJEDA AVILÉS, A., “Ajenidad...”, *op. cit.*, p. 378.

³⁹ SÁENZ DE BURUAGA AZCARGORTA, M., “Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma uber”, *Estudios de Deusto*, vol. 67, núm. 1, 2019, p. 403.

⁴⁰ Cabe señalar que MARTÍNEZ GIRÓN, J., y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo*, Barcelona, Atelier, 2014, p. 50; han clasificado todo el conjunto de indicios en tres grupos según su carácter fuerte (exclusividad y preferencia; remuneración fija y periódica), mediano (trabajar en las instalaciones de la empresa, sometimiento a jornada y horario, no ostentar poderes inherentes a la titularidad de la empresa y recibir órdenes de la empresa) o débil (régimen de seguridad social en el que se halla encuadrado el trabajador).

⁴¹ *Vid.*, entre otras, SSTS de 8 de febrero de 2018 (Rec. 3389/2015); de 20 de enero de 2015 (Rec. 587/2014); de 26 noviembre 2012 (Rec. 536/2012); de 20 de julio de 2010 (Rec. 3344/2009); de 23 de noviembre de 2009 (Rec. 170/2009); de 7 de octubre de 2009 (Rec. 4169/2008); de 11 de mayo de 2009 (Rec. 3704/2007); de 12 de febrero de 2008 (Rec. 5018/2005); de 9 de diciembre de 2004 (Rec. 5319/2003).

Todo este conjunto de hechos indiciarios tiene un carácter abierto tanto en sus manifestaciones como en su valoración⁴². De modo que la declaración de laboralidad de una relación no deriva automáticamente de la sola presencia aislada de alguno de ellos, ni tampoco de la presencia conjunta de todos ellos. Al contrario, será la ponderación judicial la que determine si procede o no tal calificación según la mayor o menor fuerza que alcancen unos u otros⁴³.

El carácter abierto, elástico y en continua recomposición del conjunto de indicios ha sido destacado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, con ocasión de los continuos cambios organizativos o tecnológicos que se han ido dando en la prestación del trabajo⁴⁴ y que, pese al debate que han suscitado en cada momento, no han descalificado las notas de dependencia y ajenidad para delimitar el contrato de trabajo, sino que simplemente han provocado una revisión de sus signos de exteriorización⁴⁵.

Tras lo expuesto, parece que el método indiciario y su capacidad de adaptación a los nuevos cambios organizativos y tecnológicos puede ser de gran ayuda en la calificación jurídica del trabajo prestado vía plataformas digitales, sin que su aparición justifique por sí sola la necesidad de reformular los actuales presupuestos básicos que caracterizan la relación laboral⁴⁶. En efecto, desde una concepción amplia y renovada de las notas de ajenidad y dependencia y adaptadas a las características de los nuevos modelos de negocio propios del entorno digital, se pueden apreciar indicios significativos para entender que subsiste un poder de dirección o control de la plataforma sobre los prestadores de servicios⁴⁷.

4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS ANTE LOS TRIBUNALES

Ciertamente, el problema “calificativo” de la relación jurídica existente entre prestadores de servicios y plataformas digitales no ha obtenido por parte de los jueces (tanto a nivel internacional como a nivel nacional) una respuesta exactamente coincidente. Existe una divergencia de criterio a la hora de analizar la existencia o no de una relación de carácter laboral.

⁴² GUTIÉRREZ ARRANZ, R., “Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso Uber en EE.UU.”, www.aranzadigital.es, 2016, p. 12.

⁴³ BLASCO PELLICER, A., “Requisitos del contrato de trabajo”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.), *Todo social*, Madrid, CISS, 2007, pp. 40-41; GONZÁLEZ ORTEGA, R., “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 94-97.

⁴⁴ Al respecto, señala MONEREO PÉREZ, J.L. “Introducción...”, *op. cit.*, p. 10; que “las transformaciones del sistema productivo inciden sobre las formas de prestar el trabajo y, consiguientemente, también sobre la tipología de las relaciones laborales y sobre las mismas fronteras del contrato de trabajo. Por un lado, las nuevas tecnologías han supuesto la implantación de nuevos modos de expresión de la dependencia técnico-organizativa del trabajador, renovando los medios utilizables para el ejercicio de un efectivo sistema de control y vigilancia de la actividad laboral. Por otro, el fenómeno de la descentralización productiva (...) puede flexibilizar las condiciones en que se manifiesta la dependencia técnica; pero también genera un efecto expulsivo de un conjunto de relaciones que pertenecían al ordenamiento laboral y que ahora pueden formalizarse a través de un régimen de trabajo autónomo o por cuenta propia”.

⁴⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica”, www.laleydigital.es, 2005, pp. 2-8; SANGUINETI RAYMOND, W., “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿un criterio en crisis?”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 40, 1996, pp. 55-56.

⁴⁶ En el mismo sentido, GOERLICH PESET, J.M., y GARCÍA RUBIO, M.A., “Indicios...”, *op. cit.*, p. 50. Otros autores, en cambio, señalan que si bien la utilidad del método indiciario es indudable, también presenta grandes debilidades, entre otras: no se trata de un método exacto; muchos indicios admiten lecturas contradictorias; los indicios habitualmente usados responden a una determinada imagen del trabajo y trabajador. *Vid.*, al respecto, CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación...”, *op. cit.*, p. 12.

