**ZONAS GRISES DE LOS RIDERS DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA**

**I CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE TRABAJO AUTÓNOMO**

**“Problemas Actuales y Perspectivas”**

**Ponencia de adscripción de la comunicación: Delimitación relación laboral y trabajo por cuenta propia: El sector de la economía colaborativa.**

**Raquel Poquet Catalá**

**Profesora asociada de la Universidad de Valencia**

**RESUMEN**

En la sociedad actual inmersa en lo que se ha denominado la “digitalización de la economía” o la “cuarta revolución industrial” o “industria 4.0” y con un creciente desarrollo de la economía colaborativa se plantean importantes interrogantes para el mundo del Derecho del Trabajo, especialmente, en lo que se refiere a las características configuradoras o elementos del trabajador por cuenta ajena.

En este trabajo se analiza la problemática surgida en torno a la nueva relación laboral subyacente en la economía colaborativa. Se realiza una introducción al concepto de esta nueva forma organizativa, para pasar a estudiar el debate abierto en torno a la calificación jurídico-laboral que deben tener estos prestadores de servicios en relación con las plataformas virtuales con las que obtienen su prestación laboral. De las diferentes opciones que actualmente existen en nuestro ordenamiento jurídico –trabajador por cuenta ajena, común o especial, o autónomo- se analizan los elementos configuradores tradicionales de la relación laboral con sus ampliaciones y flexibilizaciones judiciales para ofrecer unas posibles propuestas. Así se analizan básicamente los ejes fundamentales de la misma, como son la dependencia y la ajenidad, siendo el supuesto tipo el caso de los repartidores de las plataformas Deliveroo y Glovo.

**ABSTRACT**

*In our current society immersed in what has been called the "digitalization of the economy" or the "fourth industrial revolution" or "industry 4.0" and with a growing development of the collaborative economy important questions for the world of Labor Law are raising, especially with regard to the configurating characteristics or elements of the employed worker.*

*In this work it is analyzed the problems arising from the new labor relationship underlying the collaborative economy. Is is made an introduction about the concept of this new organizational form, to move on to study the open debate about the legal-labor qualification that these service providers must have in relation to the virtual platforms with which they obtain their labor benefit. Between the different options that currently exist in our legal system -worker, common or special, or self-employed-, it is analyzed the traditional configurators of the labor relationship with their judicial expansions and flexibilities to offer possible proposals. So, it is analyzed its fundamental axes, such as dependency and alienation, with the supposed type being the case of the deliverers of the Deliveroo and Glovo platforms.*

**1.INTRODUCCIÓN**

En la sociedad actual inmersa en lo que se ha denominado la “digitalización de la economía” o la “cuarta revolución industrial” o “industria 4.0” y con un creciente desarrollo de la economía colaborativa se plantean importantes interrogantes para el mundo del Derecho del Trabajo, especialmente, en lo que se refiere a las características configuradoras o elementos del trabajador por cuenta ajena, pues, a pesar de la flexibilización y de la ampliación que ha realizado la jurisprudencia, surgen nuevas formas de organización laboral cada vez más complejas que trazan una difusa línea divisoria entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia o autónomo. Concretamente, se trata de la prestación de servicios a través de plataformas virtuales, donde formalmente aparece un trabajador por cuenta propia, pero que fáticamente comparte elementos propios de un trabajo por cuenta ajena.

Esta nueva prestación de servicios se denomina “economía colaborativa”, “economía de las plataformas”, “economía participativa”, “economía digital a demanda” o “*gig economy*” y es definida por la Comisión Europea en los siguientes términos: “se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúen a título profesional («prestadores de servicios profesionales»); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»). Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro”[[1]](#footnote-1). Un sector doctrinal[[2]](#footnote-2) la define como “aquella manera de compartir o intercambiar tanto bienes tangibles como intangibles (tiempo, espacio, hobbies) a través de los nuevos espacios tecnológicos y las comunidades sociales”; otro[[3]](#footnote-3) como “nuevos modelos de negocio que, a través de plataformas digitales, conectan a usuarios que buscan algo con usuarios que lo ofrecen, sea ese algo un bien o un servicio”; y otro[[4]](#footnote-4) como aquel “modelo de organización industrial en el que una plataforma electrónica facilita la contratación de servicios, incluyendo el servicio de arrendamiento de bienes, ofertados por un grupo de usuarios (prestadores) y demandados por otro grupo de usuarios (consumidores)”.

Esta nueva modalidad de organización surge en sectores tradicionales de actividad sólidamente consolidados (transporte, reparto o “delivery”, limpieza, etc.). No obstante, como se ha dicho, se realizan unos cambios considerables en su organización, pues, el desarrollo tecnológico permite una conexión más fluida y transparente a través de modos de pago automático, la trazabilidad de todas las fases de prestación de los servicios, o, en fin, la tarificación de los servicios en función de las puntas de demanda[[5]](#footnote-5). Y ello conlleva un cuestionamiento sobre las notas características y tradicionales de la relación de trabajo en cuanto tal.

En este sentido, debe destacarse la problemática surgida en torno a las diferentes sentencias recaídas en el caso de los repartidores a domicilio, como Deliveroo o Glovo.

El problema se plantea, como es sabido, en determinar qué tipo de relación laboral une a estos prestadores de servicios con los intermediarios de las plataformas colaborativas, centrándose el debate entre si calificarlos como trabajador por cuenta ajena, ya sea ordinaria o especial, o como trabajador por cuenta propia.

De hecho, en el Dictamen del Comité Europeo de las Regiones sobre *Economía colaborativa y plataformas en línea: una visión compartida de ciudades y regiones* se hace referencia a la problemática que surge entre la calificación como trabajo por cuenta ajena o propia, con lo que todo ello conlleva, y a la generación de “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”. De ahí, que se solicite a los Estados miembros el planteamiento de soluciones para estos nuevos retos laborales de la economía colaborativa, para así poder acogerse al parámetro de trabajador por cuenta ajena, y escapar así de la condición de trabajador por cuenta propia, con las mayores ventajas económicas y sociales que aquello comporta.

Asimismo, la Recomendación de la Comisión 2017/761[[6]](#footnote-6) sobre el plan europeo de derechos sociales señala en su apartado 5 que, por un lado, “deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberá fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional”, y, por otro lado que, “deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos”.

**2. CONFIGURACIÓN DE LA PLATAFORMA COLABORATIVA**

La clave del éxito de estas plataformas se halla en tres elementos. En primer lugar, la descentralización del servicio hacia un gran número de “autónomos” contratados a demanda[[7]](#footnote-7). Además, ambas se basan en la atomización del proceso productivo en pequeñas unidades y su ejecución de forma autónoma e independiente. Por último, utilizan el llamamiento o convocatoria –*open call*-, de tal forma que el número de prestadores del servicio sea suficientemente amplio como para poder atender a toda la demanda, realizándose la demanda sólo en el momento exacto en el que se produce la solicitud del servicio.

Concretamente, en esta forma de colaboración, la clave se halla en unas plataformas informáticas que son las que realizan las asignaciones de actividades a los profesionales incluidos dentro de la plataforma. Es decir, “el sistema informático procede a la asignación de tareas asignando el servicio al profesional que en cada momento concreto reúna los requerimientos profesionales y geográficos mejor adaptados a las necesidades del cliente. En resumen, el jefe parece que termina siendo un algoritmo”[[8]](#footnote-8).

