



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2018 / 2022

*LA NUEVA REALIDAD JURÍDICA-LABORAL DE LAS
PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO: PROBLEMAS
Y SOLUCIONES LEGISLATIVAS*

*THE NEW LEGAL AND LABOR REALITY OF
DIGITAL DELIVERY PLATFORMS: LEGISLATIVE
PROBLEMS AND SOLUTIONS*

AUTORA:

PILAR SAINZ BOCOS

DIRECTORA:

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

ÍNDICE:

RESUMEN:.....	5
INTRODUCCIÓN:	6
I. RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.	6
1. Caracterización jurídico-laboral de los trabajadores con el objetivo de dar respuesta al debate entre laboralidad o trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales.	7
<i>1.1. Análisis de los presupuestos sustantivos de la relación laboral a efectos de determinar la calificación jurídica de los trabajadores.</i>	<i>10</i>
2. Las plataformas digitales: ¿empleador o intermediario?	15
3. Aspectos controvertidos de la primera regulación legal mediante el Real Decreto- Ley 9/2021.....	16
4. Características de la prestación de trabajo en las plataformas digitales.	21
<i>4.1. Temporalidad y breve duración de la prestación de servicios.</i>	<i>21</i>
<i>4.2. Tiempo de trabajo y la flexibilidad de la jornada de los trabajadores.</i>	<i>22</i>
<i>4.3. Retribución: cuantía, estructura, tipos y variabilidad del salario.....</i>	<i>24</i>
<i>4.4. Falsa libertad de elección de horario: franjas productivas y privilegios para los trabajadores.</i>	<i>25</i>
II. DOBLE CANAL DE REPRESENTACION, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DERECHO DE HUELGA.	26
1. La falta de adecuación y organización de la representación unitaria.....	26
<i>1.1. Garantías y prerrogativas de los representantes unitarios, en especial el papel del algoritmo en el derecho a la información del artículo 64.4.d introducido por el Real Decreto Ley 9/2021.....</i>	<i>30</i>
2. La idoneidad de la representación sindical como garantía de los derechos de los trabajadores.....	34
3. La negociación colectiva y el convenio colectivo como instrumentos homogeneizadores de las condiciones de trabajo.	38
4. Problemas prácticos del ejercicio del derecho de huelga.....	41
III. SEGURIDAD SOCIAL:.....	42
1. Encuadramiento de los trabajadores en los Regímenes de la Seguridad Social.	43
2. Déficit en la protección social y acción protectora de los trabajadores en las plataformas digitales.	46
3. El impacto de las plataformas digitales en la financiación del sistema de la Seguridad Social.....	52

CONCLUSIONES:	55
BIBLIOGRAFIA:	58

RESUMEN:

El trabajo en plataformas digitales ha supuesto para el ordenamiento español e internacional un nuevo reto legislativo. El objetivo de este trabajo es mostrar los problemas de adaptación entre la normativa laboral y las plataformas, así como los primeros pasos adoptados para adecuar el Derecho del Trabajo a la era de la digitalización.

Son muchos los interrogantes que plantea la digitalización desde la perspectiva laboral y que son necesarios de resolver: ¿Estamos ante trabajadores autónomos o por cuenta ajena? ¿Cuál es el papel de las plataformas en la relación contractual? ¿Cómo se organizan los representantes para defender los derechos de los trabajadores? ¿Cómo inciden los algoritmos en la relación laboral? ¿Las cotizaciones son suficientes para disfrutar de una adecuada protección social?

Una vez investigado y estudiado el tema, se intentarán resolver todas esas cuestiones aportando diferentes ideas a título personal y propuestas por la doctrina.

ABSTRACT:

Working on digital platforms has meant a new legislative challenge for the Spanish and international legal system. The aim of this paper is to show the problems of adaptation between labor law and the platforms, as well as the first steps taken to adapt labor law to digitalization.

There are many questions that digitalization raises from the labor perspective and that need to be resolved: Are we dealing with self-employed or salaried workers? What is the role of platforms in the contractual relationship? How are representatives organized to defend workers' rights? How do algorithms affect the employment relationship? Are contributions sufficient to enjoy adequate social protection?

Once the subject has been researched and studied, an attempt will be made to resolve all these questions by contributing different ideas in a personal capacity and those proposed by the doctrine.

INTRODUCCIÓN:

A lo largo de los siglos el sistema productivo ha ido evolucionando. Se parte de una organización masiva de los trabajadores y de los sistemas de producción que giraban en torno a las grandes fábricas durante la revolución industrial. Las relaciones laborales poco a poco se han ido separando de la definición tradicional flexibilizándose e incorporando nuevas características.

En la actualidad, la incorporación de la tecnología digital en el ámbito laboral se ha convertido en un nuevo medio de prestar de servicios, suponiendo además uno de los mayores cambios en los últimos años.

En el informe elaborado por la Organización Internacional de Trabajadores “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021”¹ se ha demostrado como en los últimos diez años el trabajo en las plataformas se ha multiplicado por cinco.

Cada vez es más frecuente que el control y dirección de los trabajadores sea a través de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, siendo la intervención humana mínima. Así como, trabajos caracterizados por el aislamiento, intermitencia y discontinuidad en el desarrollo de su actividad.

Como consecuencia de este fenómeno, ha sido necesario hacer frente a la regulación de los nuevos problemas surgidos y aportar una visión actualizada de la normativa que recientemente ha entrado en vigor.

I. RELACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

Respecto a la relación laboral, debemos determinar la naturaleza entre los trabajadores y las plataformas, situación que ha representado un punto bastante conflictivo. Además, se ha tenido que precisar el papel del algoritmo en los procesos productivos y cómo afectan a las relaciones laborales. El punto de conexión entre ambas cuestiones es la gestión algorítmica de la prestación de servicios de los repartidores².

¹ Informe de la OIT «Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo», Ginebra, 2021

² GORELLI HERNÁNDEZ. J. «Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información» *Revista Trabajo y Derecho*, nº86, 2022

1. Caracterización jurídico-laboral de los trabajadores con el objetivo de dar respuesta al debate entre laboralidad o trabajo autónomo en el marco de las plataformas digitales.

El concepto de trabajador a nivel europeo nace a partir de la doctrina sobre la libre circulación de trabajadores y se ha ido extendiendo al marco de las políticas sociales. Sin embargo, ni en el Derecho Comunitario ni en las normas de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) podemos encontrar una definición de trabajador que abarque todas las categorías laborales.³ Se han ido confeccionado unas líneas mínimas partiendo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y la legislación europea vigente.

No existe, por lo tanto, un concepto único de trabajador pero si una tendencia a la universalización. La interpretación extensiva no puede variar entre los Derechos internos de los estados por tener un alcance comunitario.⁴

Además, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁵ ha establecido que la definición deberá tomar en consideración los derechos y deberes de las personas afectadas.⁶

A efectos de delimitar el concepto, la Comisión Europea establece tres criterios esenciales para apreciar que nos encontramos ante una relación laboral: la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo y una remuneración.⁷

Siguiendo la posición de la Comisión, el Tribunal de Justicia se pronunció determinando la necesidad de la existencia de “un vínculo de dependencia frente al empresario, abstracción hecha de la naturaleza de este vínculo, la realidad de las prestaciones suministradas y la existencia de una remuneración.”

³ CONTRERAS HERNÁNDEZ, O. «Sobre el concepto de ‘trabajador’ en el Derecho de la Unión Europea» <https://blog.uclm.es/oscarcontreras/2020/11/17/sobre-el-concepto-de-trabajador-en-el-derecho-de-la-union-europea/a>

⁴ STJUE de 3 de julio de 1986, asunto C-66/85, Lawrie-Blum (FJ decimosexto)

⁵ STJUE de 12 de mayo de 1998, asunto C-85/96, María Martínez Sala y Freistaat Bayer (apartado treinta y uno)

⁶ STJUE caso Lawrie Blum, cit p.7 (FJ decimoséptimo),

⁷ COMISION EUROPEA, Comunicación «Una Agenda Europea para la economía colaborativa» (COM 2016, 356)

En primer lugar, el criterio determinante asumido por la mayor parte de los estados miembros es la dependencia o subordinación. Para que se cumpla este criterio el trabajador debe actuar bajo la dirección de la plataforma, que determina la elección de la actividad, la remuneración y las condiciones laborales. En definitiva, el trabajador no es libre de elegir ni que servicios va a prestar ni como los prestará.⁸

En segundo lugar, se estableció el criterio de la naturaleza de trabajo. Para la Comisión, el trabajo deberá tener un valor económico real y efectivo. Se excluyen aquellas actividades que puedan considerarse marginales y accesorias, son un indicio de que esas personas no reúnen las condiciones necesarias para ser consideradas trabajadores. Sin embargo, la breve duración, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad no pueden excluir la relación laboral.

Por último, el criterio de la retribución se configura como una característica esencial. Es un elemento clave al representar una contraprestación entre el trabajo y el capital. Sirve para distinguir a los trabajadores de aquellos que prestan servicios de manera voluntaria.

En cualquier caso, en este ámbito la relación laboral no ha sido tan fácil de determinar.

Las plataformas digitales se definen como infraestructuras digitales que permiten la interacción de dos o más grupos; actuando como intermediarias, permiten el contacto entre personas usuarias, clientes, prestadoras de servicios, productoras, suministradoras, anunciantes, etc. A diferencia de los mercados tradicionales, proporcionan un servicio de intermediación laboral digital, crean un mercado interno que permite conectar personas trabajadoras con consumidoras para la prestación de servicios.⁹

Uno de los aspectos más importantes en relación con las plataformas digitales gira en torno a la calificación de los trabajadores. Se trata de encuadrar a aquellos que prestan los servicios dentro de la legalidad laboral o, por el contrario, a entender que estamos ante un supuesto de trabajo autónomo. Dicho en otras palabras, distinguir si la prestación de servicios entra dentro del concepto de trabajadores por cuenta ajena o, en caso de que no sean considerados como tales, si se trata de trabajadores autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes (de ahora en adelante TRADES).

⁸ PÉREZ CAPITÁN. L. «*La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado (El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales)*» Editorial Aranzadi, 2019

⁹ GINÈS I FABRELLAS. A «*El trabajo en plataformas digitales*», Editorial Aranzadi, SAU, 2021

La doctrina mayoritaria consideró que era posible apreciar rasgos propios de laborabilidad y por lo tanto, encuadrar a los prestadores de servicios como trabajadores por cuenta ajena. Incluso, se podría plantear la posibilidad de crear una nueva relación laboral especial de las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores para incluirlos declarativamente. Esta regulación específica serviría para adaptar y modificar la normativa laboral en aquellos aspectos que resulten incompatibles con las características de estos servicios. Hay que tener en cuenta que hay puntos importantes como la variabilidad de los ingresos o el seguimiento de la actividad que pueden no ajustarse a las características propias de los contratos de trabajo.

Por otro lado, había quien entendía que estos trabajadores no cumplían con todos los presupuestos sustantivos y debían ser calificados como trabajadores autónomos, más concretamente, TRADES.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos son definidos por el artículo 1.1 Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio), como aquellas personas que realizan “de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. De esta definición se pueden extraer notas características de esta figura como son el trabajo personal, directo y habitual, por cuenta propia, con independencia organizativa y con ánimo de lucro.

Respecto a los TRADES, no es posible que esta figura encaje en el modelo de negocio de las plataformas digitales por diversas razones. En primer lugar, un trabajador autónomo económicamente dependiente es aquel que depende de un cliente al que presta sus servicios de forma habitual, personal y directa. Se considera que es económicamente dependiente cuando percibe de dicho cliente al menos el 75% de sus ingresos. Así lo recoge el artículo 11 del Estatuto del Trabajador Autónomo. Si entendiésemos que la plataforma se configura como un mero intermediario entre los prestadores de servicios y los usuarios, el trabajador no dependería de un único cliente sino de tantos como servicios prestara.

Tampoco concurren las circunstancias exigidas por el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajador Autónomo. Una de ellas es “desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”. El trabajador no lleva a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos

sino que debe seguir las directrices de la plataforma. La otra es “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.” Muchos trabajadores cuentan exclusivamente con un teléfono móvil y con un vehículo, medios accesorios o complementarios. Es la plataforma el elemento esencial de la prestación de servicios. El trabajador no dispone de una infraestructura propia que le permita operar por su cuenta.¹⁰

Por otro lado, también cabe la posibilidad de que el legislador cuando regule la figura de los trabajadores que prestan sus servicios en el marco de las plataformas digitales les excluya constitutivamente de la legislación laboral. El legislador puede optar como ocurre, por ejemplo, con los transportistas de mercancías con vehículo propio y tarjeta de transporte a su nombre, que no sean considerados trabajadores por cuenta ajena. Y por lo tanto, serían considerados trabajadores autónomos o TRADES.

Tradicionalmente, la clasificación de los trabajadores siempre ha girado en torno al binomio de trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. La diferencia entre la persona trabajadora por cuenta propia y por cuenta ajena se halla básicamente en los presupuestos de ajenidad y dependencia. Aquí es donde se encuentra el punto de fricción. El trabajo en el ámbito de las plataformas digitales ha flexibilizado tanto las notas de subordinación y dependencia que ha causado grandes debates a la hora de delimitar la relación dentro de la laboralidad o no.

De ahí la necesidad de una regulación que aclare la situación en la que se encuentran estos trabajadores.

1.1. Análisis de los presupuestos sustantivos de la relación laboral a efectos de determinar la calificación jurídica de los trabajadores.

El Tribunal Supremo se pronunció sobre el conflicto en sentencia de 25 de septiembre de 2020. Utilizó la técnica indiciaria para valorar la presencia de elementos definitorios de la relación laboral en supuestos dudosos. A través de la identificación de indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo en cada caso concreto si concurría o no una relación laboral.¹¹

¹⁰ STS (Sala de lo Social) 2924/2020 de 25 de septiembre de 2020 (FJ decimoséptimo)

¹¹ STS 2924/2020 cit, p.10 (FJ séptimo)

En primer lugar, debemos destacar que rige el principio de las partes no pueden calificar la relación laboral. Por lo tanto, aunque las partes no definan el contrato como laboral, si se cumplen una serie de presupuestos existirá una relación laboral entre ambos.

Para calificar al trabajador como un trabajador por cuenta ajena, se deben de cumplir los presupuestos sustantivos regulados en la legislación laboral. Son aquellos que dan sustantividad, sin ellos el concepto de trabajador no existiría. Aparecen en la definición prevista en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). La prestación de servicios debe ser voluntaria, dependiente, retribuida y ajena.