⁴⁷ Así, TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma realidades y desafíos*, Albacete, Bormazo, 2017, pp. 231-239, habla de los nuevos indicios de laboralidad derivados de la digitalización (sistema de reputación digital, falta de oportunidades empresariales, *know*

En el caso concreto de España, se han dictado, hasta la fecha, dieciséis resoluciones judiciales en primera instancia. Mientras que diez de ellas mantienen la laboralidad de la prestación de servicios:

Caso Deliveroo	<ul style="list-style-type: none"> - SJS núm. 19 de Madrid, de 22 de Julio de 2019 (Rec. 510/2018). - SJS núm. 31 de Barcelona, de 11 de junio de 2019 (Rec. 662/2017). - SJS núm. 5 de Valencia, de 10 de Junio de 2019 (Rec. 371/2018). - SJS núm. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 (Rec. 633/2017).
Caso Take East Easy	<ul style="list-style-type: none"> - SJS núm. 11 de Barcelona, de 29 de mayo de 2018 (Rec. 652/2016)
Caso Glovo	<ul style="list-style-type: none"> - SJS núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019 (Rec. 947/2018). - SJS núm. 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019 (Rec. 946/2018). - SJS núm. 1 de Madrid, de 3 de abril de 2019 (Rec. 944/2018). - SJS núm. 1 de Gijón, de 20 de febrero de 2019 (Rec. 724/2018). - SJS núm. 33 de Madrid, de 11 de febrero 2019 (Rec. 1214/2018).

Las otras seis sostienen la no laboralidad:

Caso Glovo	<ul style="list-style-type: none"> - SJS núm. 1 de Salamanca, de 14 de junio de 2019 (Rec. 133/2019). - SJS núm. 24 de Barcelona, 29 de mayo de 2019 (Rec. 144/2018). - SJS núm. 24 de Barcelona, de 21 de mayo de 2019 (Rec. 143/2018). - SJS núm. 4 de Oviedo, de 25 de febrero de 2019 (Rec. 458/2018). - SJS núm. 17 de Madrid, de 11 de enero de 2019 (Rec. 418/2018). - SJS núm. 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (Rec. 1353/2017).
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

De todas estas resoluciones judiciales solo voy a detenerme, dada la falta de espacio, en dos: en la SJS núm. 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 y en la SJS núm. 1 de Gijón, de 20 de febrero de 2019, que son, hasta el momento, las únicas sobre las que se ha llegado a pronunciar el TSJ.

a) SJS núm. 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (Rec. 1353/2017)

Esta sentencia proviene de tres demandas por despido (despido tácito, extinción indemnizada del contrato y despido expreso) presentadas por un repartidor que prestaba servicios en la empresa, primeramente, como trabajador autónomo *stricto sensu* y más adelante, como TRADE⁴⁸.

how, ajenidad en la información y ajenidad en la marca), los cuales son clave para poder saber si quienes prestan servicios a través de plataformas digitales se encuentran, de alguna forma, dentro del ámbito organización y dirección empresarial, o si por el contrario, la libertad concedida para la prestación del servicio es suficiente para convertirlos en trabajadores independientes, y por tanto autónomos.

⁴⁸ Recordemos que el TRADE es una figura que se inserta en el marco del trabajo autónomo pero con evidentes particularidades, razón por la que cuenta con una regulación diferenciada, en concreto, en el Capítulo III, del Título II de la LETA (artículos 11 y siguientes), y en el Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero. En realidad, y dado que el régimen jurídico del TRADE ha hecho extensible derechos y garantías propias del Derecho Social del Trabajo,

En los hechos probados de la sentencia se recogen las circunstancias contractuales de la relación entre las dos partes: un primer contrato denominado de prestación de servicios profesionales “para la realización de recados, pedidos o microtarefas” como trabajador autónomo, dándose de alta este en el RETA de la Seguridad Social; y un segundo contrato como TRADE, formalizado con posterioridad, “previa comunicación del trabajador sobre la percepción de más del 75 % de sus ingresos de dicha empresa”. Más adelante se explica, con exhaustividad, el funcionamiento de la actividad de *Glovo* con sus repartidores, que me parece relevante sintetizar para comprender la fundamentación de la sentencia:

- La actividad del repartidor se gestiona a través de una aplicación móvil y la comunicación se efectúa a través de correo electrónico.
- El sistema de asignación de pedidos se realiza mediante el algoritmo de *Glovo* «siguiendo una función de coste-beneficio que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes».
- El sistema de retribución del repartidor consiste en el pago de una cantidad por pedido fijada en el contrato, añadiéndose otra cantidad por kilometraje y tiempo de espera. La empresa confecciona las facturas cada quince días por los servicios realizados.
- El repartidor decide el momento de inicio y finalización de su jornada. Puede aceptar o rechazar los pedidos, incluso, a media ejecución, en cuyo caso el recado es reasignado a otro repartidor de la misma zona sin penalización alguna.
- La empresa tiene un sistema de ranking de los repartidores que se nutre de diversos factores: 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. Existe una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la hora previamente reservada por él, penalización que puede evitarse si el repartidor tiene una justificación y lo comunica debidamente. Los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando.
- No existe pacto de exclusividad.
- El repartidor asume la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo sólo si lo terminaba a satisfacción del cliente), y asume frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. De tener que comprar productos para el usuario, utiliza una tarjeta de crédito facilitada por *Glovo*.
- El repartidor está permanentemente localizado a través de un geolocalizador GPS, si bien el repartidor puede elegir libremente la ruta a seguir hasta cada destino.
- Para el ejercicio de su actividad, el repartidor utiliza una moto y un teléfono móvil de su propiedad, asumiendo todos los gastos inherentes a su uso.

Seguidamente y tras la repasar la jurisprudencia del TS sobre los caracteres propios de la relación laboral, la juzgadora estima que, de todas las pruebas practicadas, la relación entre el repartidor y *Glovo* no puede calificarse de laboral por los siguientes motivos:

- La realidad material no es diferente de la realidad formal.
- El repartidor no tiene jornada ni horario.

se trata de una figura que está a medio camino entre el trabajo autónomo stricto sensu y el trabajo por cuenta ajena, pues desde el punto de vista formal, es un trabajador autónomo, pero desde el punto de vista material es muy próximo al trabajador asalariado, lo que podría considerarse, en el plano de la política del Derecho, más bien como una huida legalmente encubierta bajo el traje de un contrato de servicios ex artículo 12 de la LETA del régimen jurídico laboral general del contrato de trabajo regulado en el ET (Vid., al respecto, MONEREO PÉREZ, J.L., *La metamorfosis...*, op. cit., p. 42; LÓPEZ INSUA, B.M., “Fronteras entre el trabajo asalariado y el autónomo: el trabajador autónomo económicamente dependiente”, en AA.VV., *The Balance between Worker protection and employer powers*, Reino Unido, Cambridge Scholars Publishing, 2018, pp. 251 y ss.; LÓPEZ INSUA, B., “Subordinación y autonomía en el trabajo profesional”, *Revista informativa del Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Almería*, núm. 75, 2017, p. 61.

- La empresa no tiene poder disciplinario sobre el actor más allá del desistimiento del propio contrato en el caso de que no se realizaran servicios. La inexistencia de este poder es consecuencia de la capacidad de auto-organización del trabajador, no pudiendo la empresa imponer sanciones por la falta de aceptación de pedidos.
- El geolocalizador GPS no es un instrumento de control, sino la forma de contabilizar el Kilometraje para su posterior abono en la factura siguiente.
- El sistema de puntuación tampoco es un instrumento de control o sanción del empleador, ya que sirve para regular la preferencia de acceso a pedidos: el repartidor con más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja, pero esto no equivale a sancionar al menos puntuado.
- La penalización de 0,3 puntos puede evitarse y no es suficiente para integrar la potestad sancionadora.
- El repartidor asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente, que también es quien puntúa su trabajo.
- No consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la empresa, que sólo decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los recados (la aplicación móvil).
- Las principales herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil) son propiedad del trabajador, y la retribución que percibe depende directamente de la cantidad de recados que haga.
- El trabajador no tiene que justificar sus ausencias, sólo comunicarlas a la empresa.
- Inexistencia de pacto de exclusividad.

Tras esta argumentación, la juzgadora concluye, en primer lugar, que los datos fácticos y elementos jurídicos con los que ha operado «*son claramente contrarios a las notas de subordinación, dependencia, ajenidad y percepción de los frutos por el empresario que caracterizan a la relación laboral, impidiendo que se le pueda reconocer esa naturaleza*»; en segundo lugar que, efectivamente, concurren en la relación las notas características del TRADE recogidas en los artículos 11 y siguientes de la LETA; en tercer lugar, que no existen elementos para afirmar la concurrencia de un despido tácito (pues, el repartidor volvió a prestar servicios con posterioridad a la fecha en la que estima que se produjo el despido tácito por falta de ocupación efectiva); ni para apreciar un incumplimiento grave y culpable de la empresa que justifique una extinción a instancia del repartidor (ya que si el repartidor «*consideraba que la relación se había extinguido por despido tácito (primera demanda) ya no cabía extinguirla por decisión propia (segunda demanda)*»); y por último, niega que la comunicación de la empresa dando fin a la relación sea una represalia por la interposición de las dos primeras demandas.