Debe destacarse asimismo que el hecho de que esta asignación se realice a través de una plataforma, conlleva una transparencia de las operaciones realizadas, pues todo queda registrado, y ello genera además una credibilidad y confianza entre los clientes de estos prestadores de servicios.

En esta modalidad de organización constituye también un eje fundamental la voluntariedad en el tiempo y lugar de prestación de servicios, es decir, desde el punto de vista del prestador del servicio no hay trabajos en exclusiva, sino que pueden prestar servicios para varias empresas, y desde el punto de vista de la plataforma, ésta dispone de varios repartidores disponibles, los cuales compiten para prestar el servicio siendo asignado al que esté más disponible o en mejores condiciones de aceptarlo.

Otra característica fundamental es que el trabajo se desarrolla mediante microtasks o microtarea, pues las prestaciones se concretan en tiempos muy limitados, lo cual conlleva, sin lugar a duda, una precariedad laboral.

De ahí que la Comisión Europea haya señalado que “la economía colaborativa crea nuevas oportunidades de empleo, genera ingresos más allá de las relaciones de empleo tradicionales y hace posible que las personas trabajen con arreglo a modalidades flexibles”[[9]](#footnote-9). Pero, al mismo tiempo, advierte del surgimiento de conflictos y debates en cuanto a su encuadramiento jurídico, pues no duda de la generación de zonas grises en el marco normativo laboral por su difícil encaje en una u otra modalidad laboral.

**3. RIDERS DELIVEROO Y GLOVO**

Además del ejemplo paradigmático de las economías colaborativas en el caso Uber, destacan también en España los repartidores adscritos a la plataforma Deliveroo y Glovo. En estos casos, las empresas Glovo o Deliveroo se dedican a la gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, a través de una aplicación móvil o página web se permite, por un lado, que comercios locales ubicados en grandes ciudades oferten sus productos a través de dicha aplicación y, de otra, se permite a los consumidores finales acceder a dichos productos, siendo dichas plataformas las encargadas del transporte y entrega de los productos a los clientes. Es decir, “se trata de una plataforma de intermediación on demand de reparto exprés a cuatro bandas en la que se facilita el contacto a personas que necesitan ayuda con sus recados o compras, con los comercios o tiendas locales y con los transportistas o repartidores dispuestos a llevar a cabo el encargo, a quienes se denomina «glovers»”[[10]](#footnote-10). Estas empresas se nutren financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con los establecimientos, no de lo que le pagan los usuarios por los recados.

En esta nueva forma de organización del trabajo, los lunes y los jueves por la tarde, el trabajador reserva mediante la App la franja horaria en la que desea trabajar. Si tiene abierta la aplicación en la franja horaria y en la zona geográfica elegida, le entran los pedidos requeridos para dicha franja y zona. El repartidor puede aceptar o no el pedido. Si lo acepta de forma automática, la plataforma le asigna un reparto automático de recados que el trabajador puede rechazar de forma manual. Si lo acepta de forma manual, la plataforma no asigna el pedido al repartidor, sino que es éste quien tiene que seleccionar qué reparto desea hacer de entre los disponibles.

El sistema de asignación de pedidos automático se realiza por el algoritmo de Glovo o Deliveroo, siguiendo una función de coste-beneficio que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes.

El repartidor decide, por tanto, el momento de inicio y finalización de su jornada, así como la actividad, seleccionando los pedidos que quiere y los que no, sin que exista obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni estar en activo un mínimo de horas al día o a la semana. No obstante, existe un sistema de puntuación de los repartidores o “glovers” calificándolos en diferentes categorías, de tal forma que si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede darle de baja de categoría. La puntuación depende de la valoración del cliente final, de la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes y de la realización de los servicios en las horas de mayor demanda. Además, cada vez que un repartidor no está operativo en la franja horaria previamente reservada por él existe una penalización en los puntos[[11]](#footnote-11).

Como se ha señalado, el repartidor tiene libertad para aceptar o no un determinado recado, y una vez aceptado tiene libertad para elegir la ruta, el medio de transporte… En este sentido, las herramientas de trabajo (vehículo de reparto y teléfono móvil) pertenecen al repartidor, quien “asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente, que también es quien puntúa su trabajo”[[12]](#footnote-12).

Por otro lado, la empresa establece unas instrucciones y protocolo a seguir en cuanto al comportamiento del repartidor, pues éste debe quitarse el casco y la mochila cuando entre en el restaurante o acuda a un domicilio, cómo debe ir vestido, y llevar visible la marca de la empresa. El nivel de detalle de las instrucciones llegan hasta el siguiente extremo: “¿Qué hacer en caso de derrame de líquidos o comida sólida? Ponerse en contacto con Chat de Soporte y avisar del incidente, para que atención al Cliente se ponga en contacto inmediato con el cliente. Secar con papel absorbente el interior del equipamiento. Limpiar con jabón todo el interior del equipamiento, y aclarar el resultado. Aplica el desinfectante en el interior del equipamiento, y aclarar con toallas de papel para secarlo definitivamente[[13]](#footnote-13)”.

El sistema de retribución del trabajador consiste en el pago de una cantidad por pedido, a la que se añade otra cantidad por kilómetros y tiempo de espera, quedándose una parte la plataforma en concepto de comisión por la intermediación realizada.

**4. ANÁLISIS DE LAS ZONAS GRISES DE LOS REPARTIDORES O RIDERS DE LA “ECONOMÍA COLABORATIVA”**

Como se ha señalado, en esta nueva modalidad de organización del trabajo surge el dilema de determinar qué tipo de relación laboral une a estos prestadores de servicios con los intermediarios de las plataformas colaborativas, ya que según nuestro ordenamiento jurídico, únicamente caben tres opciones, cuales son, la de relación laboral propiamente dicha o trabajador por cuenta ajena, ya sea ordinaria o especial, la de trabajador por cuenta propia o la exclusión del Derecho Laboral.

En este sentido, debe indicarse que, como señala la doctrina científica, si las fronteras que separan la “laboralidad” y la “no laboralidad” no han estado nunca claras ni definidamente fijadas, en un contexto de cambio como el actual, se arroja aún una mayor incertidumbre, y no sólo porque los nuevos modos de producir y de trabajar han “roto los indicadores clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo por cuenta ajena y en régimen de dependencia y subordinación”, sino porque también el legislador ha hecho partícipe a otras figuras no laborales de las notas características del trabajo por cuenta ajena[[14]](#footnote-14). Es decir, “los nuevos modelos de negocio asentados en el uso intensivo de las plataformas tecnológicas, mediante prestación de servicios masivas a través de aplicaciones móviles (ofrece) un nuevo punto de actualidad a la clásica tensión”[[15]](#footnote-15) entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia.