Junto con esa definición, se establece una presunción de laboralidad en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores. Si se apreciaren estos rasgos de laboralidad, independientemente de los pactos o contratos celebrados entre empleador y trabajador, será de aplicación la norma laboral.¹² Salvo que el empresario pruebe que la naturaleza es distinta al contrato de trabajo, es una presunción iuris tantum. Es una forma de hacer que sea el propio empresario el que tenga que probar la exclusión de un trabajador del contrato.¹³

El conflicto para optar por la laboralidad o no laboralidad gira en torno a la apreciación de la dependencia o subordinación y ajenidad.

Cuando hablamos de dependencia hablamos de un trabajador que presta los servicios dentro del ámbito de la organización de otra persona, que es el empleador, ya sea una persona física o jurídica. El empresario determina la actividad, las condiciones de trabajo y retribución. Sin embargo, ya no estamos ante sistemas productivos en cadena donde no había dudas sobre si existía una subordinación. Poco a poco este concepto se ha ido flexibilizando. Cada vez son más las empresas y actividades donde a veces la dependencia no está tan clara. No obstante, el hecho de que exista una flexibilidad no implica que no exista esa dependencia.

¹² LÓPEZ CUMBRE. L «Start-up y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales», en López Cumbre. L (dir.) *Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa Un nuevo modelo de relaciones laborales*», Ed. Aranzadi, 2018, pp.43-108

¹³ TODOLÍ SIGNES. A. «Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos» *IUSLabor*, n°2, 2021, p.28-65

Las plataformas son las que dictan las directrices de cómo debe prestarse un determinado servicio controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de una aplicación. Obligan al trabajador a realizar el servicio en un plazo máximo acordado, a cómo deben dirigirse al usuario final, se les prohíbe usar distintivos corporativos, etc. El trabajador se limita a recibir las órdenes de la plataforma.

Respecto a la subordinación, al no prestarse servicios dentro de un lugar de trabajo determinado, se entendía que no se cumplía con este presupuesto. Sin embargo, las plataformas digitales han provocado una ruptura con el modelo tradicional.

Alguno de los argumentos que se han dado para entender que no existe subordinación son los siguientes: en primer lugar, la capacidad del trabajador de decidir en qué momento va a realizar la prestación; y en segundo lugar, la facultad de declinar servicios.

Respecto al primer argumento, deberíamos rechazar que fuese un indicio para excluir la relación laboral ya que existen otros ámbitos laborales. Además, la teórica libertad de elección de la franja horaria está claramente condicionada. En la práctica, muchas plataformas cuentan con sistemas de puntuación, cuanto mayor número de puntos tengan los trabajadores, mayor acceso a servicios o recados. Uno de los factores que de los que se nutre ese sistema es la realización de servicios dentro del horario donde mayor demanda haya.

En cuanto a la “facultad de rechazo” no excluye el trabajo subordinado¹⁴. Lo particular no es que pueda rechazar la ejecución de determinados servicios ya que cualquier trabajador puede hacerlo. Todos los trabajadores pueden realmente no cumplir las directrices que les den los empleadores, como consecuencia, serán sancionados e incluso podrán ver resueltos sus contratos de trabajo. Lo que resulta particular de todo esto es la permisibilidad de las plataformas respecto a estas conductas.¹⁵ Para la jurisprudencia comunitaria la dependencia no solo implica el control por parte del empresario sino también la capacidad de sanción que estos tienen¹⁶

¹⁴ STJUE de 13 de enero de 2004, asunto C-256/01, Allonby

¹⁵ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ. I. «Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo» *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, 2019, pp.4-110

¹⁶ STJUE de 10 de septiembre 2014, asunto C-270/13, Haralambidis

Junto con los dos argumentos anteriores, la utilización de los algoritmos también ha servido para no apreciar el carácter subordinado de la prestación de servicios. Se entiende que la empresa no da órdenes, el trabajador no está sujeto a instrucciones del empleador sino que la organización del trabajo es realizada por los algoritmos. Si siguiésemos ese razonamiento entenderíamos que no existe dependencia. Sin embargo, el algoritmo es de la empresa, es un medio que tiene el empleador de ejercitar sus facultades propias. En consecuencia, existe un vínculo entre el empleador y el trabajador.

Por algoritmos, según lo definido por la RAE, se entiende: “un conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”. Los algoritmos son los que deciden quien presta un servicio en función de una serie de datos proporcionados a través de una aplicación que usan las plataformas y que está conectada directamente con el programa informático.

El punto de fricción a la hora de determinar la relación laboral giraba en torno a la subordinación, sin embargo, no nos debemos de olvidar del resto. Es importante analizar que se cumple con los criterios de ajenidad, remuneración y voluntariedad ya que es necesario la apreciación de todos ellos para determinar la laboralidad de la relación.

A propósito de la ajenidad, las plataformas digitales se definen como meros intermediarios que conectan a prestadores de servicios con clientes. Sin embargo, es discutible entender que no asuman riesgo económico alguno. La ajenidad se construye sobre tres dimensiones: ajenidad sobre los frutos, el trabajador cede los frutos obtenidos a la empresa; ajenidad en los riesgos, la persona trabajadora realiza la prestación a cambio de una retribución, pero la empresa corre con riesgos que derivan de la actividad productiva; y la ajenidad en el mercado, entre la persona que produce un bien o presta un servicio y el cliente se interpone un tercero, es el que cobra el precio por ese bien o servicio y paga el salario al trabajador.¹⁷

Si partimos de la ajenidad en los riesgos sí que dudaríamos sobre la existencia del presupuesto sustantivo. El hecho que el trabajador asuma frente al cliente los daños o pérdidas que puedan sufrir los productos durante el transporte es un indicio contrario a la existencia de una relación laboral. No solo responden de esos daños sino que además pueden ser objeto de sanción disciplinaria por incumplimiento del contrato. Además,

¹⁷ 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, nº 1, 2019, pp. 385-414

asumen el riesgo derivado de la utilización del vehículo y del teléfono móvil con el que prestan sus servicios.

En contraposición, sí que podemos decir que existe ajenidad en los frutos. La plataforma se apropia del resultado de la prestación de servicios. La empresa fija la tarifa con el trabajador en cuya determinación del importe él no participa.

Podemos también apreciar ajenidad en los medios. Es evidente la diferencia entre la plataforma y los medios materiales con los que cuenta el trabajador, en muchos casos un vehículo y un teléfono móvil. Los medios de producción no son los medios con los que cuenta el prestador de servicios sino los de la propia empresa.

En cuando a la remuneración, la plataforma es la que establece la tarifa del servicio, pero no una cuantía fija que se le debe asignar a cada prestador. La estructura del salario varía en función de diversos factores como, por ejemplo, el tiempo que tarda el trabajador en realizar el reparto o el tiempo de espera. Sin embargo, “el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el art. 26.1 ET comprensivo de la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”.¹⁸

Por último, el carácter personalísimo también puede suscitar algún problema. No es un verdadero presupuesto sustantivo que se desprende del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, pero es un aspecto importante. Se plantean dudas, en primer lugar, respecto a la acreditación de la identidad del trabajador que presta el servicio; y en segundo lugar, algunas plataformas permiten que puedan ser sustituidos antes o después de recibir un encargo.

Finalmente, el fallo de la sentencia del Tribunal Supremo reconoció la laboralidad de los trabajadores en las plataformas digitales. El Tribunal, a pesar de las características particulares de la prestación de servicios, comprobó que se apreciaban todos los presupuestos sustantivos.

¹⁸ STS (Sala de lo Social) de 29 de diciembre de 1999 (rec. 1093/1999) y STS (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2013 (rec. 1564/2012)

2. Las plataformas digitales: ¿empleador o intermediario?

Hemos definido el concepto de trabajador, pero el contrato laboral es un contrato bilateral, es decir, formado por dos partes. Esas dos partes son: el trabajador y el empleador. Por ello, determinada la figura del trabajador, debemos prestar atención a las plataformas digitales como empleadores.

La plataforma digital es un sujeto al que hay que atribuirle obligaciones y responsabilidades. Desde este punto debemos precisar ante qué tipo de plataforma nos encontramos, si es posible considerarla como un empleador o como un intermediario. Dicho esto, debemos descartar que la relación entre la plataforma y los trabajadores pueda ser una relación triangular propia de las empresas de trabajo temporal.

Siguiendo el criterio del Tribunal Supremo, las plataformas digitales de reparto no pueden ser consideradas meras intermediarias. No se limitan a prestar un servicio de intermediación entre el consumidor y trabajadores autónomos. El empresario digital reúne todas las facultades del empresario laboral. El titular de la plataforma presta un servicio a los usuarios y organiza los medios de producción necesarios.¹⁹

Respecto a la facultad de control realizado por los empresarios podemos observar una transformación. El control ya no es solo empresarial sino que además los propios clientes de estas plataformas pueden valorar los servicios prestados por los trabajadores. “El establecimiento de sistemas de control de la actividad basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo”.²⁰ Además, este argumento nos serviría para apreciar rasgos de subordinación en la relación con los trabajadores.

Al mismo tiempo, el control empresarial también se manifiesta en la geolocalización por GPS de los trabajadores mientras realizan su actividad. El artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDG) permite a los empresarios la utilización de este mecanismo de control dentro del marco legal y siempre respetando los límites. Este mecanismo puede suponer una potencial invasión para los trabajadores cuando sea de manera continua y permanente.

¹⁹ GOERLICH PESET. J. M. «La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n°43-44, 2018, pp.69-75

²⁰ STS 2924/2020, cit.p.10 (FJ.decimotercero)

Parece necesario limitar el alcance del control para evitar una posible vulneración de la intimidad del trabajador.²¹ Esta facultad de control de las plataformas tiene como límite los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo tanto, se requiere una ponderación entre los derechos de los trabajadores, y la libertad empresarial.

A través de este sistema se registran los kilómetros que recorren, lo cual parece un indicio de una dependencia en la medida que el empresario puede conocer en tiempo real como se desempeña el servicio. Este sistema será legal siempre que se informe al trabajador de forma clara y el tratamiento de la información respete los principios de proporcionalidad (adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).

Además, la plataforma goza de un poder para sancionar a los trabajadores por las conductas no ajustadas a sus directrices.

Es por todo lo mencionado que debe considerarse a las plataformas digitales como verdaderos empleadores y rechazar la idea de que se configuran como meros intermediarios.

3. Aspectos controvertidos de la primera regulación legal mediante el Real Decreto-Ley 9/2021.

La sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre resolvió el debate entre laboralidad o no en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Este pronunciamiento creó la necesidad de adaptar la regulación existente para reconocer a los trabajadores como trabajadores por cuenta ajena. Fruto del Acuerdo adoptado por el Gobierno, CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME se aprobó la popularmente conocida como “Ley Rider” (Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales).

El Real Decreto-ley, actual Ley 12/2021 de 28 de septiembre, cuenta con un artículo y dos disposiciones finales, cuya finalidad es la “precisión del derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado, así como la

²¹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. «Derechos de información, transparencia y digitalización», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 187-222

regulación de la relación trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.”²²

Sin embargo, a pesar de que la intención tanto del legislador, como de los sindicatos y asociaciones empresariales presentes en la negociación era la dar una solución definitiva a este asunto, este Real Decreto-Ley es solo un pequeño paso hacia la efectiva regulación de la situación de estos trabajadores.

El legislador optó por el uso de la figura del Real Decreto-Ley. Sin embargo, nos encontramos ante el problema de la falta de la concurrencia del presupuesto habilitante exigido por el artículo 86.1 de la Constitución: la extraordinaria y urgente necesidad. A la hora de justificar esta exigencia, el motivo que se exponen es la exigencia de “adoptar una solución legislativa que procure un panorama necesario de normalización y seguridad jurídica para personas trabajadoras y empresas”.

No obstante, ni el contenido de la norma, ni los periodos de duración de la negociación entre el legislador y los interlocutores sociales que ha terminado en este texto normativo, ni la amplia *vacatio legis* que se contempla permiten justificar la utilización de la figura del Real Decreto-Ley. No debemos olvidar que el dialogo social no puede servir para eludir al Parlamento, quien tiene constitucionalmente atribuido el poder legislativo.

Dejando a un lado el instrumento legislativo utilizado y las disposiciones finales. Debemos centrarnos en lo realmente importante, ¿Cuál es el contenido sustantivo? El Real Decreto-Ley se compone de un artículo único por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores: “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.”

Sin embargo nos encontramos con una serie de inconvenientes. Por un lado, el concepto tan general de “empresa”. Parece que este precepto es de aplicación general y no se centra

²² Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. (Preámbulo II)

en las plataformas digitales de reparto donde realmente se encuadraba el problema. Por otro lado, tampoco aparece una definición legal de “algoritmo” o de “sistema de inteligencia artificial”, por lo que debemos tener en cuenta la definición que la Real Academia Española dé sobre estos conceptos. También resulta destacable el objeto de la información ya que se informará de “parámetros, reglas e instrucciones”, lo cual puede crear confusiones. Esta forma tan amplia de redactar el contenido de la información obliga a las empresas que utilicen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial e incidan en las condiciones de empleo y trabajo de sus empleados a informar al comité de empresa sobre cómo funcionan y como se configuran estos algoritmos y sistemas.²³

El precepto atribuye literalmente el derecho al comité de empresa. Sin embargo, el reconocimiento debe hacerse en favor de los representantes de los trabajadores. Por ello, no podemos dejar a un lado a los delegados de personal, según el artículo 62.2 del Estatuto de Trabajadores tienen las mismas competencias que el comité de empresa. Tampoco a los delegados sindicales quienes tienen derecho a “la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa” (artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).²⁴

En segundo lugar, se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera en la que se incluye una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto: “Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”

De esta redacción podemos extraer varias notas.

Es posible que a través de la introducción de la nueva presunción se intente poner fin al debate respecto a la calificación laboral de los trabajadores. Sin embargo, el artículo 1 del

²³ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. F. «La “regulación” legal de los “riders”: Breve comentario», Olear abogados, 2021, Disponible en: <https://www.oleartabogados.com/publicacion.php?id=119>

²⁴ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. F. «La llamada “Ley Rider”», en López Cumbre, L. (dir) *«Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización»*, Ed. Aranzadi, 2022, pp. 59-76

Estatuto de los Trabajadores ya recoge una presunción con carácter general, siempre que se cumplan los presupuestos sustantivos de ajenidad, retribución, dependencia y voluntariedad el trabajador será considerado como trabajador por cuenta ajena. Esta disposición adicional vigesimotercera simplemente añade una presunción exclusiva para un determinado grupo que se encarga de prestar unos servicios concretos como son los “riders”.