Si bien esta sentencia ha sido confirmada por la STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (Rec. 195/2019), tengo que señalar que en modo alguno comparto su fallo, pues, a mi parecer, concurren elementos suficientes como para declarar el carácter laboral del repartidor:

- En primer lugar, se obvia la **importancia de la aplicación móvil para organizar la actividad empresarial**, entendiéndose que *las principales herramientas de trabajo (teléfono móvil y motocicleta) son propiedad del trabajador*. Por lo visto, la juzgadora olvida lo que la jurisprudencia del TS, desde el ya lejano año 1986, viene estableciendo, esto es, que la propiedad de una bicicleta o motocicleta no es más que una herramienta de trabajo y que lo que debe valorarse en su conjunto es toda la actividad del trabajador y la fijación de reglas y criterios a seguir por parte de la empresa.
- En segundo lugar, se ignora el hecho de que la empresa decida los precios, el lugar de prestación y las herramientas, algo realmente importante para entender la laboralidad.
- En tercer lugar, puede resultar curioso que la sentencia no considere que el sistema de puntuación que tiene establecido la empresa no sea un sistema de organización del trabajo, ni tampoco una penalización.
- En cuarto lugar, tampoco se tiene en cuenta la ajenidad en la información (el trabajador no tiene la información clave del negocio, sino que la tiene la plataforma), ni la ajenidad en la marca (**los repartidores no se identifican con los clientes con su propio nombre o denominación profesional, sino con el símbolo de Glovo**).

- Y en quinto y último lugar, la sentencia vuelve a dejarse en el tintero el hecho de que las compras de productos para el usuario tengan que hacerse con una tarjeta de crédito facilitada por *Glovo*, lo que es relevante para determinar el riesgo real que asume el repartidor.

b) SJS núm. 1 de Gijón, de 20 de febrero de 2019 (Rec. 724/2018).

Esta otra sentencia, que proviene de una demanda presentada por un repartidor de *Glovo* tras ser despedido por la empresa después de que aquel compareciera ante la ITSS a instancia de la misma y en el marco de un procedimiento de investigación, concluye que la relación entre las partes es laboral, declarando la improcedencia del despido con los efectos legales pertinentes.

Los extensos hechos probados de la sentencia describen las principales cláusulas del contrato de prestación de servicios, la forma en que la empresa desarrolla su actividad, los tipos de servicios que ofrece, así como la manera en que los repartidores prestan tales servicios. Considero conveniente destacar algunos de estos hechos dada la relevancia que adquieren en la posterior argumentación jurídica:

- La plataforma es quien asigna el pedido a los repartidores mediante un algoritmo.
- Para los repartidores, dos veces a la semana, se abre un período para elegir franjas horarias para realizar el reparto.
- Las franjas horarias que se habilitan para cada uno dependen de su valoración personal, valoración que se obtiene aplicando unos determinados porcentajes.
- Los repartidores pueden tener penalización si no están activos en el inicio del bloque horario reservado para ofrecer sus servicios.
- Los repartidores disponen de una caja con cinchas para llevarla a la espalda identificada con la imagen corporativa de *Glovo*, un soporte para la caja y para el móvil, un cargador portátil, una bolsa térmica, una tarjeta “bankable” y un chubasquero, debiendo abonar por tal material 60 euros en concepto de fianza.

El punto nuclear de la sentencia se encuentra en el fundamento de derecho tercero que es cuando el juzgador aborda la naturaleza jurídica de la relación entre las partes, llevando a cabo un cuidado y riguroso análisis de los presupuestos sustantivos recogidos en el artículo 1.1 del ET, análisis que le lleva a concluir que la relación entre el repartidor y *Glovo* es laboral. Los principales argumentos esgrimidos a favor de la laboralidad son:

- La importancia de la plataforma digital que es de titularidad de la empresa, pues con toda claridad expone que *«la prestación de los servicios [...] sería posible sin un vehículo (el repartidor podría hacer los repartos andando o en transporte público) pero no sin la aplicación que pone en contacto a los repartidores y a los clientes»*.
- Los repartidores carecen de auténtica libertad. La libertad en la elección de las franjas horarias no es realmente tal, en la medida en que depende de un sistema de puntuación que hace que los repartidores tengan que plegarse a las exigencias empresariales si quieren configurar un horario que resulte rentable (reputación digital).
- La aparente flexibilidad horaria lleva a una organización del trabajo que sitúa a unos repartidores contra otros, ya que el sistema de puntuación hace competir a éstos *«para lograr las mejores horas, que ya no son las más compatibles con su vida personal, sino las que la empresa considera las más rentables o de alta demanda»*.
- La empresa ejerce un control sobre los repartidores, no directo, sino a través de la propia aplicación y de sistemas de geolocalización.
- Los repartidores están sujetos al poder disciplinario del empresario, por cuanto que la cláusula octava del contrato relativa a su extinción guarda bastante similitud con las causas de extinción del ET reguladas como despido disciplinario, manifestando a tal efecto el juzgador, que *«la propia comunicación extintiva se delata, pues habla en términos propios de la nomenclatura de derecho laboral, llegando a calificar a los otros recaderos como “compañeros”»*.

- La empresa es quien abona la remuneración, previa elaboración de la factura que de hecho sólo firma el repartidor a efectos de valoración (ajenidad en los frutos).
- La empresa aporta una imagen, «*siendo así que el consumidor contrata con ésta y no con el “rider” o “glover” en lo que va más allá de una intermediación*» (ajenidad en la marca).

Tras declarar que la relación entre el repartidor y *Glovo* es laboral, el juzgador procede a calificar el despido como improcedente, condenando a la empresa a que, a su elección, readmita al trabajador en las mismas condiciones, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la efectiva readmisión, o le indemnice en la cantidad de 1.778,30 euros.