De hecho, la propia Comisión[[16]](#footnote-16) indica como parámetros a tener en cuenta, el precio, es decir, si la plataforma colaborativa fija el precio final que debe pagar el usuario como beneficio del servicio subyacente, o si sólo recomienda un precio siendo libre el prestador de los servicios de aceptar el precio fijado o no. Otro elemento es si la plataforma establece otros términos y condiciones, diferentes del precio, que determinan la relación contractual entre el prestador de los servicios y el usuario. Y, por último, se debe tener también en cuenta si la plataforma posee activos clave para prestar el servicio subyacente. En suma, la asunción de los gastos y los riesgos del servicio prestado, así como la existencia de relaciones “laborales” entre la plataforma y el prestador del servicio pueden ser elementos destacados para determinar que la plataforma ejerce este nivel de control e influencia, en vez de limitarse a una mera intermediación.

Si se procede al análisis de las notas configuradoras de una relación laboral, cabe tener presente que en base a lo señalado en el art. 1 ET, las notas características de una relación laboral son la voluntariedad, el trabajo personal, la retribución, la ajenidad y la dependencia.

En el caso de las plataformas colaborativas, las notas más debatidas son las de dependencia y ajenidad, pues según la doctrina, es el elemento estructural necesario para poder definir el centro de imputación de “nuestra disciplina jurídica y en cierta medida para contrarrestar los intentos de evasión o elusión”[[17]](#footnote-17).

**4.1. La voluntariedad y el trabajo personal**

En primer lugar, la voluntariedad supone que, en el marco de una relación laboral, las dos partes, empresario y trabajador, expresan su voluntad de establecer dicha relación. Ello queda además evidenciado cuando en estos casos es obligatoria la utilización de la *App* en la que el sujeto se debe registrar para poder comenzar a prestar sus servicios. A ello debe unirse que el trabajo personal queda acreditado por los distintos contratos existentes, por facturas de diferente índole y la constancia de percepciones en modelos fiscales y contables. Además, se trata de una prestación personal, pues se incorporan unas cláusulas que prohíben la delegación de los servicios a terceros salvo excepciones, previa autorización o aceptación de la empresa. De hecho, los tribunales españoles han entendido en determinados supuestos que las posibilidades de sustitución del trabajador no desvirtúan la relación laboral convirtiendo ésta sin más y al amparo sólo de esa circunstancia en un arrendamiento de servicios[[18]](#footnote-18).

Así, en las plataformas colaborativas, en relación con la libertad o no del prestador del servicio en la aceptación del mismo, existe una mínima subordinación, pues, como se ha señalado, aunque, en principio, el prestador es libre para aceptar o no los servicios, no obstante, si se niega a muchos, puede ser desactivado de la plataforma. Además, esta libertad que tiene el prestador del servicio para aceptarlo o no, no evidencia en modo alguno una devaluación de la nota de la dependencia, sino más bien la confirmación de la existencia de un “consentimiento libre”, aspecto básico y previo al inicio de cualquier relación contractual, y que no incide, en modo alguno, en la naturaleza de la ejecución del servicio. Es decir, lo que ocurre, en realidad, es que se están presentando como categorías equivalentes la perfección del encargo con el modo de ejecución una vez aceptado, pues la primera se corresponde con el consentimiento libre, y la segunda sí sería propia de la nota de dependencia. Aunque en muchos casos son coincidentes en el tiempo, no obstante, proyectan sus efectos de forma diferente. De ahí, que un sector doctrinal[[19]](#footnote-19), al que me uno, estime que la libertad del prestador de aceptar o rechazar cada encargo no tiene ninguna incidencia sobre la subordinación o dependencia.

**4.2. La retribución**

En relación con la retribución, se trata de una contraprestación por los servicios prestados, que es común denominador, tanto a las prestaciones de servicios de naturaleza laboral como mercantil. Debe traerse a colación la doctrina judicial comunitaria[[20]](#footnote-20) que declara que el carácter reducido de los ingresos no obsta a la existencia de una relación laboral. No obstante, aunque es cierto que algunas plataformas condicionan la percepción de una compensación económica a la satisfacción de cliente, y ello podría inducir a pensar que el prestador efectivamente asume un riesgo, según un sector doctrinal[[21]](#footnote-21), partiendo de la base de que la falta de pago del salario debido no descalifica la laboralidad, la clave se halla en la fijación del precio del servicio y el modo de facturación, ya que son factores descriptores de la ajenidad en los frutos o en la utilidad patrimonial. Si la plataforma establece la tarifa del servicio y la cuantía que debe asignarse al prestador, la capacidad de éste para influir en el nivel de ganancia es prácticamente inexistente, salvo que trabaje más. En ese caso, pues, no puede afirmarse que tengan un control empresarial sobre las decisiones comerciales.

En este sentido, un sector doctrinal recoge la jurisprudencia[[22]](#footnote-22) sobre la llamada “retribución a la pieza”, propia de algunas actividades como las de fotógrafo, en las que se abona una cantidad por cada fotografía, pues estima que se da una cierta similitud con la retribución que por cada servicio realizado percibe el repartidor. Literalmente, el TS indica que “*teniendo en cuenta que no es una de las formas típicas de retribución, es sin embargo corriente en determinadas actividades, como el de la prensa escrita. Y desde luego es encuadrable en el amplio concepto que se da del salario en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que comprende cualquier forma de percepción económica que retribuya el trabajo”*.

Se considera que la retribución en esta forma de organización del trabajo, bajo el sistema de depósito reviste indudablemente el carácter de salario, es decir, como percepción económica percibida por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. De hecho, la Comisión Europea señala, al referirse a trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en la economía colaborativa[[23]](#footnote-23), que cuando el prestador no recibe una remuneración o recibe simplemente una compensación por los costes realizados para sus actividades, el criterio de la remuneración no se cumple, hecho que como puede comprobarse no ocurre en estos casos en los que la remuneración satisfecha al repartidor lo es por la actividad realizada.

**4.3. La dependencia**

La subordinación o dependencia tiene, como indica un sector doctrinal[[24]](#footnote-24), una vertiente técnica, que supone que la actividad del trabajador es dirigida y vigilada de forma constante por el empleador, y una vertiente jurídica, en el sentido de que el empleado se ve incluido en el ámbito de organización del empleador donde se ejercitan los poderes de dirección y disciplinario. Esta definición tradicional ha sufrido una flexibilización considerable, ya que el concepto tradicional de jerarquía y de organización empresarial se ha flexibilizado con los años. En el campo de la economía colaborativa, la subordinación se ve debilitada por diversos factores. En primer lugar, las prestaciones directas relacionadas con la economía colaborativa no se suelen llevar a cabo en espacios físicos o centros de trabajo de la plataforma empresarial. En segundo lugar, el prestador directo del servicio no tiene un superior jerárquico directo, pues no existe una persona a la que puedan llamar como “jefe”. En tercer lugar, las instrucciones de trabajo son sustituidas por criterios generales o meras recomendaciones. En cuarto lugar, no existen horarios definidos o tiempos de trabajo obligatorios. En quinto lugar, nadie fija períodos de vacaciones o descanso y no deben darse explicaciones por ausencias debidas a cualquier motivo[[25]](#footnote-25).

En la configuración de la nota de dependencia juega un elemento clave el dato fático de que no existe en este tipo de economía colaborativa un número de horas mínimas de trabajo y de encargos en un lapso de tiempo, teniendo el prestador del servicio libertad para concretarlos e, incluso, en algunos casos, rechazarlos.