La presunción que se introduce es introduce *iuris tantum*, la cual admite prueba en contrario. Por lo tanto, los trabajadores que presten servicios en el ámbito de las plataformas digitales, a pesar de que se presuma su laboralidad, si demuestran que no se encuentran en esa situación no les será de aplicación la norma.

Además, esta presunción tiene un alcance limitado. Se aplicará exclusivamente respecto a plataformas digitales de reparto, no a las plataformas digitales en general. Es por eso que se trata de una norma sectorial muy específica, el sector del “delivery”. Deja fuera a otro tipo de servicios con los que pueden compartir muchos puntos comunes, pero al no ser considerados de reparto se les excluye del ámbito de aplicación. A pesar de que la ley tenga un alcance limitado, cabría vía jurisprudencial que los tribunales declarasen laborales otras relaciones distintas.²⁵ Es lógico querer establecer una especial protección para los trabajadores que prestan sus servicios en este sector pero no por ello debe limitarse exclusivamente a las actividades de reparto.

La presunción se basa en la dependencia o subordinación algorítmica del trabajador. Siguiendo lo establecido en la norma será de aplicación cuando sean las plataformas digitales las que a través de algoritmos ejerzan las facultades de organización, dirección y control. Lo cual parece dejar al margen el presupuesto sustantivo de la ajenidad sobre el que el Tribunal Supremo se pronunció. Sin embargo, resulta novedosa la forma de dependencia ya que puede ser directa, indirecta o implícita.

Este precepto sigue manteniendo la exclusión expresa de los transportistas y se respeta lo previsto por el artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Lo que resulta sorprendentemente curioso es que el legislador se ha limitado a introducir una presunción respecto a los trabajadores. No obstante, no parece suficiente simplemente con reconocerlos como trabajadores por cuenta ajena. Debería haberse introducido alguna

²⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. F. «La llamada “Ley Rider”», cit p.18

precisión más con el fin de adaptar la legislación laboral a estas nuevas formas de trabajo. Nos encontramos en un ámbito que se aleja de la forma tradicional de prestar servicios por lo que es necesario ajustar aspectos laborales como la retribución, la jornada, el horario o la duración de los contratos.

Los efectos del Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo (RDL 9/2021) y la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre han trastocado por completo el trabajo en las plataformas digitales.

Al introducir una presunción de laboralidad especial para las plataformas digitales de reparto, los trabajadores ya no serán considerados TRADES o autónomos sino que pasarán a ser trabajadores por cuenta ajena siempre que cumplan con los presupuestos sustantivos. Esto supone grandes cambios tanto para las empresas como para los trabajadores, sobre todo en lo relacionado con la Seguridad Social.

Sin embargo, en determinadas plataformas digitales se opta por la convivencia entre el trabajo autónomo y por cuenta ajena. El Real Decreto Ley 9/2021 no impide la existencia de trabajadores autónomos, siempre y cuando lo sean materialmente. Aquellos trabajadores que no reúnan los elementos sustantivos laborales podrán desempeñar sus servicios como autónomos. No hay que olvidar que la presunción introducida por la nueva norma es *iuris tantum* por lo que cabe prueba en contrario.

Además, tendrán la obligación de informar sobre las reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistema de inteligencia artificial.

Las empresas han ido adaptándose para cumplir la normativa vigente. No obstante, las plataformas digitales establecen todo tipo de técnicas legales para evitar el reconocimiento de los trabajadores como por cuenta ajena.

La empresa Glovo, por ejemplo, permite la convivencia de trabajadores por cuenta ajena y autónomos. Aquellos respecto a los cuales se presume una relación laboral tendrán la consideración de trabajadores a salarios. Mientras que aquellos que quieran podrán optar por el trabajo autónomo. La plataforma ha introducido novedades como que los trabajadores puedan conectarse en cualquier momento, antes escogían franjas horarias que estaban disponibles. Pueden elegir el precio que quieren cobrar por sus pedidos e incluso subcontratar a otros trabajadores para que presten sus servicios.

Uber Eats ha establecido una subcontratación para cumplir las exigencias del Real Decreto Ley. Sin embargo, los sindicatos entienden que esta plataforma podría estar incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores. Aunque todavía no existe un pronunciamiento judicial al respecto.

A diferencia de esas dos empresas, Just Eat ha abandonado por completo a los falsos autónomos y se ha convertido en la primera en la elaboración de un convenio colectivo.

4. Características de la prestación de trabajo en las plataformas digitales.

Respecto a estos trabajadores es esencial la determinación de la existencia o no de una relación laboral. Sin embargo, esta determinación resultaría insuficiente sin una legislación que se adaptara las condiciones de trabajo de las plataformas digitales.

El trabajo realizado en este nuevo ámbito presenta peculiaridades que es necesario tener en cuenta.

4.1. Temporalidad y breve duración de la prestación de servicios.

Una de las características de la prestación de los servicios en las plataformas digitales es la temporalidad. No obstante, esto no excluye por si sola la condición de trabajador y tampoco que sea considerado como un contrato discontinuo.²⁶ Con carácter general, los contratos de trabajo suele constituirse por meses, semanas, días e incluso horas. A pesar de eso, en este ámbito podemos encontrarnos con tareas cuya duración no excede algunos minutos e incluso segundos. Ello deja completamente desprotegido al trabajador ya que desconoce cuánto va a trabajar o cuando va a ser el próximo servicio.

La temporalidad o brevedad en el ejercicio de la actividad de reparto no puede suponer un argumento para excluir la laboralidad de los trabajadores. Independientemente de la corta duración de la actividad profesional y el nivel limitado de retribución no cabe excluir la existencia de la relación laboral. Si se considera que existe una real y efectiva prestación de servicios habrá que considerar que ostenta la condición de trabajador.²⁷ Así, los trabajadores a tiempo parcial o con un contrato discontinuo no están excluidos. Sin embargo, es posible que un trabajador realice un número escaso de horas lo que puede

²⁶ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ. I. «Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo», cit, p.12

²⁷ STJUE de 4 de junio 2009, asuntos acumulados C-22/08 y C-23/08, Vatsouras y Koupatantz

ser un indicio de actividades marginales y accesorias. Este tipo de actividades sí que están excluidas de la relación laboral.

4.2. Tiempo de trabajo y la flexibilidad de la jornada de los trabajadores.

En cuanto al tiempo de trabajo, la Directiva 2019/1152 en su artículo 4 reconoce el derecho a conocer si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible: el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas; las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje; y el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para su cancelación.

No obstante, la regulación de esta condición laboral depende de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta Directiva se enfrenta a dos problemas fundamentales.

Por un lado, no es aplicable a los autónomos. Resultaría difícil entender que es de aplicación ya que son ellos mismos los que controlan el desarrollo de su propio trabajo. Sin embargo, sería posible la aplicación de determinadas limitaciones recogidas a la norma. Por ejemplo, el periodo mínimo de descanso regulado en los artículo 3 y 5, la pausa de descanso en los casos de jornadas laborales superiores a seis horas (artículo 4), el máximo de tiempo de trabajo semanal establecido (artículo 6), el derecho a vacaciones anuales (artículo 7) y la limitación de las horas normales de trabajo nocturno (artículo 8).

Por otro lado, respecto a los trabajadores por cuenta ajena hay algún aspecto que debe adaptarse. Es necesario acomodar el propio concepto de tiempo de trabajo, de los descansos y periodos de espera.

La Directiva en su artículo 2.1 establece como tiempo de trabajo “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”.

De la definición recogida en el artículo 2.1 se identifican los tres elementos que integran el concepto de tiempo de trabajo: criterio espacial (“encontrarse en el puesto de trabajo);

el criterio de autoridad (estar a disposición del empresario) y el criterio profesional (estar en ejercicio de su actividad o funciones).²⁸

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea también ha precisado que se debe entender por tiempo de trabajo. Ha establecido que es aquel en el que la persona trabajadora está físicamente presente en el lugar que determina el empleador y a su disposición para poder prestar los servicios oportunos de forma inmediata en caso de necesidad²⁹, hoy en día parece que, incluso estando en casa, se puede considerar tiempo de trabajo si la disponibilidad requerida reduce las oportunidades de realizar otras actividades de carácter personal³⁰.

Con carácter general las plataformas digitales no condicionan las horas de trabajo. Esto quiere decir que son los propios trabajadores los que deciden cuanto tiempo le dedican al día.

Es posible que existan trabajadores que tienen como segundo empleo el desarrollo de una actividad en el marco de estas plataformas. Muchos necesitarán complementar sus ingresos con un trabajo que les permita cierta flexibilidad, que puedan realizar en el tiempo restante. Sin embargo, esta flexibilidad no podemos entenderla como algo ventajoso.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34 regula una jornada máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo cuyo cómputo será anual. En muchos casos, como consecuencia de la escasa retribución que obtienen por pedido, los trabajadores están obligados a realizar largas jornadas para poder obtener un salario con el que subsistir. También tenemos que tener en cuenta que muchos trabajadores tendrán jornadas completas a las que se les incluirá el tiempo de trabajo en este segundo empleo.

Esta situación hace necesaria la regulación de una jornada máxima junto con periodos efectivos de descanso. La determinación de un horario o una jornada permitiría diferenciar entre el tiempo de trabajo de los periodos de descanso. Esto supondría una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, por ejemplo, al ver garantizada una

²⁸ REVUELTA GARCÍA, M. «Desconexión digital y criterios convencionales», en López Cumbre. L. (dir) «Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 155-196

²⁹ STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles c. Rudy Matzak,

³⁰ SSTJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main y de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19, DH vs. Radiotelevizija Slovenija

desconexión digital o la posibilidad de conciliar la prestación de servicios con la vida familiar.

4.3. Retribución: cuantía, estructura, tipos y variabilidad del salario.

Los trabajadores no reciben el precio del servicio directamente por el usuario final sino que lo recibe la plataforma y será esta quien posteriormente abone la correspondiente retribución.

El sistema de retribución es por unidad de obra. Consiste en el pago de una cantidad por pedido más otra por kilometraje, con el objetivo de optimizar el servicio y tiempo de espera. Se considera tiempo de espera el tiempo superior a 5 minutos entre que el trabajador no ha recogido el pedido y lo recoge. Por ese periodo, por ejemplo la plataforma Glovo, abonará una cantidad de 0,05€ por cada minuto de espera. La tarifa base asignada para cada pedido puede variar dependiendo de la ciudad.

Además, hay dos conceptos opcionales a tener en cuenta: por un lado, la dirección extra, el cliente compensará al trabajador si por alguna razón cambia la dirección y el pedido está siendo entregado, o bien si el servicio incluye más de una dirección. Y por otro, la promoción extra, será incluida en situaciones meteorológicas adversas como en caso de lluvia. Alguna plataforma como es el caso de Glovo ha eliminado esta promoción.

Es posible también que los clientes aporten una propina. Esta cantidad también se incorporará al cómputo total de retribución por ese pedido.

Podemos poner como ejemplo el sistema de la empresa Glovo. El importe total que recibirán por cada pedido se obtiene del resultado de la siguiente formula: Precio base (Base + Compensación por distancia + Compensación por tiempo de espera + Compensación por puntos extras) x Promociones (si disponibles) x Multiplicador definido por el repartidor / la repartidora (+ propina, si disponible)

En este caso, el multiplicador es elegido por los trabajadores, podrán modificarlo en su perfil una vez al día. El coeficiente oscila entre un 1 y un 1,3. Los repartidores denuncian este sistema. Cuanto mayor sea la cifra del multiplicador menos probabilidades tienen de ser seleccionados para entregar pedidos, mientras que si la cifra es más baja las posibilidades aumentan pero la facturación por pedido es menor.

Debemos de señalar tres aspectos característicos de esa relación.

En primer lugar, la retribución en especie. La legislación laboral tuvo que prohibir que los empleadores plagasen a sus trabajadores, por ejemplo, en vales para canjear en tiendas en vez de en dinero. Así lo prevé el artículo 4 de Convenio de la OIT nº95 sobre la protección del salario de 1949. Sin embargo, en la actualidad nos podemos encontrar con alguna empresa como es Amazon que sigue retribuyendo a sus trabajadores a través de bonos que solo pueden utilizar en su plataforma.

En segundo lugar, la variabilidad del salario que dependerá de si realiza o no servicios y de cuantos realiza. No existe un salario inmutable por lo que es necesario establecer para los trabajadores un salario fijo ya sea total o parcialmente. A diferencia de los empleadores, los trabajadores son más sensibles a las variaciones de los ingresos lo que podría suponer en este grandes costes económicos. También pueden presentarse otras limitaciones, como por ejemplo, en el mercado del crédito o a la hora de asegurarse.

En tercer lugar, la indefensión respecto al impago de los clientes. Es frecuente la cancelación de servicios lo cual supone para el trabajador dejar de percibir una parte significativa de ingresos. Esto se ve agravado por la falta de procedimientos de reclamación lo cual sitúa al trabajador en una posición de completa desprotección frente a estas actitudes.³¹

Por último, como consecuencia de la gran competencia que existe en este sector, el precio del trabajo cae al mínimo de subsistencia o incluso por debajo. Los trabajadores realizarán tantas tareas como sean necesarias para obtener el mínimo de subsistencia. Realizarán el número de horas y de servicios necesarios para poder obtener las ganancias mínimas para sobrevivir. Por este motivo, se hace necesario establecer una normativa sobre salarios mínimos.

4.4. Falsa libertad de elección de horario: franjas productivas y privilegios para los trabajadores.

El trabajador es el que decide la franja horaria en la que desea trabajar. Existe una gran flexibilidad. Una vez determinada comienzan a llegarle pedidos acordes con su franja y su zona geográfica.

³¹ RODRÍGUEZ FÉRNANDEZ, M.L. «Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 91-120

Muchas empresas clasifican a los trabajadores. La puntuación que reciban determinará en que categoría se les encuadra. Aquellos que tengan mayor número de puntos gozarán de ciertos privilegios como la preferencia de acceso a los servicios que vayan entrando. Esta puntuación depende de su eficacia, la valoración del cliente y de la prestación de servicios en franjas horarias donde hay mayor demanda de pedidos, es lo que se conoce en plataformas como Glovo como “horas diamante”. Coinciden con las horas de la comida y la cena y con los fines de semana.

Los repartidores competirán entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo inseguridad económica. Como consecuencia, los trabajadores tendrán que estar disponibles por un mayor periodo de tiempo para poder acceder a más encargos y no ver disminuida su retribución.

Sin embargo, los trabajadores no disponen de plena libertad para elegir su horario de trabajo. Cuando un trabajador comienza a prestar sus servicios, algunas empresas los limitan a determinados días u horas la posibilidad de prestar sus servicios.