Esta sentencia ha sido confirmada por la STSJ de Asturias, de 25 de julio de 2019 (Rec. 1143/2019), la cual acoge punto por punto la muy bien argumentada y fundamentada sentencia de la instancia y desestima todos los argumentos expuestos por la empresa *Glovo* tendentes a demostrar que entre ésta y el repartidor media una relación mercantil de TRADE. Lo cierto es que esta sentencia llega a reforzar, si cabe, la ya fundada argumentación del JS, siendo admirable la relación que la Sala establece con la lejana STS de 26 de febrero de 1986 (caso de los mensajeros) para subrayar que la tecnología cambia la forma de trabajar pero no, necesariamente, la naturaleza jurídica de la relación, de tal manera que ni la bicicleta, ni el móvil pueden ser calificados como elementos determinantes de la prestación laboral, con el consiguiente impacto en la ajénidad de los medios de producción.

5. PROPUESTAS FORMULADAS POR LA DOCTRINA PARA ALCANZAR LA NECESARIA PROTECCIÓN EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL

A la vista de las dudas que está suscitando el trabajo desarrollado vía plataformas digitales, sobre todo lo referente a la calificación jurídica de quienes prestan servicios a través de ellas, que se traduce en una gran inseguridad jurídica, la doctrina ha propuesto dos posibles soluciones antagónicas para alcanzar la necesaria protección en este entorno: de un lado, la autorregulación y, de otro, la intervención legislativa, bien a través de la creación de una nueva relación laboral especial; bien a través de una reformulación del artículo 13 del ET; o bien mediante una revalorización de la figura del TRADE.

a) Autorregulación

Parte de la doctrina apunta que la intervención legislativa debe esperar a que el fenómeno de la economía de las plataformas termine por configurarse plenamente, pues en caso contrario, una regulación prematura podría impedir su desarrollo, acabando con oportunidades de negocio e innovación⁴⁹. Lo que se propone es, en esencia, que no exista intervención pública que fije la regulación del nuevo sector. No obstante, hay que tener en cuenta que aunque no exista intervención pública siempre va a existir ordenación en el sector, en la medida en que la reglamentación sería dejada a la libre autonomía de las partes⁵⁰.

⁴⁹ A favor de la autorregulación, COHEN, M. y SUNDARARAJAN, A., “Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy”, *University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2017, pp. 116 y ss.; En contra, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Economía...”, *op. cit.*, p. 76; CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 406, 2017, pp. 53 y 54; SÁENZ DE BURUAGA AZCARGORTA, M., “Implicaciones...”, *op. cit.*, p. 409; TODOLÍ SIGNÉS, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2017, pp. 68 y 69.

⁵⁰ TODOLÍ SIGNÉS, A., *El trabajo...*, *op. cit.*, p. 68.

a) Intervención legislativa

Desde una perspectiva contraria, se apuesta por un cambio legislativo que proteja a quienes prestan servicios vía plataformas digitales, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades del nuevo modelo productivo. Así, un sector doctrinal plantea la creación de una relación laboral especial⁵¹, lo que no sería desconocido, señalan sus defensores, para nuestro ordenamiento jurídico, por cuanto que el ET recoge en su artículo segundo un buen número de relaciones laborales especiales. De esta forma, según apuntan, sería fácil incluir a quienes prestan servicios vía plataformas digitales en el contrato de trabajo, si bien adaptándolo a las especialidades propias de la actividad.

Otra opción defendida consiste en adaptar la normativa laboral ordinaria a las características concretas de las nuevas actividades mediante una reformulación del vigente artículo 13 del ET, dedicado al trabajo a distancia. Se trataría de consagrar su consideración como tal, si bien incorporando las especificidades necesarias que tendrían que ver con el tiempo de trabajo, la retribución (jornada, horario y descansos) y el control de la prestación de servicios⁵².

De otro lado, también hay quien señala que la realidad que plantea el trabajo prestado vía plataformas digitales podría encontrar preciso encaje en la figura del TRADE. Así, MERCADER UGUINA⁵³ apunta que dicha figura puede dotar de un marco seguro y fiable de actuación a los prestadores de servicios de las plataformas, ya que la misma integra un régimen global de tutela de sus condiciones de trabajo que establece garantías en el terreno contractual, colectivo y de protección social⁵⁴. Asimismo, desde la Asociación de Trabajadores Autónomos se ha propuesto la creación del llamado “TRADE digital”, una categoría similar al TRADE actual. La principal diferencia entre ambos residiría en que la actividad del TRADE digital no estaría ligada a una empresa, sino a un sector⁵⁵.

Vistas todas las propuestas formuladas por la doctrina, coincido con aquel sector que considera necesario modificar el ET a fin de complementar (no recalificar) las reglas existentes del

⁵¹ ARANGÜEZ VALENZUELA, L., “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 5, 2017, p. 19; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, J.M., “El trabajo 3.0...”, *op. cit.*, p. 61; TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo...*, *op. cit.*, pp. 71 y ss.