No obstante, como se analizará, a mi entender, estos datos no son suficientes para entender que en este tipo de prestación no existe tal dependencia, y, por tanto, una relación laboral. De hecho, la doctrina tiene señalado que la nota de la dependencia puede extenderse a nuevas formas de empleo que, tradicionalmente, habrían sido calificadas como no subordinadas, pues se entiende que un trabajo organizado, determinado, utilizado y aprovechado por el empresario, no es incompatible con la existencia de un ámbito de autonomía del trabajador en el desarrollo de la prestación laboral, sin que tenga que ser calificado como trabajador por cuenta propia[[26]](#footnote-26). Los factores que llevan a ampliar y flexibilizar el concepto de subordinación son diversos. Por un lado, las prestaciones no se llevan a cabo en espacios físicos de la plataforma, lo cual facilita la independencia del prestador. Asimismo, el prestador directo del servicio no tiene un superior jerárquico directo, es decir, no existe una persona concreta que actúe como “jefe”. En tercer lugar, las instrucciones de trabajo son sustituidas, muchas veces, por criterios generales o manual de recomendaciones. Además, no existen horarios definidos o tiempos de trabajo obligatorios.

En primer lugar, entrando en el fondo de la característica de la dependencia, el hecho de que estas empresas permitan al trabajador que elija su jornada de trabajo y su horario, no implica necesariamente que el trabajador sea independiente, pues no es que la empresa no ejerce control, sino que se reserva el derecho de ejercerlo. Es decir, esta flexibilidad de horario no significa que el trabajador no esté subordinado, ya que lo determinante será saber si el empresario ha dictado las instrucciones correspondientes para ejercer el control. De cualquier forma, el problema se plantea en saber cuándo la empresa está dictando instrucciones de control y cuándo no.

Cabe tener presente que el hecho de que el prestador del servicio pueda elegir las horas que trabaja, su horario y su distribución no convierte la relación en trabajo autónomo, pues nuestro alto tribunal[[27]](#footnote-27) ha reducido la importancia de este elemento, dadas las características de los nuevos entornos laborales y las posibilidades que la tecnología aporta. Por otro lado, la Inspección de Trabajo de Barcelona[[28]](#footnote-28) ha interpretado que la existencia de libertad horaria tiene como contrapartida un sistema indirecto para garantizar el servicio en determinadas franjas horarias a través de un programa de incentivos económicos. De hecho, la propia Directiva 2003/88[[29]](#footnote-29) prevé en su art. 17 la posibilidad de los Estados de excepcionar ciertas reglas cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y, en particular, cuando se trata de “personas con poder de decisión autónomo” en el ejercicio de la actividad[[30]](#footnote-30).

En segundo lugar, la dependencia no debe buscarse siempre en la existencia de instrucciones directas sobre la forma de realizar o prestar el servicio, sino en la integración en la organización del empresario, de tal forma que únicamente cabe considerar como trabajador por cuenta propia a aquél que cuenta con su propia organización y asume los riesgos y beneficios de la actividad[[31]](#footnote-31), por lo que cuando el prestador se integra en otra organización no propia con un empresario que ejerce su libertad de empresa, como es el caso de dichas plataformas, no cabe duda que se está ante un trabajador por cuenta ajena. Es decir, no se trata de una coordinación de actividades empresariales, sino de una serie de normas impuestas por la empresa propietaria de la plataforma que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir.

Por tanto, como se observa, a mi parecer, la nota de la dependencia no desaparece en esta modalidad de la economía colaborativa. No obstante, no se puede negar que la nota de la dependencia ha sufrido una evolución propia de la nueva sociedad industrial 4.0. La atomización de tareas y la externalización propia de la misma lleva consigo una adaptación a la nueva realidad económica y laboral, pero sin devaluar la dependencia propia del trabajo asalariado.

**4.4. El trabajo por cuenta ajena**

Por otra parte, respecto de la nota de ajenidad, a pesar de que los riesgos y los costes son asumidos por el trabajador, se estima que tienen escasa relevancia para concluir que se está ante un trabajador por cuenta propia que asume los riesgos del negocio. Es discutible que las plataformas no asumen riesgo económico alguno, pues si bien es cierto que pretenden operar como meras intermediarias, no puede decirse que el mantenimiento informático de las mismas y los costes publicitarios para darlo a conocer no conlleve riesgo alguno, es decir, los medios que eventualmente tenga que aportar el trabajador son, en comparación, irrisorios.

De hecho, la ajenidad en los medios de producción, en su origen, hacía referencia a las grandes fábricas donde en aquellos tiempos los trabajadores nunca podrían llegar a ser propietarios. En estas modalidades organizativas, el hecho de que el trabajador aporte determinados medios materiales e, incluso, deba sufragar su mantenimiento, no constituye tampoco obstáculo para entender que concurre una ajenidad en los medios de producción, pues los mismos “no son significativos, importantes y/o fundamentales en la concreta realidad socioeconómica, ni le dotan de una auténtica estructura empresarial”[[32]](#footnote-32). En estos casos, los auténticos medios de producción no son los que pone el propio prestador del servicio –en estos casos, el ciclomotor o bicicleta-, sino las plataformas que ponen en contacto a prestadores con clientes, y la inversión en estas tecnologías es la parte más costosa económicamente de los medios de producción. Es decir, la plataforma digital sobre la que se construye la actividad es el medio esencial. Lo relevante es no tanto el dato de la propiedad de las herramientas, sino la aportación por la empresa de los medios más específicos de instalación técnica. De hecho, ya con el caso de los antiguos mensajeros, el TS[[33]](#footnote-33) indicó que “el medio utilizado, por su inferior coste inicial y de mantenimiento y difusión de uso, no es más que un elemento auxiliar, secundario, de la actividad personal”, sin que en modo alguno pueda ello ser determinante para considerar no laboral la relación. Según la doctrina[[34]](#footnote-34), esto se denomina criterio de desmerecimiento de los medios materiales respecto de la prestación de actividad. En definitiva, el hecho de que el trabajador sea el titular de los medios de producción no desnaturaliza la relación laboral subyacente.

Concretamente, respecto a la ajenidad de los frutos, existen diversas posibilidades en la forma en que el prestador del servicio recibe su contraprestación pudiendo ser mediante el cobro del servicio prestado directamente por el titular de la plataforma y abono posterior de ésta al prestador del servicio, mediante el cobro por parte del prestador del servicio y abono de éste a la plataforma virtual, o mediante el cobro de los servicios prestados a través de una plataforma especializada que la reparte entre el titular de la plataforma y el prestador del servicio. En relación con la ajenidad del mercado, resulta clave la capacidad de fijar precios y escoger clientes. Por último, respecto a la ajenidad de los riesgos se estima que la plataforma únicamente facilita los instrumentos tecnológicos para permitir que los prestadores y los demandantes de servicios se encuentren y contengan las prestaciones, pero no a facilitar el servicio en sí.

**5. POSICIÓN DE LA DOCTRINA JUDICIAL**

De los diversos pronunciamientos judiciales, así como de los informes de la autoridad laboral, se puede observar un debate inconcluso y sin solución homogénea en torno a la consideración de estos repartidores como trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta ajena.