Además, en aquellos supuestos en los que no estén disponible en la franja horaria reservada para ellos deberán comunicar y justificar la causa para así evitar ser sancionados. Existen penalizaciones respecto al sistema de puntuación.

II. DOBLE CANAL DE REPRESENTACION, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DERECHO DE HUELGA.

La representación de los trabajadores se articula mediante un doble canal. Por un lado, la unitaria formada por delegados de personal y el Comité de empresa. Y por otro, la sindical integrada por secciones sindicales y delegados sindicales.

Estas representaciones no ofrecen las mismas posibilidades de adaptación al entorno digital. Se contraponen la rigidez estructural y procedimental de la unitaria frente a la flexibilidad de la sindical.

1. La falta de adecuación y organización de la representación unitaria.

Uno de los principales retos a nivel colectivo es conseguir una representación unitaria para los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales.

Los trabajadores por cuenta ajena tendrán derecho a participar en las elecciones a los órganos de representación unitaria, ya sea como electores o como elegibles, así se recoge

en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán beneficiarse de la representación, o si son elegidos, desempeñar las funciones atribuidas a los representantes.

La representación unitaria atiende a dos criterios. Por un lado, al centro de trabajo que servirá como unidad electoral del proceso. Y por otro lado, el número de trabajadores necesario para su existencia y configuración (artículo 62, 63 y 66 LET).

Respecto al primer criterio nos encontramos con un problema. El procedimiento electoral está ligado a la adscripción de estos trabajadores a un centro de trabajo concreto. Sin embargo, los trabajadores no forman parte de ningún centro que se corresponda con el concepto que recoge el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto lo define como “una unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

La jurisprudencia se ha centrado en dos elementos clave para determinar que se entiende por “centro de trabajo”. Por un lado, la unidad productiva y, por otro, la organización específica.

En las empresas tradicionales resulta sencillo la identificación física del centro de trabajo. No ocurre lo mismo cuando los trabajadores están conectados a la plataforma. Además, la figura del empleador tampoco es fácilmente identificable.

La prestación de servicios en el ámbito de las plataformas digitales ha difuminado la importancia de un centro de trabajo físico tal y como tradicionalmente se concebía. Por ello, es necesario encontrar nuevas estructuras adaptadas a la digitalización.

Podríamos equiparar el trabajo en plataformas con el trabajo a distancia (artículo 13.5 LET). Los trabajadores realizan su jornada laboral o parte de ella en el lugar elegido por ellos. Los repartidores podrían estar adscritos a un centro de trabajo aunque realizasen su jornada fuera de él y así tener garantizados sus derechos colectivos.³²

La doctrina ha propuesto una serie de soluciones para identificarlo.

Se ha planteado hacer coincidir el centro de trabajo con el ámbito territorial en el que prestan sus servicios.³³ Deberíamos atender a factores como el lugar donde se dictan las

³² VALLE MUÑOZ, F.A «Las representaciones colectivas de los trabajadores en las plataformas digitales» en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº157, 2021, pp.59-84

ordenes o donde va destinado el resultado. Sin embargo nos encontramos con distintos problemas: ¿qué pasa si la prestación de servicios se extiende por todo el territorio nacional? ¿O si se encuentra en otro país? Esta solución solo nos serviría para aquellos supuestos en los que se limitasen a realizar los repartos en un ámbito territorial concreto, pero debido a las características del servicio, es muy difícil de delimitar.

Otra solución podría ser establecer como centro de trabajo a la empresa.³⁴ Primero debemos identificar a la plataforma digital como empresa y después ver donde se encuentra localizada. Nos volvemos a encontrar con el problema de que esta no se encuentre ubicada en territorio nacional.

La tercera solución sería dejar a la negociación colectiva fijar las reglas de delimitación tanto del centro de trabajo como de la unidad electoral.³⁵

Se podría sustituir el centro de trabajo físico por uno digitalizado. El artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores exige que se considere una unidad productiva con organización específica y esté dado de alta ante la autoridad laboral. Por lo tanto, habría que ver la concreta unidad organizativa para la que prestan sus servicios, delimitada en un entorno territorial en el que se adscriben o la aplicación ofrece.³⁶

En relación con la falta de identificación geográfica del centro de trabajo, nos encontramos también con la imposibilidad de la publicación del censo, la presentación de las candidaturas, la constitución de la mesa electoral, la celebración de elecciones y la proclamación y publicación de resultados.

Este procedimiento podría no hacerse de manera física sino telemática. Los trabajadores podrían presentar sus candidaturas y realizar la propaganda electoral oportuna. Además, se permitiría a los trabajadores votar electrónicamente. Esto además facilitaría el

³³ GARRIDO PÉREZ, E., «La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas», *Revista de Derecho Social*, núm.80, 2017, pp. 209-232

³⁴ VALLE MUÑOZ, F.A «*Las representaciones colectivas de los trabajadores en las plataformas digitales*» cit p.27

³⁵ PASTOR MARTÍNEZ, A. «Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales» en *IUSLabor*, nº2, 2018, pp.214-233

³⁶ GARRIDO PÉREZ, E., «La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas» cit p.28

escrutinio y resultado electoral ya que sería inmediato sin necesidad de contar de manera manual los votos. La normativa no prohíbe el voto electrónico siempre que se asegure su carácter personal, directo, libre, secreto, la imposibilidad de repetición y la confidencialidad. Garantías necesarias para comprobar tanto la identidad del votante como la fiabilidad del resultado.

Sin embargo, las elecciones de forma telemática contarían con un inconveniente. En las elecciones tradicionales la empresa no debe intervenir más de lo estrictamente necesario, lo cual se plasma en facilitar el censo laboral, un lugar y medios para realizar las votaciones. En este caso, la empresa tendría que proporcionar un soporte digital. Esta modalidad electoral supondría un gravamen para la empresa, pero sobre todo para los trabajadores en aquellos supuestos en los que la plataforma pudiese interferir en el proceso.³⁷

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores exige un umbral mínimo de trabajadores en la plantilla de la empresa para poder crear órganos de representación unitaria. El Estatuto parte de una estabilidad que no se corresponde con la realidad. Los trabajadores prestan sus servicios de forma ocasional o puntual, esto nos permitiría insertarlo dentro del contrato a tiempo parcial regulado en el artículo 72.2 del Estatuto aunque para ello tendría que haber un trabajador a tiempo completo con el que compararlo.

Esta materia también debe ser objeto de modificación. Debe buscarse un parámetro entre el número de trabajadores y su disponibilidad, no tanto sobre la naturaleza temporal o indefinida del contrato.

Además no solo se exige un número mínimo de trabajadores, sino que deben de tener una antigüedad mínima de un mes para aquellos trabajadores mayores de dieciséis años y de seis meses para los mayores de dieciocho. Es característico de la prestación de servicios en las plataformas la intermitencia y discontinuidad. Por lo tanto, esta antigüedad podría valorarse en función del cómputo global de horas de trabajo y no por la permanencia de los trabajadores en la empresa. Las horas de prestación de servicios son perfectamente determinables a través de los sistemas de la plataforma por lo que en este sentido no sería un problema. Así un trabajador que lleva menos de seis meses y ha realizado más

³⁷ LÓPEZ CUMBRE. L. «Elecciones sindicales on line», *Seminario Internacional sobre Nuevos Lugares, Distintos Tiempos y Modos Diversos de Trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, 2021, pp. 343-359

horas que otro que se dedica de manera ocasional pero cumple con ese requisito podría ser elegible.

Dado que estas soluciones no parecen del todo efectivas, una futura acción legislativa debería establecer el mecanismo de adscripción de los trabajadores al centro de trabajo. Sin embargo, el Real Decreto-Ley 9/2021 no estableció nada al respecto. La ausencia de una legislación laboral adaptada sigue sin dar una solución a los problemas, lo cual repercute en la garantía de los derechos colectivos de estos trabajadores.

1.1. Garantías y prerrogativas de los representantes unitarios, en especial el papel del algoritmo en el derecho a la información del artículo 64.4.d introducido por el Real Decreto Ley 9/2021.

Debemos mencionar el ejercicio de las funciones representativas, así como las garantías y prerrogativas de los representantes unitarios.

En este ámbito también sería necesario acondicionar la legislación vigente a las características particulares de las plataformas.

En cuanto a las garantías de los representantes unitarios se encuentran reguladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Parece evidente ajustar alguna de ellas, como por ejemplo, la apertura de un expediente contradictorio o el cálculo del crédito horario cuando el trabajador carece de una jornada u horario fijo.

Por otra parte, la adaptación también sería necesaria respecto al derecho a información y consulta (art.64 LET), de reunión (art.77-80 LET), derecho a un local adecuado y tablón de anuncios (art.81 LET)

En lo relativo al derecho a un tablón de anuncios y local adecuado, no resultaría necesario un espacio físico para que este derecho estuviese garantizado. Se podría habilitar un espacio digital en el que pudiesen comunicarse representantes y representados.

Esta misma solución podría aplicarse al ejercicio de los derechos de información y consulta. Se suministraría a través de las plataformas digitales para la que prestan los servicios o incluso a través de otra aplicación creada para este fin. Se sustituyen los espacios físicos por los informáticos lo cual facilitaría el ejercicio de este derecho.

En este punto el Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo modificó el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Introdujo un nuevo apartado d) en el que se precisaba que

el empleador deberá informar al Comité de empresa de “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.”

Este nuevo apartado nos permite identificar dos sujetos en la comunicación de la información. Por un lado, el empleador que es quien la emite. Y por otro, el receptor, en este caso el Comité de empresa, así como los Comités intercentros y conjuntos y las representaciones sindicales.

Sin embargo, es posible que alguna de esas empresas carezca de representación. En ese caso no puede dejarse sin información a los trabajadores por lo que se deberá cubrir ese vacío. El repartidor deberá conocer toda información sobre los algoritmos desde el primer momento, desde que se le contrate. Si además existe representación en la empresa para la que presta sus servicios, la información se verá complementada por la que le proporcionen sus representantes.

Uno de los potenciales riesgos que conlleva la utilización de sistemas de inteligencia artificial es la lesión de derechos. A través de la utilización de los algoritmos las plataformas pueden menoscabar el derecho a la intimidad de los trabajadores. Por ello que resulta necesaria una normativa en protección de datos, a pesar de ser considerado un obstáculo para el aprovechamiento de la información, es indispensable para garantizar los derechos de los trabajadores. Por parte de la Unión Europea se han elaborado propuestas como la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por los que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial. A través de estas normas se buscaría un equilibrio entre la protección de los datos obtenidos y el aprovechamiento de información.³⁸

A través del artículo 64.4.d del Estatuto de Trabajadores se impone la llamada “gobernanza colectiva” de los derechos de protección de datos de los trabajadores. Por medio de los representantes se controla que la información utilizada se haya obtenido de manera legal. Además, la existencia de un “derecho a una explicación”, supone una

³⁸ VICENTE PALACIO, A. «Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)» en López Cumbre. L. (dir) *«Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización»*, Ed. Aranzadi, 2022, pp. 33-58

protección frente posibles decisiones arbitrales por parte de las plataformas.³⁹ No solo se protege a los trabajadores frente a injerencias en su intimidad, sino que se busca proteger la elaboración de “listas negras” o discriminaciones por parte del empresario.

Cabe decir que a nivel europeo ya existía la obligación de informar a los trabajadores cuando se utilizasen métodos de procesamiento automatizado y de creación de perfiles. Esta exigencia venía regulada en el Reglamento General de Protección de Datos (de ahora en adelante RGPD). Sin embargo, el legislador europeo se limitó a regular el alcance individual del derecho, lo cual supuso una crítica por parte de la doctrina por olvidar la faceta colectiva y sindical y no haber atribuido el derecho a los representantes de los trabajadores.

La principal discrepancia entre el Real Decreto Ley y el Reglamento europeo es el alcance de los derechos, pero podemos encontrar con más diferencias entre ambos instrumentos.

Por un lado, el artículo 22 RGPD se aplicará cuando la toma de decisiones “afecte significativamente” al trabajador. Sin embargo, el artículo 64.d LET se aplicará cuando los algoritmos “afecten” a la toma de decisiones que “puedan incidir” sobre el trabajador, no que efectivamente lo hagan. Se puede observar como el Reglamento establece una exigencia mayor que la del Estatuto.

Sin embargo, los efectos del art.22 del RGPD son mayores. El apartado segundo del precepto recoge el derecho a no ser objeto de las decisiones basadas en el tratamiento automatizado de datos⁴⁰ salvo en las tres excepciones que prevé. Estas excepciones son las siguientes: cuando la información sea necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento; cuando está autorizada por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, o cuando se basa en el consentimiento explícito del interesado.

³⁹ RODRÍGUEZ, E. «Representación y negociación colectiva en las plataformas digitales», en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp.115-154

⁴⁰ Como establece el GT29 en *Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679*, adoptadas el 3 de octubre de 2017

Cuando la información sea necesaria para cumplir el contrato y cuando se necesite el consentimiento explícito, el apartado tercero del artículo 22 RGPD establece una serie de garantías que el empresario debe de respetar. “El responsable del tratamiento adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión.”

Por otro lado, la empresa debe indicar al trabajador que medidas ha utilizado para adoptar esa decisión. Además, el artículo 5 del RGPD exige que los datos personales sean “tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado” y los artículos 13.2.f y 14.2.g del RGPD obligan al empresario a informar al trabajador sobre “la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento”. La información relativa al tratamiento deberá ser transmitida de forma “concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo” (artículo 12.1 RGPD)

La información transmitida debe ser suficiente para que el trabajador entienda los motivos por los que se ha adoptado la decisión. Esto no significa la explicación del complejo funcionamiento del algoritmo, sino que de manera sencilla transmita los criterios utilizados. Cuanto más compleja sea la red neuronal, los resultados son mejores pero resulta más complicado explicar la toma de decisiones del algoritmo.⁴¹ La complejidad de la información no puede ser una excusa para no informar.⁴²

Respecto al momento de proporcionar la información, la doctrina europea no era unánime. Una minoría piensa que debe transmitirse antes de la toma de decisión y de manera general. Sin embargo, la mayoría establece, apoyándose en los artículos 22.3, 13.2.f, 14.2.g y 71 del RGPD, que la información se tiene que transmitir después y debe ser específica.⁴³ Sin embargo, el artículo 64.d LET no parece despertar de nuevo el debate. Los derechos a la información recogidos en el precepto deberán de transmitirse de

⁴¹ VICENTE PALACIO, A. «Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)», cit p.31

⁴² MERCADER UGUINA. J.R. «La gestión laboral a través de algoritmos», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 253- 294

⁴³ TODOLÍ SIGNES. A «Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos» cit p.11

forma general y no en función de una actuación concreta. Además, la explicación será ex ante, es decir, antes de usar el algoritmo será transmitida.