⁵² BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía...”, *op. cit.*, p.76; CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales* núm. 138, 2017, p. 43; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y., “Economía...”, *op. cit.*, p. 31; SUÁREZ CORUJO, B., “La gran transición...”, *op. cit.*, p. 55.

⁵³ MERCADER UGUINA, J., “Los TRADE en las plataformas digitales” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018, p. 110.

⁵⁴ En contra de esta opción, CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones...”, *op. cit.*, p. 54; TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo...*, *op. cit.*, p. 71.

Desde luego, esta parece ser la opción que ha escogido *Deliveroo* a nivel interno, tal y como se desprende de la noticia publicada el 19 de junio 2017 “*Deliveroo* anuncia cambios en los contratos de sus repartidores”.

Disponible en:

<http://www.elmundo.es/economia/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fe1f8b45e6.html>

(última consulta el 26 de agosto de 2019).

⁵⁵ *Vid.*, en este sentido, la noticia de prensa publicada el 19 de marzo de 2019: “Autónomos digitales, la propuesta de ATA para regular a los «riders» de Glovo y Deliveroo”. Disponible en:

https://www.abc.es/economia/abci-autonomos-digitales-propuesta-para-regular-riders-glovo-y-deliveroo-201903191630_noticia.html (Última consulta: 26 de agosto de 2019); también la publicada el 22 de marzo de 2019: “Estudian la creación de un nuevo tipo de autónomo: «TRADE Digital»”. Disponible en:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/03/22/autonomos/1553247450_423731.html

(Última consulta: 26 de agosto de 2019).

trabajo por cuenta ajena⁵⁶. Antes de explorar la vía de una relación laboral especial, reformularía el contenido del artículo 13 del ET, especialmente porque, como bien indica, BELTRÁN DE HEREDIA, “no puede decirse que se haya agotado todo el recorrido que el trabajo a distancia atesora”⁵⁷.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE *LEGE FERENDA*

I. El análisis efectuado en este trabajo pone de manifiesto, en primer lugar, que la atipicidad legal del trabajo en plataformas ha hecho que sean los tribunales los que decidan sobre su encuadramiento normativo, los cuales, partiendo de unos hechos similares, están llegando a conclusiones totalmente opuestas.

Si bien nos encontramos ante un camino cuya desembocadura no es fácil de prever no sería muy arriesgado afirmar que la solución a esta problemática podría venir marcada por la doctrina afirmada en la STS de 16 de noviembre de 2017 (Rec. 2806/2015) relativa a los traductores e intérpretes judiciales, en la medida en que resuelve un litigio cuyos elementos son muy próximos a los que están presentes en el trabajo en plataformas. En concreto, la cuestión suscitada en la citada sentencia gira en torno a la existencia o no de relación jurídica contractual laboral entre la empresa y los traductores e intérpretes que ésta contrata, en principio, como trabajadores autónomos para realizar tareas de interpretación y traducción en procedimientos judiciales. De sus detallados y extensos hechos probados se desprende que la empresa asumía acuerdos de colaboración con los traductores, los cuales eran contactados vía telefónica y localizados previamente por proximidad geográfica al cliente a través de una aplicación informática; el traductor decidía si acudía o no a desarrollar los servicios; el traductor percibía una remuneración fija y periódica, que era determinada por la empresa en proporción con la actividad prestada; cuando el traductor no podía prestar asistencia personalmente acudía en su lugar un familiar; la empresa no impartía cursos de formación, no proporcionaba medios materiales, teniendo que hacerlo el traductor si lo necesitaba (material de oficina, ordenador, teléfono, diccionario, glosarios, vehículo, etc.) y tampoco autorizaba vacaciones.

Aunque es obvio que no se trata de un servicio incardinable en lo que se conoce como “economía de las plataformas”, sí es cierto que el sistema de trabajo descrito es bastante similar al desarrollado en este ámbito, pues bastaría sustituir las llamadas telefónicas del cliente a la empresa y de ésta a los traductores (localizados previamente mediante una aplicación informática), por una sola aplicación informática para estar ante el supuesto tipo del trabajo en plataformas digitales.

Pues bien, en este caso concreto, el TS entiende que ni el uso de medios propios, ni la falta de horario fijo, ni la sustitución esporádica por familiares, ni la posibilidad del traductor de rechazar los encargos impiden calificar la relación como laboral, especialmente por las siguientes razones: a) concurre la nota de trabajo personal (para el Alto Tribunal, el hecho de que el traductor fuera sustituido esporádicamente por familiares carece de entidad para desvirtuar esta característica); b) la empresa determina la retribución con arreglo a un criterio que guarda una cierta proporción con la actividad prestada; c) inexistencia de estructura empresarial e inserción del traductor dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa (para el TS es determinante que el traductor no disponga para prestar el servicio de una estructura de activos –materiales o inmateriales– importante).