A nivel europeo, en Francia, la Court d’Appel de París[[35]](#footnote-35) concluye que no es posible considerar que existe una relación laboral en estos casos, pues estima que si bien por la naturaleza de las prestaciones, esto es, el reparto de comidas, mientras las lleva a cabo el interesado no puede dedicarse a otras tareas, “en cambio se le confería expresamente la posibilidad de trabajar para otros comitentes fuera de los turnos, sin estar vinculado por ninguna obligación de exclusividad o no competencia”. Así añade que “no cabe comparar su situación con la de un trabajador por cuenta ajena a tiempo parcial, que no elige cada semana los días de trabajo, los horarios ni el volumen de trabajo”, por lo que “no se ha acreditado en absoluto que las partes estuvieran vinculadas por un contrato de trabajo”.

En Italia, el Tribunale del lavoro de Torino[[36]](#footnote-36) y el de Milán[[37]](#footnote-37) han abogado también por considerar que no son trabajadores por cuenta ajena. Del mismo modo en Holanda[[38]](#footnote-38).

En el ámbito nacional, el primer tribunal que se ha pronunciado sobre estos repartidores ha sido el Juzgado de lo Social de Valencia[[39]](#footnote-39) que los considera laborales. En este caso, estima que el dato fático de que el repartidor tenga licencia fiscal como autónomo, que aporte la bicicleta y el móvil para prestar su trabajo, que tenga la posibilidad de buscar un sustituto para realizar los repartos o que tenga libertad para fijar las franjas horarias en que quiere prestar sus servicios es irrelevante, pues considera que se dan todos los presupuestos que definen la existencia de una relación laboral, ya que “era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demanda, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte de lo solicitado por el trabajador. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Consta, asimismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa, centroide, para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos”[[40]](#footnote-40).

No obstante, el Juzgado de lo Social de Madrid[[41]](#footnote-41) ha declarado la no laboralidad de estos repartidores por considerarlos TRADE. Señala que el demandante “no tenía jornada ni horario. Él decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora, la empresa no le imponía la clase o número de pedidos que tenía que hacer ni la ruta para llevarlos a cabo, el pedido se realizaba siguiendo las instrucciones dadas por el cliente final –no por GLOVO-, entrando el repartidor en contacto directo con el cliente una vez aceptado el pedido. El actor decidía el cómo, el dónde y el cuándo de la prestación de servicios, tenía el dominio completo de su actividad y podía incluso desistir de un servicio previamente aceptado a mitad de ejecución sin sufrir por ello penalización alguna”. De ahí que estime que “ninguna de estas características son predicables de una relación laboral ordinaria, donde el trabajador está sujeto a una jornada y horario, debe realizar las actividades encomendadas sin poder elegir cuales hace y cuáles no, debe seguir el método de trabajo impuesto por la empresa, y no puede negarse a realizar tareas y menos abandonarlas a mitad de ejecución sin exponerse a alguna suerte de sanción”. Además, 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 (elemento consustancial a cualquier contrato bilateral), y de una pequeña “penalización” en su puntuación”.

Destaca también que “el geolocalizador GPS no era un instrumento de control de la empresa, sino la forma de contabilizar el kilometraje para su posterior abono en la factura siguiente. No consta que se utilizara para controlar la ruta elegida por el actor en cada recado”. Considera, en definitiva, que la ajenidad está ausente porque “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”, asumiendo el riesgo y ventura de su actividad. En definitiva, “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” (APP) siguiendo un programa informático que busca minimizar la suma de costes”.

En esta misma línea se pronuncia el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid[[42]](#footnote-42), que señala que el trabajador “prestaba servicios en el horario que él previamente determinaba, los días que él fijaba, con su propio vehículo o medio de transporte elegido por él, con su criterio organizativo propio, eligiendo el itinerario; que el riesgo y ventura del transporte lo asumía él; que no estaba sometido al poder disciplinario ni organizativa de la empresa, que era libre de aceptar o no un pedido, y que una vez aceptado, podía rechazarlo; que podía cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación; que no estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad; que el importe de la factura dependía de los pedidos efectivamente realizados”. En definitiva, “el repartidor tiene total libertad para elegir los días en los que quiere ofrecer su servicio a GLOVO y la franja horaria para entregar los productos de cada jornada laboral, y para decidir sus jornadas de descanso. Asimismo puede escoger si quiere prestar todos los servicios que le proponga la empresa (modalidad de asignación automática) aunque con la posibilidad de rechazar aquellos pedidos que no le interese realizar sin tener que justificar el motivo (pero debiendo comunicar el rechazo, para que el pedido sea asignado a otro repartidor) o bien aceptar uno a uno los pedidos que estén disponibles (modalidad de asignación manual). Incluso una vez iniciado el servicio, el repartidor puede elegir desistir del pedido para realizar otro o finalizarlo. También tiene total libertad de organización y decisión a la hora de seleccionar la ruta desde la posición inicial hasta la dirección de recogida y hasta la dirección de entrega sin tener establecida una trayectoria ni un punto concreto de localización para el inicio del servicio, aceptando el repartidor un modelo de facturación por distancia lineal o real óptima”.

Sin embargo, una sentencia posterior del Juzgado de lo Social de Madrid[[43]](#footnote-43) entiende que la relación es laboral. Si bien entiende que han quedado acreditados una serie de indicios caracterizadores del trabajo no subordinado (es libre para: decidir los días que trabaja y los que no, la franja horaria, rechazar y cancelar pedidos, elegir períodos de descanso y vacaciones, organizar la prestación del servicio), prevalecen otros que permiten afirmar lo contrario, ya que considera que el repartidor “para realizar su actividad necesariamente se integra en la plataforma y desde ella recibe las ofertas de servicios preseleccionados por GLOVOAPP23 SL que mantiene un completo control de la actividad desempeñada (la aplicación es capaz de informar en todo momento a sus clientes y proveedores dónde se encuentra el repartidor), actividad para la que ha establecido reglas precisas para su realización y que imponen al repartidor un determinado comportamiento (…), actividad que luego es evaluada mediante la creación de perfiles, lo que tiene efectos para asignaciones de reparto futuras, reservándose además la demandada evidentes facultades de naturaleza disciplinaria que le permitan resolver el vínculo en caso de incumplimiento de todas estas reglas y también el precio de cada tarea asignada. En éste contexto las parcelas de libertad para decidir días y horas de trabajo y aceptación de servicios concretos no le proporcionan ninguna facultad o poder que pueda condicionar el desarrollo de la actividad empresarial ya que GLOVOAPP23 SL cuenta con tan amplio elenco de repartidores dispuestos a trabajar que la ausencia de unos es suplida automáticamente con la presencia de otros y también cuando el repartidor rehúsa atender algún servicio asignado”. Considera que los medios materiales necesarios para el desarrollo de la actividad que corren a cargo del repartidor (vehículo y móvil) son de escaso valor, en comparación con la app y la marca que es propiedad de la plataforma. Estima, pues que “la ajenidad en los frutos es evidente porque la demandada hace suyo el resultado de la actividad del repartidor, desplazándose también a GLOVOAPP23 SL los riesgos del trabajo prestado. Y también aparece la ajenidad en el mercado por cuanto la demandada se constituye como intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final”.