Los representantes no podrán exigir que se transmita la información una vez tomada la decisión y de manera específica. Esto podría suponer una dificultad a la hora de desempeñar sus funciones. No les va a ser posible determinar si la toma de decisiones por el algoritmo es la correcta. Sin embargo, cabría la posibilidad de que la negociación colectiva lo establezca o se incluya en una futura modificación de la ley.

La frecuencia con la que se debe suministrar la información no se cuantifica en este nuevo apartado d) del artículo 64 LET. Se establece que se transmitirá “con la prioridad que proceda”.

En cuanto a la forma, debe ser adecuada y apropiada tal y como se prevé en el artículo 64.6 LET. Se requiere que los representantes tengan conocimiento de los datos utilizados por los algoritmos.

Además, esta información también tiene sus limitaciones. Siempre deberá respetarse los límites legalmente establecidos como son el sigilo profesional, el secreto profesional y el secreto industrial.

Es importante señalar que los demás derechos de información de los representantes seguirán vigentes aun cuando se utilice un algoritmo para la toma de decisiones, es el caso por ejemplo del artículo 64.5 LET. Este precepto recoge el derecho del Comité de empresa a “ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo.” Cuando el algoritmo incida en la organización del trabajo deberá informar al Comité sobre su funcionamiento y antes de tomar la decisión.

2. La idoneidad de la representación sindical como garantía de los derechos de los trabajadores.

La representación sindical se encuentra amparada en el derecho a la libertad sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución Española (CE). Además, el artículo 7 CE reconoce que “los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.”

Los trabajadores en el marco de las plataformas digitales podrán constituir sindicatos para la defensa de sus intereses, así como afiliarse a los ya existentes y crear secciones

sindicales en la empresa. Sin embargo, en la práctica no es tan sencillo. Existe un cierto desapego hacia las estructuras sindicales, lo que nos permite hablar de una falta de implantación de los sindicatos de clase.⁴⁴ Como consecuencia se han creado asociaciones más específicas como es el caso de “Riders por derechos” resultado de la primera huelga celebrada por los repartidores de la plataforma Deliveroo.

Las razones por las que las organizaciones sindicales no tienen un papel fundamental en este sector son muchas. Por un lado, las características de la estructura organizacional y los problemas que en ella se presenta. Y por otro, las diferencias entre trabajadores y las limitaciones en la negociación colectiva. Estamos ante trabajadores que no tienen contacto con el resto de sus compañeros, ajenos a los problemas que se generarían en un lugar de trabajo. Por lo tanto, el interés en elegir o revocar a sus representantes es mínimo.⁴⁵

Poco a poco, se van promoviendo diferentes iniciativas. El sindicato UGT (Unión General de Trabajadores) creó una plataforma en apoyo a los afectados por la empresa Deliveroo. O la campaña “Precarity war” del sindicato CCOO (Comisiones Obreras) donde los trabajadores cuentan sus propias historias visibilizando la precariedad laboral en las plataformas para la que prestan sus servicios. A pesar de estos intentos, las nuevas propuestas no parecen tener el mismo alcance que los medios tradicionales.

No resulta complicado crear un espacio digital sindical para poder acercar a trabajadores y sindicatos. Lo realmente difícil es garantizar la eficacia de esas actuaciones, por eso estos medios no parecen del todo idóneos. Lo lógico sería dotar de esta cobertura a los trabajadores o bien a través de sindicatos específicos o incentivando la afiliación a las organizaciones sindicales tradicionales.

El uso de sistemas de inteligencia artificial o algoritmos supone la introducción de nuevas funciones de control para los sindicatos. Por lo tanto, aunque no puede quedar exento de control sindical la prestación de ningún tipo de servicio, resulta aún más imprescindible la intervención de los sindicatos en este sector para evitar los problemas derivados de la relación laboral en las plataformas digitales. Como consecuencia del aumento del trabajo en las plataformas, se hace todavía más necesaria la supervisión del trabajo. Este sector

⁴⁴ VALLE MUÑOZ, F.A. «Las representaciones colectivas de los trabajadores en las plataformas digitales» cit p.27

⁴⁵ LÓPEZ CUMBRE. L. «Elecciones sindicales on line», cit p.29

puede suponer una amenaza para el trabajo decente que la Organización internacional del Trabajo tanto ha intentado proteger a través de diversos instrumentos.⁴⁶

Los sindicatos deben adaptarse al medio en el que desarrollan su función social. Estamos ante una nueva revolución industrial a través de la digitalización en la que resulta fundamental el papel de las organizaciones sindicales como defensores de los derechos de los trabajadores.

La representación sindical parece el método más efectivo para articular el interés colectivo de los trabajadores.

A diferencia de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la representación unitaria, la sindical permite incluir tanto a trabajadores autónomos (sin la condición de empleadores) como a los trabajadores por cuenta ajena. Se les reconoce el derecho a la libertad sindical tanto desde una perspectiva individual como colectiva.

Además, la representación sindical no presenta problemas de rigidez en cuanto a la estructura y procedimiento. La flexibilidad en la constitución de secciones sindicales nos permite construir canales de representación con menores exigencias. Los sindicatos pueden elegir la estructura organizativa que estimen.

Otra ventaja respecto a la unitaria es la no exigencia de vinculación entre la representación y el centro de trabajo. La Ley Orgánica de Libertad Sindical (de ahora en adelante LOLS) recoge en su artículo 8 el concepto “centro de trabajo”, sin embargo, no habría inconveniente en no circunscribir la representación a un espacio tan concreto.

Las secciones sindicales serían un medio idóneo para llevar a cabo la representación sindical siendo el respeto a lo previsto en los estatutos de los sindicatos su único límite. Pueden constituirse en cualquier unidad productiva sin tener que estar vinculadas al “centro de trabajo”. Además, no se establece una exigencia relacionada con el número de la plantilla como en la representación unitaria, no se requiere un número mínimo de trabajadores. Sin embargo, la escasa implantación de los sindicatos hace que no tengan la eficacia que deberían.

⁴⁶ GARCÍA NINET, J.I. «La Organización Internacional del Trabajo ante el reto digital. El trabajo decente» en López Cumbre. L. (dir) *«Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización»*, Ed. Aranzadi, 2022, pp. 341-390

Respecto al ejercicio de derechos sindicales, se encuentran recogidos en el artículo 8.1 LOLS. Este precepto reconoce a los trabajadores afiliados la celebración de reuniones, recaudación de cuotas, distribución y recepción de información.

Este artículo se pensó para ser ejercitado en un espacio físico, llevado a cabo en un centro de trabajo. Sin embargo, como estos trabajadores no se encuentran adscritos a ningún espacio delimitado territorialmente, cabría la posibilidad de transmitir la información a través de medios tecnológicos.

El Tribunal Constitucional⁴⁷ se pronunció aceptando la utilización medios informáticos para la distribución de la información. Las organizaciones sindicales podrán hacer uso de estos recursos siempre y cuando no se perturbe la actividad normal productiva de la empresa, el uso sindical no prevalezca sobre el uso empresarial y no se comporte como un gravamen adicional para la empresa.

Además, la distribución de información a través de hojas o anuncios en tablones no solo no resulta adecuado, sino que además ha quedado obsoleto. Los instrumentos de información a través de las nuevas tecnologías permiten una mayor inmediatez y participación dando lugar a una acción sindical más efectiva.

Estos medios informáticos podrían ser de dos tipos: un tablón de anuncios como los tradicionalmente previstos en los centros de trabajo pero online, o a través de comunicaciones individuales a los trabajadores. No podemos olvidar que debe garantizarse en todo momento tanto el secreto de las comunicaciones como la protección de datos. Esto nos permite proteger los derechos de los trabajadores frente a discriminaciones por parte de la empresa que difícilmente serían controlables y dificultarían el suministro de información.

Sin embargo, el derecho a un tablón de anuncios está previsto para los sindicatos más representativos y aquellos con presencia en la representación unitaria según lo previsto en el artículo 8.2 LOLS. Por lo tanto, los mensajes individuales podría ser una medida más adecuada. La escasa implantación de los sindicatos hace que muchos no cumplan con las exigencias legales que establece el precepto.

⁴⁷ STC 281/2005, de 7 de noviembre (rec. 874-2002)

El Tribunal Constitucional aceptó el uso de correos electrónicos como medio de información⁴⁸. Por lo tanto, la transmisión a través de comunicaciones individuales podría quedar equiparada y no plantearía ningún problema.

3. La negociación colectiva y el convenio colectivo como instrumentos homogeneizadores de las condiciones de trabajo.

En el Real Decreto Ley 9/2021 no se introdujo ninguna referencia respecto a la negociación colectiva, sin embargo, es un punto importante en la adaptación de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales. A través de la negociación colectiva se contribuiría a garantizar determinados derechos de los trabajadores, por ejemplo, el derecho a la desconexión digital; o adecuar cuestiones laborales como el tiempo de trabajo o retribución.⁴⁹

Actualmente, en las plataformas conviven tanto trabajadores autónomos como por cuenta ajena, lo cual plantea dificultades en la negociación colectiva no solo en el ámbito nacional sino también europeo.

El primer inconveniente lo encontramos respecto al artículo 3.1 de la LOLS. Este precepto establece el derecho de afiliación de los trabajadores autónomos. Pueden formar parte de un sindicato, pero no se les incluye en los convenios colectivos que negocien.

Por otro lado, la jurisprudencia europea es contraria a incluir a los trabajadores por cuenta propia en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos por lesionar el Derecho a la competencia. El artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) prohíbe “todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros”. No obstante, habría que comprobar si los acuerdos afectan o no al comercio.

En la Constitución Española, el derecho a la negociación colectiva se constituye como un mecanismo a través del cual se defienden no solo los derechos colectivos de los trabajadores, sino también del empresario. Dentro de los intereses negociados los representantes de ambas partes se encuentra el derecho a la libre competencia.⁵⁰

⁴⁸ STC 281/2005 de 7 de noviembre, cit p.37

⁴⁹ ABRANTES, J. J «Los retos del trabajo frente a la digitalización» en López Cumbre. L. (dir) «Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 21-34

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea admitió como excepción al artículo 101 TFUE los convenios colectivos entre trabajadores por cuenta ajena y empleadores pero no respecto a los trabajadores autónomos.⁵¹ Sin embargo, desde la perspectiva interna, el artículo 19.4 del Estatuto del Trabajo Autónomo recoge la titularidad del derecho a ejercer la actividad colectiva de estos trabajadores.

La negociación colectiva debe configurarse como un instrumento a partir del cual se consiga una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores. Por ello, la protección conjunta tanto de trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia afiliados a un mismo sindicato permitirá adaptar sus necesidades cuando desempeñen servicios similares. Apartar a los trabajadores autónomos de este procedimiento supondría vaciar de contenido un derecho laboral básico.

Además, un convenio colectivo conjunto en el que se fijen unas condiciones mínimas de trabajo permitiría reducir el número de falsos autónomos y evitar desigualdades entre trabajadores. El convenio colectivo debe servir como un instrumento unificador de condiciones de trabajo.

A pesar de las dificultades, se ha intentado introducir a los repartidores en convenios colectivos ya existentes. Era de aplicación para los “riders” el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería en su versión del 13 de diciembre de 2018. Este asunto fue resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Oviedo⁵² el cual declaró que el acuerdo incluiría a los trabajadores siempre y cuando la actividad se limite a “la entrega de pedidos de comida a domicilio” y “que esa dedicación fuera una circunstancia excepcional en la empresa y no la característica dominante en su actividad”. Sin embargo, resultaría más efectivo una negociación colectiva específica de esta actividad.

El 17 de diciembre de 2021 los sindicatos CCOO y UGT, junto con la empresa Just Eat anunciaban las negociaciones para la aprobación de un convenio colectivo. El contenido se centra principalmente en tres puntos: un salario digno para los trabajadores, el tiempo de trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral.

⁵⁰ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. «Representación y negociación colectiva en las plataformas digitales», cit p.30

⁵¹ SSTJUE de 21 de septiembre de 1991, asunto C-67/96, Albany International BV c. Stichting y de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13, FNV Kunsten Informatie Media c. Staat der Nederlanden

⁵² STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 24 de noviembre de 2020 (rec. 1110/2020)

Podrían establecerse tres ámbitos de aplicación: un convenio sectorial que englobe todas las plataformas digitales de reparto, crear ámbitos funcionales dentro del sector o convenios colectivos de empresa.⁵³ Por el momento en España se ha optado por los acuerdos de empresa.

Junto con el convenio aprobado en España con la empresa Just Eat, en el estado italiano también se llevó a cabo un procedimiento de negociación colectiva con la misma plataforma. Podremos de ejemplo este acuerdo para ilustrar como se regula este sector en otros países.

El acuerdo inserta a los trabajadores en el marco del convenio colectivo nacional de Logística. Se reconoce a los “riders” como trabajadores por cuenta ajena, así como distintos derechos laborales (a festivos, vacaciones o prestaciones sociales). En contrapartida, los trabajadores perderán la libertad propia del trabajo en plataforma, no podrá elegir la franja horaria en la que presta sus servicios, ni tampoco podrá rechazar encargos. Respecto al salario, percibirán una compensación superior a 9,6€/h durante los dos primeros años, posteriormente se aumentará más del 10% del valor por hora (unos 11,5€/h aproximadamente). A esta cantidad hay que añadirle el reembolso de los kilómetros realizados a través del medio de transporte utilizado. La retribución toma como referencia las tablas salariales del convenio de logística. Además, la plataforma se encarga de organizar los turnos de trabajo en tres bloques de 10, 20 y 30 horas semanales. Asimismo, les será de aplicación la normativa vigente en materia de salud e higiene y la empresa deberá dotarles de aquellos elementos necesarios para garantizar su seguridad como un casco o chalecos reflectantes.⁵⁴

Sin embargo, a pesar de la aprobación del convenio, las negociaciones no fueron del todo pacíficas. Por un lado, se llevó a cabo un Convenio entre las principales plataformas de reparto asociadas en Assodelibery y el sindicato Unione Generale del Lavoro (UGL) en el que se reconocía como autónomos a los trabajadores. Por el contrario, la empresa Just

⁵³ BAYLOS A. «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021». *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº40, 2022, pp.95-113

⁵⁴ Accordo Integrativo Aziendale entre Just Eat y FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti nonché NIDIL-CGIL, Felsa-CISL e UILTEMP-UIL, 29 marzo 2021.