⁵⁶ Señala, LÓPEZ BALAGUER, M., “Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias”, *Labour & Law Issues*, vol. 4, núm. 2, 2018, p. 77; que si bien nuestra normativa jurídico-laboral ha de adaptarse a los nuevos cambios, no considera que esa adaptación tenga que pasar por una recalificación global del concepto de trabajo subordinado porque, según indica, “al menos en lo que a las plataformas de servicios se refiere, no estamos ante una realidad desconocida sino, al contrario, ante una realidad que viene de lejos y que aunque hoy se desarrolle mediante la aplicación de la tecnología digital, no presenta ningún perfil particular en la ejecución del trabajo que nos lleve a pensar que las reglas esenciales que sirven para identificar la relación laboral deban alterarse”.

⁵⁷ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía...”, *op. cit.*, p. 76.

Como se puede apreciar, el Alto Tribunal hace un uso muy flexible de los clásicos indicios de laboralidad, lo que precisamente permitiría encuadrar buena parte del trabajo desarrollado vía plataformas dentro del ámbito de protección del Derecho del Trabajo.

II. En relación con las propuestas que se han dado para solucionar los desajustes que plantea el trabajo en plataformas comparto los reparos apuntados por algunos autores respecto a la autorregulación, pues la dinámica de las empresas de este entorno dificulta un proceso de representación unitario que pueda defender los intereses de los trabajadores de forma adecuada. Hay que tener en cuenta que cada día se unen nuevos trabajadores a las plataformas, y que, incluso, algunos de ellos sólo se quedan por unos días o semanas, sumado al hecho de que las plataformas no proporcionan a los trabajadores ningún medio técnico para ayudar a que esa voz unificada exista. Por tanto, excepto que se encuentre una manera rápida y eficaz de obtener la representación de este tipo de trabajadores, cualquier forma de autorregulación vendría a significar una regulación unilateral por parte de las empresas titulares de las plataformas digitales, con las consecuencias que ello supondría en los derechos y garantías de los prestadores de servicios.

Tampoco considero necesario articular una nueva categoría conceptual en torno a lo que se ha denominado "TRADE digital", por cuanto supondría un nuevo nicho para estimular la precariedad, segmentando aún más el mercado de trabajo y promoviendo una nueva vía para la huida del Derecho del Trabajo, a lo que habría que sumar los efectos contraproducentes que ello conllevaría, pues incrementaría sustancialmente las ya de por sí difusas fronteras entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo.

De hecho, la actual figura del TRADE regulada en la LETA, sin duda alguna, ya contribuye a ello. Si bien la finalidad que se perseguía con su creación no era otra que la de otorgar a este colectivo de un marco garantista y protector del que hasta entonces carecía, lo cierto es que, dado su carácter híbrido, está fuertemente abonado al fraude de ley, pues constituye una vía que facilita la aparición del "falso autónomo". Razón por la que se debería avanzar *lege ferenda* hacia una laboralización integral del mismo.

También cuestiono la necesidad de crear una relación laboral especial, pues, a la luz del análisis efectuado en esta investigación, el trabajo en plataformas perfectamente puede subsumirse en el marco de una relación laboral común, por cuanto que desde una concepción amplia y renovada de las notas esenciales y distintivas del contrato de trabajo y adaptadas a las características del trabajo desarrollado en el entorno digital, se pueden apreciar indicios significativos para entender que subsiste un poder de dirección o control de la plataforma digital sobre los prestadores de servicios (reputación digital, la falta de oportunidades empresariales, ajenez en la información, ajenez en la marca, entre otros). De modo que aquellas plataformas que pretendan controlar y dirigir el servicio prestado por su personal, de ningún modo, podrán conseguir que el margen de libertad que los mismos asumen en relación con la gestión del tiempo de trabajo compense y absorba aquel poder de dirección.

En cualquier caso, y a fin de evitar la inseguridad jurídica que toda esta controversia genera tanto para los trabajadores de plataformas como para las propias plataformas - cuya relación y conjunto de derechos y obligaciones recíprocos están al albur de una decisión judicial -, si parece oportuno modificar el ET a fin de complementar algunas de las reglas existentes del trabajo por cuenta ajena mediante una reformulación de su artículo 13, que está dedicado al trabajo a distancia. Se trataría, como ya ha señalado parte de la doctrina, de consagrarlo como tal, si bien incorporando las especificidades estrictamente necesarias relacionadas con el tiempo de trabajo, la retribución (jornada, horario y descansos) y el control de la prestación de servicios.

III. Lo cierto es que si el trabajo en plataformas llegara a consolidarse sobre las bases de su arquitectura actual (trabajo autónomo o TRADE), muy probablemente todos los sectores económicos tradicionales que pudieran digitalizarse tenderían a imitarlos, dada la ventaja competitiva que ello conlleva. Y si esto realmente llegara a suceder me atrevería a decir que la