En esta misma línea, la Audiencia Nacional[[44]](#footnote-44), aunque no siendo el fondo del asunto, pues el debate se centra en si es posible que la empresa obligue a sus repartidores a aportar sus propios teléfonos en los que se descargan una App que permite a la misma geolocalizar a los motoristas durante su jornada laboral, considera que la geolocalización es un sistema de control del comportamiento de los riders, y por tanto, en cierta forma, está calificando a los repartidores como trabajadores por cuenta ajena.

Por su parte, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Valenciana ha emitido un acta[[45]](#footnote-45) en la que aboga por la laboralidad de estos repartidores. Por un lado, indica que el continuo control que la empresa ejerce sobre los repartidores pone de manifiesto que en ningún momento el mismo resulta ajeno al poder de organización y dirección de la empresa. Este poder se manifiesta en el control que la empresa ejerce tanto sobre el lugar y tiempo de trabajo, así como sobre las directrices o pautas de comportamiento que dicha empresa da a los repartidores sobre su forma de actuar y relación con los clientes. Respecto del lugar y tiempo, se realiza un control sobre la duración de los tiempos, dándole avisos en aquellos casos en los que se estima que no está realizando lo que se entiende corresponde. Igualmente, se determina su zona de reparto y controla si se está o no en ella, apercibiendo en caso de incumplimiento. El hecho de que los prestadores de servicio puedan elegir su jornada de trabajo y su horario no implica que deje de ostentar la consideración de trabajador por cuenta ajena y pase a tener la de trabajador independiente o por cuenta propia, pues es en última instancia la empresa quien decide todos los aspectos relacionados con días, zonas y horarios de trabajo. En cuanto a las pautas de comportamiento, se dan indicaciones e instrucciones sobre su forma de actuar (quitarse el casco y la mochila al entrar en el restaurante o al acudir a un domicilio, o cómo dirigirse al cliente particular), sobre la forma de vestir y visibilidad de la marca de la empresa[[46]](#footnote-46).

De ahí, que se considera, como así lo estimo, que todo ello es propio de una relación laboral. Así pues, la relevancia que tradicionalmente se le ha dado al sometimiento del trabajador al poder directivo y de control del empresario se traslada a lo que se denominó, antes del surgimiento de estas nuevas formas de trabajo, la “dependencia tecnológica”, coincidiendo en considerarlo un indicio cada vez más relevante de subordinación[[47]](#footnote-47). Realmente es quien está detrás de esa plataforma o aplicación y a través de la misma, el que organiza, dirige y controla la prestación de servicios. Como señala un sector de la doctrina[[48]](#footnote-48), aunque debilitadas y alteradas, se confirman las notas de laboralidad de ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, debido a la ausencia de una organización empresarial autónoma y propia, con sujeción, por tanto, a la dirección, organización y control de la plataforma. De hecho, un sector doctrinal[[49]](#footnote-49) considera aplicable la jurisprudencia surgida en los años 80 en torno al debate de los transportistas.

**6. CONCLUSIONES**

Puede señalarse como conclusión que en la nueva sociedad digital, con nuevas formas de organización y prestación de trabajo, el concepto tradicional de trabajo dependiente y por cuenta ajena ha evolucionado y debe seguir evolucionando para abarcar el sector propio de la economía colaborativa o digital. De ahí, la necesidad de proceder a una flexibilización del concepto de trabajador dependiente y por cuenta ajena, en consonancia con los pronunciamientos judiciales que se están produciendo al respecto. De hecho, la doctrina[[50]](#footnote-50) no niega que los conceptos de dependencia y ajenidad han experimentado una notable flexibilización a partir de una jurisprudencia de indicios erigiéndose en factores expansivos de laboralidad frente a opciones legislativas que trataban de contenerla.

En este sentido, debe hacerse alusión a la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE, de 21 de diciembre de 2017[[51]](#footnote-51), en la que se señala que el carácter inadecuado de los marcos jurídicos vigentes pueden exponer a los trabajadores con empleos no convencionales a prácticas poco claras o desleales dificultando el cumplimiento de lo concerniente a sus derechos.

A la vista de la problemática existente, se proponen diferentes fórmulas para calificar a estas nuevas modalidades organizativas.

Por un lado, se propone calificar a estos trabajadores como TRADE, con la particularidad de que el trabajador no tendría un cliente mayoritario, sino que prestaría servicios a una pluralidad de clientes sin que existiera una dependencia económica con ninguno de ellos. Así se indica que, en el caso de Uber, efectivamente el TRADE pone su vehículo para llevar pasajeros que le ha facilitado Uber, y realiza una actividad económica, a título lucrativo, regularmente y de modo personal.

No creo que sea la mejor posición, pues la figura del TRADE no encaja de ninguna forma con esta nueva modalidad organizativa, ya que la nota característica de aquél es la prestación del servicio para un cliente mayoritario, mientras que en este nuevo trabajador ello no es de ninguna forma una nota esencial en la prestación de su servicio. Es decir, la característica del apartado b) art. 11.2 LETA –“*No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*”- no es cumplida, así como tampoco la c) –“*Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente*”-. Cierto es que el coche que pone es relevante económicamente, pero lo verdaderamente esencial, como se ha señalado, es la *App*.

Además, en el caso de que se optara por esta vía, se debería proceder a articular medidas específicas en relación con la cotización a la Seguridad Social en base a la ganancia generada por la actividad medida en un espacio amplio de tiempo, sin olvidar la exigencia de medir la habitualidad al margen de datos cuantitativos y reconocer la posibilidad del trabajo a tiempo parcial[[52]](#footnote-52).

En segundo lugar, cabría calificarlos como trabajadores laborales comunes[[53]](#footnote-53), pues se señala el carácter flexible de los elementos propios del trabajador asalariado, sin que sea necesario una reformulación expansiva de las reglas jurídico-laborales con el objeto de integrar los vínculos contractuales que no cumplen los rasgos definidores de la laboralidad. Se argumenta que, en la medida que en el futuro no es descartable que el trabajo en plataforma se extienda a las organizaciones empresariales tradicionales y, que, por tanto, los trabajadores alternen la prestación de servicios en ambas modalidades, la justificación de una especialidad al respecto quedaría seriamente comprometida. Además, de crear una figura específica para ese tipo de relaciones, probablemente se articularía mediante un estatuto menos protector que el común y, en un contexto en el que la precariedad son fenómenos habituales, no parece oportuno impulsar este tipo de situaciones.

En tercer lugar, se propone, incluso, reformular el contenido del art. 13 ET, ampliando así el concepto de trabajo a distancia, o incluso, en cuarto lugar, se ha hecho alusión a la creación de trabajadores “independientes”, siguiendo el modelo francés, esto es, aquellos trabajadores a los que recurren o usan, para el ejercicio de su actividad profesional, a una o más plataformas de intermediación electrónica.

De cualquier forma, y, en quinto lugar, a mi parecer, la solución más apropiada, sería crear una nueva figura contractual, como relación laboral especial para este tipo de trabajadores que tenga en cuenta sus propias particularidades, tal y como lo apunta también un sector doctrinal[[54]](#footnote-54). Con ello, se permitiría una mejor adaptación de la legislación laboral a esta nueva organización empresarial y se evitaría sancionar a esta industria emergente por actuaciones realizadas en materia laboral hasta el cambio legislativo.