Eat decidió no pertenecer a la patronal Assosdelibery y no aplicar lo pactado en el convenio, considerando como trabajadores por cuenta ajena a los “riders”.⁵⁵

4. Problemas prácticos del ejercicio del derecho de huelga.

El 2 de julio de 2017 los trabajadores de la plataforma Deliveroo convocaron la primera huelga de “riders”. Fue prevista entre las ocho de la tarde y las once de la noche, franja horaria donde más demanda había. Se llevó a cabo a través de una plataforma que agrupaba a distintos trabajadores, todas las interacciones fueron vía redes sociales y sin la intermediación de las organizaciones sindicales. Esta huelga es un ejemplo de la falta de medios reales que tienen los trabajadores para organizarse y ejercer sus derechos de forma efectiva.

Los trabajadores que prestan sus servicios para plataformas digitales de reparto tienen reconocido el derecho huelga previsto en el artículo 28.2 de la Constitución española.

El derecho a huelga es regulado por el ordenamiento español de una forma muy flexible. La reivindicación de los trabajadores se manifiesta a través de la cesación de la prestación servicios (artículo 7.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, RDLRT).

Sin embargo, en la práctica este derecho ha quedado muy limitado. Por un lado, queda muy condicionado por el escenario en el que deben prestar sus servicios caracterizado por el aislamiento y la precariedad. La dispersión entre los trabajadores hace que no puedan conocerse y coordinarse para convocar una huelga. Además, se ve agravado por la dificultad de elegir representantes unitarios y su desconfianza para afiliarse a un sindicato.⁵⁶

En este ámbito las huelgas suelen ser organizadas por los propios trabajadores, sin que haya una intervención sindical. Utilizan las redes sociales para coordinarse entre ellos. Al mismo tiempo, estas redes abren espacios en los que los trabajadores pueden manifestar su descontento ante su situación en la empresa.

⁵⁵ FÉRNANDEZ SÁNCHEZ, S. «El convenio colectivo nacional rider de 15 de septiembre de 2020», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº157, 2021, pp.41-58

⁵⁶ VALLE MUÑOZ, F.A «La incidencia de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga» en *Revista Aranzadi Derecho y Nuevas Tecnologías*, nº52, 2022, pp. 5-10

Se debe incluir en el algoritmo la posibilidad de la huelga, este mecanismo no puede penalizar el ejercicio del derecho. En ese caso sería contrario al artículo 6.1 del RDLRT.

Estas situaciones de conflicto tienen consecuencias muy negativas para los trabajadores. Se abren vías de sanción frente a la huelga. Los empresarios utilizan la valoración de los usuarios para perjudicar a los huelguistas y así evitan exponerse. Por otro lado, es difícil asegurar la prohibición de sustitución de los trabajadores que se adhieren a las huelgas.

A pesar de ser titulares del derecho a huelga, estos trabajadores difícilmente van a poder ejercitarlo. No solo por las dificultades prácticas relacionadas con la propia naturaleza de la prestación de servicios y del ámbito de las plataformas digitales, sino también por las actuaciones antisindicales por parte del empresario. Un ejemplo de estas acciones puede ser el denominado “esquirolaje tecnológico”, la plataforma intentará reducir los efectos de la huelga.⁵⁷

III. SEGURIDAD SOCIAL:

La digitalización no solo ha influido en la protección de los trabajadores, sino que además ha tenido un impacto en el Sistema de la Seguridad Social. Es la propia administración, al igual que las plataformas, la que cuenta con sistemas algorítmicos o de inteligencia artificial para poder analizar los datos que posean. A través de estos mecanismos se automatizaría, por ejemplo, la concesión de prestaciones ya que actualmente rige el principio de justicia rogada, es decir, para tener derecho a una prestación hay que pedirla.⁵⁸

Ahora bien, debemos centrarnos en analizar la incidencia que tienen las plataformas digitales en el sistema de la Seguridad Social. Las características de esta prestación de servicios suponen un problema a la hora de ejercitar la acción protectora, así como el acceso a la protección social de los trabajadores.

⁵⁷ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. «Representación y negociación colectiva en las plataformas digitales», cit p.39

⁵⁸ ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. «E-Administración en la Seguridad Social», en López Cumbre. L. (dir) *«Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización»*, Ed. Aranzadi, 2022, pp. 279-340

1. Encuadramiento de los trabajadores en los Regímenes de la Seguridad Social.

En el ámbito de las plataformas digitales nos encontramos con circunstancias especiales como la indeterminación del tiempo y personas que van a desarrollar los servicios, la imposibilidad de precisar exactamente tanto las horas como los días en los que van a realizar los repartos, la dispersión de los trabajadores o la rapidez que se exige la actividad. Estos elementos suponen una dificultad tanto para el empresario, como para los propios trabajadores y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social de realizar no solo los actos de encuadramiento sino también las correspondientes cotizaciones.⁵⁹

En el Derecho europeo encontramos pocas referencias en materia de Seguridad Social. El artículo 153.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) incluye la Seguridad Social y la protección social entre las competencias de la UE. Sin embargo, las medidas que se puedan adoptar son de alcance jurídico limitado.

Por otro lado, se intentó equiparar el trabajo dependiente y el autónomo en materia de protección social, este intento fue el Pilar Europeo de Derechos Sociales de la UE⁶⁰. Este fin se ve reflejado en el principio número doce donde se equipara el derecho “con independencia del tipo y la duración de su relación laboral”.

Como consecuencia del Pilar Europeo de Derechos Sociales aparece la Recomendación del Consejo. Establece que los Estados miembros ofrecerán “acceso a una protección social adecuada a todos los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia”.⁶¹

Es la propia Recomendación la que define que debe entenderse por “protección social adecuada”. Se considera adecuada cuando “permite que las personas mantengan un nivel de vida digno, sustituyan su pérdida de ingresos de manera razonable y vivan con dignidad, y evita que caigan en la pobreza, contribuyendo al mismo tiempo, en su caso, a la activación laboral y a la facilitación de la vuelta al trabajo.”

⁵⁹ HERNÁNDEZ BEJARANO. M «El apoyo europeo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de seguridad social», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº192, 2016, pp.165-186

⁶⁰ Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2018). *El pilar europeo de derechos sociales: para una Europa más justa y más social*, Oficina de Publicaciones.

⁶¹ DOUE de 15 de noviembre de 2019, C 387, p. 1-8,

Al mismo tiempo, la OIT creó una comisión de expertos encargada de la elaboración del escrito “Trabajar para un futuro más prometedor”. Este texto incita a los Estados a “fortalecer los sistemas de protección social para garantizar la cobertura universal de protección social desde el nacimiento a la vejez para todos los trabajadores en todas las formas de trabajo, incluido el empleo por cuenta propia, sobre la base de una financiación sostenible y los principios de solidaridad y reparto de riesgos” (punto 4 del programa de acción)⁶². Más tarde se aprobó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Excluyó la diferenciación entre trabajadores y estableció “el acceso universal a una protección social completa y sostenible” (apartado III).⁶³

Estas respuestas internacionales a pesar de ser meras recomendaciones o exhortaciones, son una muestra de la preocupación por la desprotección social que supone el trabajo en el marco de las plataformas digitales. Estamos ante un fenómeno global que plantea nuevos desafíos no solo para España sino para todos los países en los que se presten estos servicios.

En cuanto a los modelos de Seguridad Social, nos encontramos con que se instauran sistemas distintos en cada Estado. En el caso de España, la protección de los trabajadores varía en función de la calificación que les corresponda. Por lo tanto, habrá que diferenciar si estamos en cada caso ante un trabajador por cuenta ajena, por cuenta propia o TRADE.

En el primer caso, el empleador tiene la obligación de dar de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) independientemente de la duración de su jornada. Esto supone un gran coste para la plataforma. Las cotizaciones a las que debe hacer frente suponen un motivo para explicar las reticencias en reconocer a aquellos que prestan sus servicios para la empresa como trabajadores por cuenta ajena.

Sin embargo, el artículo 7.5 de la Ley General Seguridad Social (en adelante, LGSS) permite la exclusión del campo de aplicación del régimen correspondiente de la Seguridad Social “a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida”. Se requiere que sea llevado a cabo por el Gobierno a propuesta del Ministerio de

⁶² Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro prometedor*. Oficina internacional del Trabajo.

⁶³ Conferencia internacional del Trabajo (2019). *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*.

Empleo y Seguridad Social y oídas las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente.

En el segundo y tercer caso, nos situamos en torno al trabajo autónomo. El artículo 305.1 de la LGSS incluye a los trabajadores por cuenta propia siempre que ejerzan su actividad “de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.” Al mismo tiempo, el artículo 305.2.f LGSS inserta dentro del ámbito de aplicación de la ley a los TRADES.

Por lo tanto, el primer motivo de excluir a un trabajador autónomo del sistema, es la falta de “habitualidad” en el desarrollo del servicio. Esta exclusión supone que existan trabajadores con jornadas muy reducidas a los que no se les protege. Por otra parte, las empresas no tendrá la obligación de dar de alta al trabajador, lo que supone un ahorro en términos económicos.

La habitualidad se contrapone a la realización esporádica de ciertos trabajos por cuenta propia. La jurisprudencia ha entendido que además debe relacionarse con la rentabilidad previsible del servicio.⁶⁴ No se exige que el trabajo se realice durante una jornada laboral diaria, ni que sea todos los días o la mayor parte del año. Se exige que se desarrolle con “cierta entidad”.

Parte de la doctrina entiende que para que exista esta “habitualidad” el trabajo debe ser el medio fundamental de vida del trabajador.

Junto con la cantidad de tiempo, la habitualidad debe relacionarse con la continuidad de la prestación del servicio. La discontinuidad implica la exclusión del trabajador del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Sin embargo, no podemos equiparar la realización de la actividad de forma continua con tener clientes de forma continuada.⁶⁵ El trabajador puede estar activo en la aplicación pero no prestar servicios porque no hay clientes, eso no excluye la habitualidad.

⁶⁴ STSJ Castilla-la Mancha (Sala de lo Social) de 19 de junio de 2000 (rec. 1245/1999)

⁶⁵ TODOLÍ SIGNES. A «La economía de las plataformas virtuales y la cotización en el Régimen de Autónomos. Cuestiones controvertidas en el ámbito subjetivo del RETA», en Todolí Signes (dir.) *“El trabajo en la era de la economía colaborativa”*. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 77-110

La jurisprudencia ha ido asimilando este concepto a aquel trabajo que genere una retribución similar a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).⁶⁶ Por lo tanto, quedarían excluidos aquellos trabajadores que no perciban esas cantidades.

Sin embargo, resulta más lógico determinar la habitualidad de la prestación en función del tiempo de trabajo. Tener como referencia el SMI en el marco de las plataformas digitales puede significar una verdadera incertidumbre, a diferencia del tiempo de trabajo que resulta más sencillo de cuantificar.

En definitiva, los trabajadores en plataformas digitales quedarán encuadrados en un Régimen u otro en función de la calificación jurídica que les corresponda. Sin embargo, lo que resulta llamativo es querer incluir todo trabajo en el Sistema sin antes realizar ningún tipo de adaptación. Solo a través de una adecuación a las características de los trabajadores y de los servicios prestados se conseguirá verdaderamente combatir la economía sumergida y garantizar la protección social.⁶⁷

2. Déficits en la protección social y acción protectora de los trabajadores en las plataformas digitales.

Nuestro sistema de la Seguridad Social se articula en torno a la idea de la obtención de unas rentas de forma habitual, suponiendo estas la principal fuente de ingresos de los trabajadores. Sin embargo, es característico de las plataformas digitales la prestación de servicios de forma discontinua, lo cual deriva en unas rentas inestables y de escasa cuantía.

Debido a la insuficiente retribución que perciben es común que los trabajadores se encuentren en una situación de pluriactividad o pluriempleo.⁶⁸ Hay que diferenciar entre aquellos que desarrollan los servicios en las plataformas digitales como su actividad principal de aquellos que lo consideran de carácter supletorio. Para los primeros, es necesario que se garantice su inclusión en el Sistema ya sea como trabajadores por cuenta

⁶⁶ SSTs (Sala de lo Social) 29 de octubre de 1997 (rec. 406/1997) y 20 de marzo de 2007 (rec. 5006/2005).

⁶⁷ TORTUERO PLAZA, J. L. «Las pensiones del futuro y la cotización de los robots. Un apunte sobre el nuevo mecanismo de equidad intergeneracional», en López Cumbre, L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp.253-278

⁶⁸ 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: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº141, 2018, pp.37-66

ajena o propia. Respecto a los segundos, solo podrán quedar excluidos aquellos trabajadores autónomos que desarrollen la actividad de manera marginal y los ingresos sean escasos. No es posible generalizar y considerar que todos los trabajadores buscan a través de las plataformas unos ingresos adicionales. No obstante, estudios a nivel europeo indican que la mitad de trabajadores que prestan servicios en las plataformas digitales lo hace para obtener ingresos de forma complementaria a otras fuentes de renta. Solo el 10% percibe como fuente principal la retribución derivada de estos servicios.⁶⁹

El desempeño simultáneo de otra actividad no puede suponer un impedimento para el alta del trabajador en ambos Regímenes.

La preocupación por la desprotección de los trabajadores se ha visto plasmada en la Recomendación 19 bis de la comisión del Pacto de Toledo en la que se establece que “debe actuarse frente a realidades relacionadas con las características de las actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales, como son la economía informal, los falsos autónomos y la infracotización”.⁷⁰

La desprotección puede operar a diversos niveles. Por un lado, la total o inmediata, los trabajadores son excluidos del sistema de la Seguridad Social. Quedarán al margen o bien porque sus servicios son de carácter informal; o bien, porque no alcanzan las dimensiones legales⁷¹. Y por otro lado, una desprotección parcial o protección insuficiente.

Además, la protección no es la misma respecto a los trabajadores por cuenta ajena que para los autónomos. Los trabajadores por cuenta propia se encuentran más desamparados.

Uno de los motivos de la infraprotección surge como consecuencia del bajo nivel de contribuciones previas de los trabajadores. Esto se asocia básicamente a dos situaciones: por un lado, las características de la prestación, principalmente las intermitencias y el reducido tiempo de trabajo. De ello derivan dos consecuencias “en el plano individual, este anómalo funcionamiento del sistema podría traducirse en prestaciones incapaces de

⁶⁹ COMISIÓN EUROPEA. 2018, *Flash Eurobarometer 467* (The use of the collaborative economy, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2184>

⁷⁰ Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG, 2020). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*. Congreso de los Diputados, XIV Legislatura, serie D, no. 175, 10 de noviembre de 2020, pp. 14-126.