precariedad laboral sería muy superior a la actual y, por consiguiente, las afectaciones en términos de bienestar individual y colectivo serían posiblemente muy negativas. A tal efecto, no sería mala idea crear un núcleo de derechos laborales y de protección social a nivel mundial y/o europeo (entre los que se incluirían: la prohibición de discriminación, derecho a organizarse y defenderse colectivamente, protección a la salud, protección frente a riesgos como la vejez, enfermedad o la falta de empleo) aplicables a todas aquellas personas que prestan servicios de forma personal, con independencia del estatus jurídico que posean, ya sea trabajador por cuenta ajena, ya sea trabajador por cuenta propia. De esta forma la frontera entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo perdería cierta relevancia para atribuir derechos y protección a las personas trabajadoras, incluidas las que prestan servicios vía plataformas digitales⁵⁸.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALARCÓN CARACUEL, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 28, 1986, pp. 495-544.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, L., “Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 5, 2017, pp. 1-23.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA DIGITAL (Adigital) y SHARING ESPAÑA, *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, 2017. Disponible en: <https://www.adigital.org/media/plataformas-colaborativas.pdf> (última consulta 4 de octubre de 2019).
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”, 2019. Disponible en: [https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2019_.Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_.En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social._Noves_Tecnologies_i_relacions_laborals_.DOC_5._CGPJ_CEFJE_y_ACI_p._4_-110_\(Última consulta, 3 de octubre de 2019\).](https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2019_.Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_.En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social._Noves_Tecnologies_i_relacions_laborals_.DOC_5._CGPJ_CEFJE_y_ACI_p._4_-110_(Última consulta, 3 de octubre de 2019).)
- BLASCO PELLICER, A., “Requisitos del contrato de trabajo”, en ALBIOL MONTESINOS, I. (Coord.), *Todo social*, Madrid, CISS, 2007, pp. 40-41.
- CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, www.aranzadigital.es, 2019, pp. 1-31.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 406, 2017, pp. 23-56.
- COHEN, M. y SUNDARARAJAN, A., “Self-Regulation and Innovation in the Peer-to-Peer Sharing Economy”, *University of Chicago Law Review Dialogue*, vol. 82, 2017, pp. 116-133.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales* núm. 138, 2017, pp. 13-47.
- DAGNINO, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Núm. 3, 2015, pp. 1-31.
- DE LA VILLA GIL, L.E., “El concepto de trabajador (art. 1.1 ET)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pp. 37-60.
- DE STEFANO, V., “La *gig economy* y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, núm. 27, 2016, pp. 149-172.
- GARCÍA RUBIO, M.A., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales: ¿nuevas cuestiones y soluciones jurídicas desde la perspectiva del derecho del trabajo?”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (Coord.), *Descentralización productiva y transformación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2018.

⁵⁸ Vid., en este sentido, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., “La calificación...”, *op. cit.*, pp. 82-87.

- GINÈS I FABRELLAS, A., Y GÁLVEZ DURÁN, S., “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*, núm. 1, 2016, pp. 1-44.
- GOERLICH PESET, J.M., y GARCÍA RUBIO, M.A., “Indicios de autonomía y laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018.
- GONZÁLEZ ORTEGA, R., “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pp. 85-123.
- GRAU PINEDA, C., “La economía digital o de plataformas («platform economy») como oportunidad para crear empleo autónomo ¿precario?”, *www.aranzadidigital.es*, 2018, pp. 1-21.
- GUERRERO VIZUETE, E., “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018, pp. 195-218.
- GUTIÉRREZ ARRANZ, R., “Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso Uber en EE.UU.”, *www.aranzadidigital.es*, 2016, pp. 1-18.
- LÓPEZ BALAGUER, M., “Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias”, *Labour & Law Issues*, vol. 4, núm. 2, 2018, pp. 51-78.
- LÓPEZ INSUA, B.M., “Fronteras entre el trabajo asalariado y el autónomo: el trabajador autónomo económicamente dependiente”, en AA.VV., *The Balance between Worker protection and employer powers*, Reino Unido, Cambridge Scholars Publishing, 2018, pp. 251-277.
- “Subordinación y autonomía en el trabajo profesional”, *Revista informativa del Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Almería*, núm. 75, 2017, pp. 58-68.
- LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 41, 2019, pp. 1-18.
- LUJÁN ALCARAZ, J., “Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”, *www.aranzadidigital.es*, 2000, pp. 1-10.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., y ARUFE VARELA, A., *Derecho crítico del Trabajo*, Barcelona, Atelier, 2014.
- MERCADER UGUINA, J., “Los TRADE en las plataformas digitales” en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *El trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*, Madrid, Wolters Kluwer, 2018.
- MOLINA, O., y PASTOR, A., “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en MIGUÉLEZ, F. (coord.), *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*, Bellaterra, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J.L., *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017.
- “Introducción. Análisis General. Significación jurídica del Estatuto del Trabajo Autónomo” en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (Coord.), *El estatuto del trabajador autónomo Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Granada, Comares, 2009.
- “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación”, *www.aranzadidigital.es*, 2009, pp. 1-40.
- “Artículo 1. Ámbito de aplicación” en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Granada, Comares, 1998.
- OJEDA AVILÉS, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, núm. 60, 2007, pp. 375-402.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica”, *www.laleydigital.es*, 2005, pp. 1-22.
- “El trabajo subordinado como tipo contractual”, *Documentación Laboral*, núm. 39, 1993, pp. 29-48.
- PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F. y GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I., *Platform Workers in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018. Disponible en: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112157/jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf (última consulta 1 de octubre de 2019).