De esta forma, la normativa laboral común es modificada para adaptarse a las particularidades y especialidades de una determinada profesión u oficio. Por consiguiente, podría crearse una **nueva relación laboral especial para los trabajadores de las plataformas virtuales** adaptando sus singularidades y peculiaridades. Así, en esta relación laboral especial deberían tenerse en cuenta diversos aspectos[[55]](#footnote-55). En primer lugar, la autonomía, esto es, debería tenerse presente que la independencia del trabajador constituye una particularidad esencial de los mismos, y ello no les excluye de ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, con toda la protección social que ello comporta. Asimismo, se debería establecer que las empresas únicamente podrían dictar las instrucciones que fueran estrictamente necesarias o imprescindibles para la ejecución del trabajo, de tal forma que si la empresa dictara instrucciones que fueran más allá, estaría convirtiendo el trabajador en común, regulado por el ET.

En segundo lugar, se debería contemplar la libertad del trabajador para fijar su horario y su jornada, de tal forma que el empresario podría fijar un número máximo de horas o trabajo semanal, pero no un mínimo. En tercer lugar, cabría fijar como particularidad de la misma la libertad para trabajar en varias plataformas, e impedir que se pudieran firmar acuerdos de exclusividad con estos trabajadores. Si no existiese una regulación al respecto se podría caer en el problema del monopolio, es decir, en la posibilidad de que las empresas monopolizaran a todos los trabajadores de un sector impidiendo que prestaran servicios en otras plataformas, lo cual afectaría también a los consumidores que se verían limitados en sus posibilidades de encontrar un prestador de servicios si cada trabajador sólo pudiera estar en una plataforma virtual. En cuarto lugar, debería tenerse presente que las empresas no podrían ser responsables de las acciones de los trabajadores, pues serían los propios trabajadores los que deberían responder ante los incumplimientos cometidos durante la prestación del servicio, incluyendo tanto a posibles accidentes de trabajo como a cualquier daño a los clientes o incluso a la imagen o reputación de la plataforma virtual. En quinto lugar, respecto del salario, sería deseable establecer un salario mínimo garantizado en función del tiempo que efectivamente se esté prestando un servicio a un cliente. En sexto lugar, respecto a los gastos en que concurre el trabajador, cabría señalar que los bienes consumibles que son necesarios para la ejecución del trabajo serían costeados por la empresa, mientras que aquellos no consumibles serían de cuenta del trabajador. Por último, y lógicamente, en todo lo no contemplado en dicha regulación especial, debería estarse a lo dispuesto en el propio ET.

**7. BIBLIOGRAFÍA**

Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, en *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social,* Barcelona, 8 y 9 marzo de 2018.

Calvo Gallego, J., “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo”, en Rodríguez Piñero, M.C., Hernández Bejarano, M. (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.* Albacete: Bomarzo, 2017.

Casas Baamonde, M. E., “El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015.

Ginès I Fabrellas, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El Caso de Amazon Mechanical Turk”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

Ginès I Fabrellas, A., “Crowdsourcing y contratación *on-demand*: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?”, en Mellá Méndez, L. (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo.* Peter Lang, 2017.

Luján Alcáraz, J., “Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”, en *AS*, núm. 16, 2000.

Mercader Uguina, J., “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital”, en *RIL*, núm. 10, 2018 (versión on line)

Molina Navarrete, C., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria.* Madrid: Wolters Kluwer, 2017.

Montero Pascual, J.J., *La regulación de la economía colaborativa. Airbnb, Blablacar, Uber y otras plataformas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017 (versión on line)

Navarro Nieto, F., “El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital”, en *La Ley*, núm. 5835, 2018 (versión on line)

Navarro Nieto, F., “El trabajo autónomo en las zonas grises del Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2017.

Pérez De Los Cobos Orihuel, F., “El trabajo subordinado como tipo contractual”, en *Documentación Laboral*, núm. 39, 1993.

Rodríguez-Piñero, M., “Contrato de trabajo y autonomía del trabajador”, en Cruz Villalón, J., (edit.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán.* Madrid: Tecnos, 1999.

Rodríguez-Piñero, M., “La huida del Derecho del Trabajo”, en *RL*, núm. 12, 1992.

Sánchez-Rodas Navarro, C., “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, en *RMTI*, núm. 37, 2007.

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.”, en *La Ley Unión Europea*, núm. 57, 2018. Disponible en <http://eprints.ucm.es/46609/1/UBER%20Plataformas%20Digitales%20La%20Ley%20febrero%202018%202.pdf>

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y., “Hacia el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, en especial, en la política social propiamente dicha”, *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época,* vol. 20, 2017.

Todolí Signes, A., “Comentario a la resolución de la ITSS sobre Deliveroo: son laborales y no autónomos”, en *Blog Argumentos en Derecho Laboral*. Recuperado el día 12 de enero de 2018 de [https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo -sobre-delivero-son-laborales-y-no-autonomos/%20](https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo%20-sobre-delivero-son-laborales-y-no-autonomos/%20(A)

Todolí Signes, A., “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2015.

Touriño, A., “La economía colaborativa desde la óptica de la competencia desleal. Análisis de los autos de medidas cautelares dictados en los casos de Uber, Blablacar y Cabify”, en *Actualidad Civil*, núm. 4, 2016.

* Vallecillo Gámez, M.R., “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, en *Futuro del Trabajo*, OIT, 2017. Disponible en <http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548607/lang--es/index.htm>

1. Comisión Europea, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa,* Bruselas, 2 de junio de 2016 [COM (2016) 356 final], p. 5. Disponible en