⁷¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO. M «La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social» *Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº138, 2017, pp.125-161

garantizar suficiencia y adecuación; en el plano colectivo, tal insuficiencia amenaza con socavar las bases de la legitimidad del sistema de reparto, con sus efectos inmediatos en la solidaridad en que se basa ese mismo sistema.”⁷² Y por otro, en relación con los trabajadores autónomos, la elección de base de cotizaciones y dificultades que pueden encontrarse en asumir la carga de contribuir.⁷³

Por lo que respecta a los trabajadores autónomos, serán ellos los que elijan la base de cotización entre un límite mínimo y máximo independientemente de los ingresos obtenidos o el tiempo en el que ha prestado sus servicios. La cuota obtenida es el resultado de aplicar un determinado tipo sobre la base de cotización que varía en función de las contingencias.⁷⁴

Sin embargo, este sistema beneficia a aquellos trabajadores con ingresos elevados, mientras que aquellos con una escasa retribución, como los repartidores, tienen que soportar una cuota que puede incluso absorber parte importante o la totalidad de sus ganancias. Esto supone un crecimiento de la economía sumergida debido a que los trabajadores no les compensa darse de alta en el RETA.

Doctrinalmente se ha propuesto un sistema de cotización variable en función de las horas de actividad o de los ingresos.⁷⁵ Esto supondría una gran ventaja respecto a los trabajadores autónomos en este sector. No desarrollan actividades estables, por lo que los ingresos son variables, de esta manera se reduciría el número de trabajadores irregulares y se fomentaría la contribución al sistema.

En relación a los trabajadores por cuenta ajena deben estar incluidos en el RGSS, bien como trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Los problemas que se planteaban respecto a los trabajadores por cuenta propia también se reproducen para los

⁷² Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG, 2020). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, cit p. 47

⁷³ SUÁREZ CORUJO. B. «La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social» cit p.46

⁷⁴ SIERRA BENÍTEZ. E. M, «La Protección Social de los Trabajadores ante el desafío del Nuevo Trabajo a Distancia, del Trabajo Digital y la Robótica» *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº11, 2017, pp.135-161

⁷⁵ ARAGÓN GÓMEZ, C. «Propuestas de reforma legislativa, en materia de seguridad social, para hacer emerger el trabajo autónomo irregular. (Ventajas de la incorporación al ordenamiento español de la experiencia francesa del CESU)» *Documentación laboral*, nº107, 2016, págs. 107-125

dependientes si bien con una repercusión distinta. Son de especial importancia los umbrales de los periodos de cotización, las horas de trabajo y los ingresos obtenidos.

También se plantea un problema respecto la inadecuación de las prestaciones. La solución al problema podría ser la instauración de mecanismos no contributivos que mitigasen la inestabilidad de las cotizaciones de los trabajadores. A través de esta vía se evitaría la reducción de la cuantía de las prestaciones, y sobre todo, respecto a la pensión de jubilación.

La Ley de reforma de pensiones de jubilación (Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social) supuso no solo un endurecimiento en las condiciones de acceso a la pensión sino que supone una reducción de la cuantía de la misma.

En un sistema contributivo como es el español, la cuantía de la prestación no será la misma para todos los trabajadores. Se trata de un sistema de reparto y contribución, es decir, una relación entre lo aportado y la cuantía de la pensión.⁷⁶ Es lógico pensar que aquellos que durante más años hayan cotizado al Sistema, mas cuantía deberán percibir cuando se jubilen. Sin embargo, este planteamiento supone un perjuicio para grupos de trabajadores como los repartidores.

La base reguladora que se toma en consideración tras la reforma supone un periodo temporal muy amplio. Es frecuente, sobre todo en trabajos discontinuos, que se produzcan lagunas en la cotización. Estos periodos se tienen en cuenta a la hora de determinar la pensión aun cuando el trabajador no ha realizado ninguna cotización. Para paliar los efectos negativos de estas lagunas, la legislación relativa al RGSS prevé una serie de reglas de integración en el artículo 209.1.b LGSS. Sin embargo, la integración a través de bases de cotización reducidas supone una reducción en la cuantía de la pensión. Pero el impacto es todavía más relevante respecto a los trabajadores autónomos, en este caso, la normativa no es aplicable. Los periodos en los que no hayan cotizado no se computarán.

⁷⁶ LÓPEZ CUMBRE, L. «El futuro de las pensiones y las pensiones del futuro» en López Cumbre. L. (dir) *«Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización»*, Ed. Aranzadi, 2022, pp. 197-254

Por otro lado, podemos encontrar diferencias entre ambos grupos de trabajadores respecto al cálculo de la base reguladora, volviendo a quedar perjudicados los trabajadores autónomos.

Para los trabajadores por cuenta propia, se tendrán en cuenta los últimos 24 años cotizados anteriores al mes en el que se hizo efectiva la jubilación. Esto supone un perjuicio para aquellos trabajadores autónomos con carreras profesionales muy amplias en la que han podido cotizar mucho durante los primeros años y menos durante los últimos.

El trabajo en las plataformas digitales no solo se reserva a personas jóvenes sino que puede acceder a él cualquiera. Como consecuencia de la falta de acceso al empleo a personas de edad más avanzada, es posible que muchos trabajadores se hayan visto obligados a ejercer este tipo de servicios viendo perjudicada su futura pensión de jubilación.

Además, los trabajadores autónomos no podrán disponer de todas las modalidades de jubilación prevista para los trabajadores por cuenta ajena. Podrá acceder a la jubilación anticipada, siempre y cuando el cese de la actividad sea voluntario; y a la jubilación parcial aunque queda pendiente de desarrollo reglamentario (artículo 318.d LGSS).

Otro punto importante, es la prestación por cesión voluntaria de empleo o prestación por desempleo, dependiendo de si estamos ante un trabajo autónomo o por cuenta ajena respectivamente.

En el caso de los trabajadores autónomos obtendrán la llamada prestación por cese de actividad. Podrán optar por ella voluntariamente cuando pongan fin al ejercicio de sus servicios, cuando no realicen ningún pedido. Mientras que para aquellos trabajadores por cuenta ajena la prestación por desempleo será para aquellos que sean despedidos, finalice su contrato temporal, sean afectados por un ERE, etc.

La protección social de esta prestación iba destinada a garantizar a los trabajadores una renta, sin embargo, en el marco de las plataformas digitales, la insuficiencia de renta no es consecuencia de la desocupación sino de la incapacidad de obtener una cantidad de ingresos necesarios. Esto pone de manifiesto la necesidad de proteger a los trabajadores no ante una falta de ocupación sino ante una falta de rentas.⁷⁷

⁷⁷ SUÁREZ CORUJO. B. «La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social» cit p.46

Las plataformas digitales se han convertido en un mercado de trabajo caracterizado por la entrada y salida de trabajadores. Como consecuencia de la intermitencia en el ejercicio de servicios, obtendrán la prestación por cese de actividad de manera igualmente discontinua.

De la misma manera, no solo la consideración de trabajador por cuenta ajena tendrá ciertos beneficios respecto a la pensión de jubilación o la prestación por desempleo, sino que los trabajadores verán incrementados sus derechos laborales respecto a otras prestaciones como, por ejemplo, por incapacidad.

Actualmente, en el marco de una misma plataforma conviven trabajadores con distinta calificación. Esta diferencia supone que los trabajadores por cuenta ajena se encuentren más protegidos.

Como consecuencia del Real Decreto-Ley 9/2021, el número de autónomos disminuyó notablemente, sin embargo, siguen presente. Los trabajadores por cuenta propia continúan en una situación de debilidad, no por prestar un servicio para una plataforma sino por ser trabajadores autónomos.

Por este motivo, es necesario buscar una solución a las diferencias en la protección social en las plataformas digitales. Un modelo de protección que englobe a todos los trabajadores.

Desde la doctrina se han propuesto diversas soluciones, por ejemplo, crear un sistema especial de la Seguridad Social para aquellos trabajadores que presten sus servicios a través de las plataformas digitales, así lo permite el artículo 11 de LGSS. De esta forma, se adaptaría su situación particular a un régimen especial.⁷⁸ Sin embargo, el Pacto de Toledo de 1995 en su recomendación 4 establece una tendencia a la uniformidad reduciendo los regímenes a dos: trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Otras soluciones han sido el establecimiento de una cuota de autónomos gratuita para aquellos que perciban ingresos inferiores al SMI. Un mínimo exento que podría suponer una desprotección por la falta de pensiones en el futuro. La cotización a tiempo parcial

⁷⁸ LÓPEZ CUMBRE. L «*Start-up y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales*» cit, p.11

aunque supondría un problema respecto a la delimitación y control de la parcialidad. O una renta básica universal.⁷⁹

O incluso se ha propuesto que las plataformas digitales pagasen las cotizaciones a la Seguridad Social independientemente de la calificación de los trabajadores. De esta forma, tanto trabajadores autónomos como por cuenta ajena tendrían idéntica protección social. En algunos países como Portugal y Francia ya se ha empezado a aplicar.

No intervenir en este ámbito supondría el uso de la economía sumergida por parte de aquellos que prestando sus servicios de forma esporádica consideren que no deben contribuir.

3. El impacto de las plataformas digitales en la financiación del sistema de la Seguridad Social.

Los sistemas de Seguridad Social se basan en un criterio político, responde a la pregunta: ¿Quién asume los riesgos socioeconómicos? Dependiendo de la respuesta estaremos ante un modelo u otro. Si el riesgo es asumido por los empleadores y trabajadores a través del pago de cotizaciones, estaremos ante el modelo bismarckiano y de Beveridge. Si por el contrario, se financia mediante el pago de impuestos, es decir, el riesgo es repercutido a toda la colectividad estaremos ante el modelo nórdico.⁸⁰

El sistema de la Seguridad Social español se ha nutrido principalmente de las cotizaciones realizadas por los trabajadores y empleadores. El concepto de cotización se corresponde con la relación entre salario-cotización-prestación.⁸¹ Se calculan como un porcentaje de los ingresos de los trabajadores. A pesar de ello, la sostenibilidad financiera puede verse amenazada por la diferencia en la cuantía de las cotizaciones entre los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena.⁸²

⁷⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H. «Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social» *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº144, 2019, pp.143-178

⁸⁰ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. «Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital» *Mediterráneo económico*, nº34, 2021, pp.215-234

⁸¹ LÓPEZ CUMBRE, L. «El futuro de las pensiones y las pensiones del futuro» cit, p.49

⁸² ARROYO MARTÍNEZ, A. «Las fuentes de financiación de la Seguridad Social» *Economía Española y Protección Social*, nº1, 2009, pp. 121-147

El Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona⁸³ falló contra la empresa Deliveroo determinando la dependencia de los trabajadores. Esto supuso para la plataforma digital dar de alta en el sistema de la Seguridad Social a 748 trabajadores. Junto con el alta la empresa tuvo que hacer frente al pago de las cuotas de cotización no abonadas cuya cuantía ascendía al 1,3 millones de euros. Es por ello, que la Seguridad Social ha estado en todo momento interesada en el reconocimiento de los repartidores como trabajadores por cuenta ajena, no solo por la protección que ello conlleva sino por el aumento en los ingresos al Sistema.

Las consecuencias derivadas de las irregularidades en la cotización de los trabajadores no solo suponen una desprotección social para ellos, sino que además constituye un déficit de financiación para el sistema. El desarrollo de nuevas fórmulas que se separan del trabajo estable, por cuenta ajena y a tiempo completo supone debilitar los ingresos al sistema. La Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo ha plasmado esa preocupación en el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. La digitalización “podría afectar a los ingresos por cotizaciones de la por cotizaciones de la Seguridad Social. El compromiso de esta Comisión con el sistema de reparto basado en la solidaridad intergeneracional nos lleva a alertar, en línea con recomendaciones anteriores, sobre la necesidad de corregir una excesiva dependencia de las cotizaciones sociales en un contexto productivo y demográfico muy distinto al de las últimas décadas del siglo XX.”⁸⁴

Sin embargo, la introducción de nuevos modelos de negocio ha obligado a buscar nuevas fórmulas.

Entre estas nuevas fórmulas destaca la intervención del Estado que podría ser a través de diversos métodos. Por ejemplo: mediante anticipos al Sistema, estas cantidades deberán ser posteriormente abonadas por la Seguridad Social a través de futuros ingresos; o destinando una parte de los recursos de los presupuestos del estado; o a través de

⁸³ SJSO de Barcelona 810/2018 (Sección 24) de 18 de noviembre de 2020

⁸⁴ Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG, 2020). *Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo*, cit p.47

diferentes tipos de gravámenes como impuestos, tasas, sanciones. Entre los recursos del Sistema ya se encontraba la aportación del Estado.⁸⁵

Una de las propuestas se encuentra la de establecer una financiación impositiva. La aportación del Estado sería proveniente de impuestos generales.⁸⁶ Sin embargo, las cantidades no irían destinadas a los presupuestos generales del Estado, sino que irían directamente a la financiación del Sistema.

Esta medida gravaría a todos los miembros de la sociedad, sean o no beneficiarios de las prestaciones, por lo que este sistema supone un alivio fiscal para los empresarios y una carga para todos los ciudadanos. No obstante, hay quien piensa que el recurso a la financiación impositiva debería ser de forma coyuntural y no apostar tanto por un impuesto de carácter general sino por uno más específico.⁸⁷

Este nuevo modelo de financiación supondría un gran cambio. Sin embargo, en nuestro sistema de Seguridad Social ya existen prestaciones que se financian mediante impuesto como por ejemplo los complementos a mínimos y las pensiones no contributivas. E incluso prestaciones financiadas mediante impuestos y no vinculadas al trabajo como el ingreso mínimo vital. Serán beneficiarios aquellos que se “encuentren en situación de vulnerabilidad económica por carecer de rentas, ingresos o patrimonio suficientes”⁸⁸

Otra solución propuesta es una participación privada por parte de empresarios, trabajadores o de ambos al sistema. Son los propios trabajadores lo que invierten parte de su retribución con el objetivo de obtener una mejor protección en el futuro. A través de la participación privada se complementarían las participaciones públicas en beneficio de los trabajadores y del sistema.⁸⁹ Esta protección complementaria se ha llevado a cabo a

⁸⁵ LÓPEZ CUMBRE. L. «Financiación por cotización y alternativas complementarias para financiar la Seguridad Social» *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 2, 2015, pp.1-22

⁸⁶ LÓPEZ CUMBRE. L. «Start-up y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales», cit, p.11

⁸⁷ Comparecencia de la catedrática de derecho del trabajo y seguridad social de la Universidad de Cantabria (López Cumbre) ante Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo de 9 de febrero de 2017 (BOCG, Diario de Sesiones. Congreso de los Diputados, 9 de febrero de 2017)

⁸⁸ Véase artículo 7.1.b del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

⁸⁹ LÓPEZ CUMBRE, L. «El futuro de las pensiones y las pensiones del futuro» cit, p.49

través planes de pensiones privados o incluso, cabría la posibilidad de realizar aportaciones al Sistema de la Seguridad Social complementarias y voluntarias.⁹⁰

CONCLUSIONES:

A lo largo de este trabajo ha quedado patente la necesidad de adaptar la legislación laboral a la nueva realidad en la que nos encontramos. Poco a poco, las nuevas tecnologías se han convertido en una parte imprescindible de nuestra vida y esto también ha repercutido en el ámbito laboral. No solo nos encontramos ante el trabajo en plataformas digitales, sino que cada vez es más frecuente que el trabajo realizado por personas físicas sea sustituido por máquinas.