   *<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/es/rendititions/pdf>* [↑](#footnote-ref-1)
2. Vallecillo Gámez, M.R., “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, en *Futuro del Trabajo*, OIT, 2017. Disponible en <http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548607/lang--es/index.htm> [↑](#footnote-ref-2)
3. Touriño, A., “La economía colaborativa desde la óptica de la competencia desleal. Análisis de los autos de medidas cautelares dictados en los casos de Uber, Blablacar y Cabify”, en *Actualidad Civil*, núm. 4, 2016. p. 4. [↑](#footnote-ref-3)
4. Montero Pascual, J.J., *La regulación de la economía colaborativa. Airbnb, Blablacar, Uber y otras plataformas.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. p. 15. [↑](#footnote-ref-4)
5. Mercader Uguina, J., “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital”, en *RIL*, núm. 10, 2018 (versión on line) [↑](#footnote-ref-5)
6. De 26 de abril. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ginès I Fabrellas, A., “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El Caso de Amazon Mechanical Turk”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016. p. 4. [↑](#footnote-ref-7)
8. Mercader Uguina, J., “El mercado de trabajo*… op. cit.* [↑](#footnote-ref-8)
9. Comisión Europea, *Una Agenda Europea para… op. cit*. p. 6. [↑](#footnote-ref-9)
10. SJS núm. 39 Madrid, de 3 de septiembre de 2018, proc. núm. 1353/2017. [↑](#footnote-ref-10)
11. SJS núm. 17 Madrid, de 11 de enero de 2019, proc. núm. 418/2018. [↑](#footnote-ref-11)
12. SJS núm. 39 Madrid, de 3 de septiembre de 2018, proc. núm. 1353/2017. [↑](#footnote-ref-12)
13. Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia de 18 de diciembre de 2017. [↑](#footnote-ref-13)
14. Casas Baamonde, M. E., “El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015. p. 710. [↑](#footnote-ref-14)
15. Molina Navarrete, C., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria.* Madrid: Wolters Kluwer, 2017. p. 124. [↑](#footnote-ref-15)
16. Comisión Europea, *Una Agenda Europea para… op. cit.* p. 8. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sánchez-Urán Azaña, M.Y., “Hacia el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea, en especial, en la política social propiamente dicha”, en *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época,* vol. 20, 2017*.* p. 288. [↑](#footnote-ref-17)
18. SSTS de 16 de noviembre de 2017, rec. núm. 2806/2015; de 7 de octubre de 2009, rec. núm. 4169/2008; SSTSJ Navarra, de 30 de noviembre de 2017, rec. núm. 398/2017; País Vasco, de 3 de octubre de 2017, rec. núm. 1680/2017. [↑](#footnote-ref-18)
19. Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”, en *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social,* Barcelona, 8 y 9 marzo de 2018. p. 46. [↑](#footnote-ref-19)
20. STJUE, de 4 de febrero de 2010, C-14/09, Asunto Genc. [↑](#footnote-ref-20)
21. Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Economía de las plataformas*… op. cit*. p. 54 [↑](#footnote-ref-21)
22. STS de 19 de julio de 2002, rec. núm. 2869/2001. [↑](#footnote-ref-22)
23. Comisión Europea [COM (2016) 356 final], *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, una Agenda Europea para la economía colaborativa*. Bruselas, 2.6.2016, file:///C:/Users/JYM/Downloads/COM\_2016\_356\_F1\_COMMUNICATION\_FROM\_COMMISSION\_TO\_INST\_ES\_V2\_P1\_851616.pdf [↑](#footnote-ref-23)
24. Sánchez-Rodas Navarro, C., “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, en *RMTI*, núm. 37, 2007. p. 42. [↑](#footnote-ref-24)
25. Montero Pascual, J.J., *La regulación de la… op. cit.*  [↑](#footnote-ref-25)
26. Rodríguez-Piñero, M., “Contrato de trabajo y autonomía del trabajador”, en Cruz Villalón, J., (edit.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de Derecho del Trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán.* Madrid: Tecnos, 1999. p. 21. [↑](#footnote-ref-26)
27. SSTS de 19 de febrero de 2014, rec. núm. 3205/2012, en relación con la relación laboral de un tertuliano radiofónico en un caso complejo; de 6 de noviembre de 2010, rec. núm. 2010/2009, sobre actores de doblaje. Por el contrario, STS de 26 de noviembre de 2012, rec. núm. 536/2012, excluye la calificación de laboral de la prestación de servicios de un perito tasador. [↑](#footnote-ref-27)
28. Acta de Infracción de 9 de marzo de 2015, exp. núm. 8/0025767/14, dictada en el caso de Uber System Spain. [↑](#footnote-ref-28)
29. De 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. [↑](#footnote-ref-29)
30. Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Economía de las plataformas*… op. cit*. p. 42 [↑](#footnote-ref-30)
31. Rodríguez-Piñero, M., “La huida del Derecho del Trabajo”, en *RL*, núm. 12, 1992. p. 7. [↑](#footnote-ref-31)
32. Calvo Gallego, J., “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo”, en Rodríguez Piñero, M.C., Hernández Bejarano, M. (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos.* Albacete: Bomarzo, 2017. p. 366. [↑](#footnote-ref-32)
33. STS de 26 de febrero de 1986. [↑](#footnote-ref-33)
34. Luján Alcáraz, J., “Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”, en *AS*, núm. 16, 2000. p.4. [↑](#footnote-ref-34)
35. Sentencias de 20 de abril de 2017; de 9 de noviembre de 2017. [↑](#footnote-ref-35)
36. Sentencia de 11 de abril de 2018. [↑](#footnote-ref-36)
37. Sentencia de 10 de septiembre de 2018. [↑](#footnote-ref-37)
38. Sentencia de 23 de julio de 2018. [↑](#footnote-ref-38)
39. SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018, proc. núm. 633/2017. En el mismo sentido se sitúa la SJS núm. 11Barcelona, de 29 de mayo de 2018, st. núm. 213/2018. [↑](#footnote-ref-39)
40. SJS núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018, proc. núm. 633/2017. [↑](#footnote-ref-40)
41. SJS núm. 39 Madrid, de 3 de septiembre de 2018, proc. núm. 1353/2017. [↑](#footnote-ref-41)
42. De 11 de enero de 2019, proc. núm. 418/2018. [↑](#footnote-ref-42)
43. SJS núm. 33 Madrid, de 11 de febrero de 2019, st. núm. 53/2019. [↑](#footnote-ref-43)
44. SAN de 6 de febrero de 2019, proc. 338/2018. [↑](#footnote-ref-44)
45. De 18 de diciembre de 2017. [↑](#footnote-ref-45)
46. Todolí Signes, A., “Comentario a la resolución de la ITSS sobre Deliveroo: son laborales y no autónomos”, en *Blog Argumentos en Derecho Laboral*. Recuperado el día 12 de enero de 2018 de [https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo -sobre-delivero-son-laborales-y-no-autonomos/%20](https://adriantodoli.com/2017/12/18/comentario-a-la-resolucion-de-la-inspeccion-de-trabajo%20-sobre-delivero-son-laborales-y-no-autonomos/%20(A) [↑](#footnote-ref-46)
47. Pérez De Los Cobos Orihuel, F., “El trabajo subordinado como tipo contractual”, en *Documentación Laboral*, núm. 39, 1993. p. 45. [↑](#footnote-ref-47)
48. Ginès I Fabrellas, A., “Crowdsourcing y contratación *on-demand*: ¿una modalidad lícita de externalización productiva en el nuevo entorno digital?”, en Mellá Méndez, L. (Dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo.* Peter Lang, 2017. p. 202. [↑](#footnote-ref-48)
49. Navarro Nieto, F., “El debate sobre la laboralidad de la prestación de servicios en la economía digital”, en *La Ley*, núm. 5835, 2018 (versión on line) [↑](#footnote-ref-49)
50. Navarro Nieto, F., “El trabajo autónomo en las zonas grises del Derecho del Trabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2017. p. 63. [↑](#footnote-ref-50)
51. COM (2017) 797 final. 2017/0355 (COD). Disponible en <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10299-2018-INIT/en/pdf> [↑](#footnote-ref-51)
52. 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.”, en *La Ley Unión Europea*, núm. 57, 2018. Disponible en <http://eprints.ucm.es/46609/1/UBER%20Plataformas%20Digitales%20La%20Ley%20febrero%202018%202.pdf> p. 24. [↑](#footnote-ref-52)
53. Tesis defendida por Beltrán De Heredia Ruiz, I., “Economía de las plataformas… *op. cit*. p. 74 y ss. [↑](#footnote-ref-53)
54. Todolí Signes, A., “El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, en *IUSLabor*, núm. 3, 2015. p. 20. [↑](#footnote-ref-54)
55. Todolí Signes, A., “El impacto de la*… op. cit*. p. 21-23. [↑](#footnote-ref-55)