Es por ello que debemos adecuar un ordenamiento jurídico laboral que ha prescindido de estas nuevas formas para seguir protegiendo a los trabajadores ante las carencias legislativas que puedan encontrar.

En primer lugar, esta necesidad se ve reflejada en relación con las condiciones de trabajo. Una de las características de este sector es la discontinuidad en la prestación de servicios. Sin embargo, con el objetivo de proteger a los trabajadores parece necesario establecer una serie de condiciones de trabajo invariables. Entre ellas debe encontrarse una retribución fija, independientemente del número de repartos, y otra variable. Esto garantizaría a los trabajadores una estabilidad de la que ahora mismo no disponen. Por otro lado, parece también necesario establecer una jornada máxima. Actualmente, como ya he señalado estos trabajadores se encuentran en una situación de pluriactividad o pluriempleo por lo que se prescinde de la jornada máxima que exige el Estatuto de Trabajadores.

La flexibilidad en la prestación de servicios aparentemente parece ser la gran ventaja que ofrecen estas plataformas, no obstante, desde mi punto de vista es uno de los motivos de precarización del trabajo. La falta de estabilidad conlleva a una inseguridad permanente a la que deben hacer frente los trabajadores para poder conseguir unos ingresos inciertos.

Por otro lado, la legislación laboral debe centrarse en otros ámbitos como es la representación de los trabajadores en las plataformas digitales para ver garantizados sus derechos colectivos. Actualmente la representación unitaria se encuentra configurada de

⁹⁰ Comparecencia de la catedrática de derecho del trabajo y seguridad social de la Universidad de Cantabria (López Cumbre) cit p. 54

forma tan rígida que supone una desprotección. El principal problema, y sobre el que debe adaptarse el ordenamiento gira en torno al concepto de “centro de trabajo”. Las plataformas digitales prescinden completamente de un centro físico y es la legislación la que debe adaptarlo.

En contraposición a la rigidez de la representación unitaria nos encontramos con la flexibilidad de la representación sindical. Esta forma de representar a los trabajadores sería la solución más conveniente. Sin embargo, nos encontramos con el problema de la falta de influencia de los sindicatos. Esta falta de popularidad de las organizaciones sindicales entre los trabajadores se ve plasmada en la carencia de negociaciones colectivas y actuación en el ejercicio del derecho a huelga. Motivar a los trabajadores a afiliarse a sindicatos supondría grandes beneficios no solo a nivel individual, sino que también a título colectivo.

Promover el papel de los sindicatos supondría incentivar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. A través de este instrumento jurídico se colmarían las lagunas legales existentes, se proporcionaría una regulación más adaptada a sus necesidades en las que ellos mismos participarían y se homogeneizarían las condiciones laborales de trabajadores autónomos y por cuenta ajena.

Además, respecto al sistema de la Seguridad Social también resulta necesario realizar modificaciones legislativas. Todos los trabajadores necesitan contar con unas garantías iguales. Es por ello que, o todos deben encuadrarse dentro del mismo régimen o deberían optar todos por una protección similar independientemente de ser considerados trabajadores autónomos o por cuenta ajena. En principio, el Real Decreto Ley 9/2021, al introducir la presunción de laboralidad de todos los trabajadores debería haber supuesto un cambio. Los trabajadores deberían encuadrarse en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, de esta forma no habría diferencias entre trabajadores. Sin embargo, la realidad es que en los trabajadores autónomos en plataformas digitales siguen existiendo.

Por otro lado, las características de intermitencia y escasa retribución en la prestación de servicios, suponen para los trabajadores no solo un problema a corto plazo, sino que en un futuro sus pensiones se verán reducidas. Por lo tanto, la estabilidad vuelve a ser necesaria para garantizar el acceso a unas pensiones suficientes.

Por último, debemos hacer una breve mención a la necesidad de control. Muchas de estas plataformas están utilizando medios aparentemente legales para prescindir del cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Ley 9/2021. A través de esta norma se introdujo una presunción de laboralidad para los trabajadores en plataformas de reparto. Sin embargo, a día de hoy hay empresas que siguen permitiendo que convivan trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia desempeñando ambos el mismo trabajo. Es por ello que estimo necesario un control para considerar a los trabajadores como asalariados y evitar fraudes.

Desde mi punto de vista, los recientes avances son solo el inicio de una regulación laboral adaptada a las nuevas tecnologías. Pequeños pasos de un legislador al que todavía le queda mucho por conseguir, una modernización de la legislación en la que el trabajo en las plataformas digitales y la digitalización deben estar incluidos.

BIBLIOGRAFIA:

ABRANTES, J. J «Los retos del trabajo frente a la digitalización» en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 21-34

ÁLVAREZ CORTÉS, J. C. «E-Administración en la Seguridad Social», en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 279-340

ARAGÓN GÓMEZ, C. “Propuestas de reforma legislativa, en materia de seguridad social, para hacer emerger el trabajo autónomo irregular. (Ventajas de la incorporación al ordenamiento español de la experiencia francesa del CESU)» en *Documentación laboral*, nº107, 2016, pp.107-125

ARROYO MARTÍNEZ. A «Las fuentes de financiación de la Seguridad Social» en *Economía Española y Protección Social*, nº1, 2009, pp. 121-147

BÁEZ LAGUNA, E. «El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO», en *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, nº 4, Universidad de Cádiz, 2021, pp. 235-259

BAYLOS A «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021» en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº40, 2022, pp.95-113

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ. I. «Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo» *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, 2019, pp.4-110

BLÁZQUEZ AGUDO. E. M. «La protección jurídico-laboral de los “riders”. El trabajo en plataformas en la encrucijada de la laboralidad» en *Derecho social y empresa*, nº15, 2021, pp.38-57

Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG, 2017). Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo de 9 de febrero de 2017. Diario de sesiones del Congreso de los Diputados, XII Legislatura, no. 116, 9 de febrero de 2017, pp. 1-34

Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG, 2020). Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Congreso de los Diputados, XIV Legislatura, serie D, no. 175, 10 de noviembre de 2020, pp. 14-126.

CAVAS MARTÍNEZ. F. «Las prestaciones de servicios a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el derecho del trabajo» en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 406, 2017, pp.23-56

Comisión Europea (2018) *Flash Eurobarometer 467* (The use of the collaborative economy, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2184>)

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (2018). *El pilar europeo de derechos sociales: para una Europa más justa y más social*, Oficina de Publicaciones.

Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro prometedor*. Oficina internacional del Trabajo.

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 de 2 de junio del 2019, Ref. Ares (2016) 2562059, pp. 13 y 14.

Conferencia internacional del Trabajo (2019). *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*.

CONTRERAS HERNÁNDEZ, O. «Sobre el concepto de «trabajador» en el Derecho de la Unión Europea» en <https://blog.uclm.es/oscarcontreras/2020/11/17/sobre-el-concepto-de-trabajador-en-el-derecho-de-la-union-europea/a>, 2020

DOUE de 15 de noviembre de 2019, C 387, p. 1-8

FÉRNANDEZ SÁNCHEZ, S. «El convenio colectivo nacional rider de 15 de septiembre de 2020», en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº157, 2021, pp.41-58

GARCÍA NINET, J.I. «La Organización Internacional del Trabajo ante el reto digital. El trabajo decente» en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 341-390

GARRIDO PÉREZ, E., «La representación de los trabajadores al servicio de plataforma colaborativas» en *Revista de Derecho Social*, nº. 80, 2017, p. 209- 232

GINÈS I FABRELLAS. A. «*El trabajo en plataformas digitales*» Ed. Aranzadi, S.A.U, 2021

GOERLICH PESET. J. M «La prestación de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales» en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº43-44, 2018, pp.69-75

GORELLI HERNÁNDEZ. J. «Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información» en *Revista Trabajo y Derecho*, nº86, 2022,

GUERRERO VIZUETE. E. «La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores» en *Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings of the 2nd International Virtual SBRLab Conference*, Teresa Torres Coronas (ed. lit.), Angel Belzunegui Eraso (ed. lit.), Josep Moreno i Gené (ed. lit.), 2018, pp.41-55

HERNÁNDEZ BEJARANO. M «El apoyo europeo de economía colaborativa: algunas cuestiones y propuestas para afrontar una regulación laboral y de seguridad social» en *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº192, 2016, pp.165-186

LÓPEZ CUMBRE, L. «El futuro de las pensiones y las pensiones del futuro» en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 197-254

LÓPEZ CUMBRE. L «Start-up y capitalismo de plataforma: renovación o adaptación de los presupuestos laborales», en López Cumbre. L (dir.) «*Start-ups, emprendimiento, economía social y colaborativa. Un nuevo modelo de relaciones laborales*», Ed. Aranzadi, 2018, pp.43-108

LÓPEZ CUMBRE. L. «Elecciones sindicales on line», *Seminario Internacional sobre Nuevos Lugares, Distintos Tiempos y Modos Diversos de Trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, 2021, pp. 343-359

LÓPEZ CUMBRE. L. «Financiación por cotización y alternativas complementarias para financiar la Seguridad Social» *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 2, 2015, pp.1-22

MARTÍN MUÑOZ. M^a. R «El ejercicio de los derechos colectivos en el entorno empresarial digital: representación y negociación colectiva de los trabajadores de plataformas digitales» en *Nueva revista española de Derecho del Trabajo*, nº 232, 2020, pp. 165-192

MERCADER UGUINA. J.R. «La gestión laboral a través de algoritmos», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 253- 294

PASTOR MARTÍNEZ, A. «Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales» en *IUSLabor*, nº2, 2018, pp.214-233

PÉREZ AMORÓS.F « ¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto» en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol.VI, nº1, 2021, pp.173-187

PÉREZ CAPITÁN. L «*La naturaleza de la prestación de servicios en la plataforma digital*», Ed. Aranzadi, 2019

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. F. «La “regulación” legal de los “riders”: Breve comentario», Oleart abogados, 2021, Disponible en: <https://www.oleartabogados.com/publicacion.php?id=119>

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. F. «La llamada “Ley Rider”», en López Cumbre, L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 59-76

PÉREZ DEL PRADO. D. «El debate europeo sobre el trabajo de plataformas. Propuesta para una directiva» en *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº77, 2021

POQUET CATALÁ. R. «Reflexión en torno al encuadramiento jurídico de las personas repartidoras de plataformas digitales» en *Lan Harremanak*, nº 45, 2021, pp.79-109

REVUELTA GARCÍA, M. «Desconexión digital y criterios convencionales», en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 155-196

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA.H «Algunas manifestaciones del trabajo autónomo precario: Principales carencias en materia de Seguridad Social» en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº144, 2019, pp.143-178

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ. M.L «Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital» en *Mediterráneo económico*, nº34, 2021, pp.215-234

RODRÍGUEZ FÉRNANDEZ. M.L «Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 91-120

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. «Representación y negociación colectiva en las plataformas digitales», en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp.115-154

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO. M «La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social» en *Temas Laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº138, 2017, pp.125-161

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, nº 1, 2019, pp. 385-414

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA. Y «Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo» en *LA LEY Unión Europea*, nº57, 2018

SIERRA BENÍTEZ. E. M, «La Protección Social de los Trabajadores ante el desafío del Nuevo Trabajo a Distancia, del Trabajo Digital y la Robótica» en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, nº11, 2017, pp.135-161

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: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº141, 2018, pp.37-66

TODOLÍ SIGNES. A «Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos» en *IUSLabour* nº2, 2021, pp.28-65

TODOLÍ SIGNES. A «La economía de las plataformas virtuales y la cotización en el Régimen de Autónomos. Cuestiones controvertidas en el ámbito subjetivo del RETA», en Todolí Signes (dir.) «*El trabajo en la era de la economía colaborativa*». Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 77-110

TORRES, R. «Nuevas formas de empleo y protección social» en *Papeles de economía española*, nº 161, 2019, pp. 186-242

TORTUERO PLAZA, J. L. «Las pensiones del futuro y la cotización de los robots. Un apunte sobre el nuevo mecanismo de equidad intergeneracional», en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp.253-278

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. «Derechos de información, transparencia y digitalización», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, XXXII Congreso anual de la asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 2022, pp. 187-222

VALLE MUÑOZ, F.A «Las representaciones colectivas de los trabajadores en las plataformas digitales» en *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº157, 2021, pp.59-84

VALLE MUÑOZ. F.A «La incidencia de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga» en *Revista Aranzadi Derecho y Nuevas Tecnologías*, nº52, 2022, pp. 5-10

VICENTE PALACIO, A. «Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)» en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 33-58

VILA TIERNO, F. «El sindicalismo ante el reto de la digitalización: Una visión contextualizada por la realidad normativa internacional» en López Cumbre. L. (dir) «*Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización*», Ed. Aranzadi, 2022, pp. 77-114

JURISPRUDENCIA:

STJUE de 3 de julio de 1986, asunto C-66/85, Lawrie-Blum

STJUE de 31 de mayo de 1989, asunto C-344/87, Bettray

STJUE de 21 de septiembre de 1991, asunto C-67/96, Albany International BV c. Stichting

STJUE de 12 de mayo de 1998, asunto C-85/96, María Martínez Sala y Freistaat Bayer

STJUE de 6 de noviembre 2003, asunto C-413/01, Ninni-Orasche

STJUE de 13 de enero de 2004, asunto C-256/01, Allonby

STJUE de 4 de junio 2009, asuntos acumulados C-22/08 y C-23/08, Vatsouras y Koupatantz

STJUE de 10 de septiembre 2014, asunto C-270/13, Haralambidis.

STJUE de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13, FNV Kunsten Informatie Media c. Staatder Nederladen

STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto C-518/15, Ville de Nivelles c. Rudy Matzak,

STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19, RJ c. Stadt Offenbach am Main

STJUE de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19, DH vs. Radiotelevizija Slovenija

STC 281/2005, de 7 de noviembre (rec. 874-2002)

STS (Sala de lo Social) de 29 de octubre de 1997 (rec. 406/1997)

STS (Sala de lo Social) de 29 de diciembre de 1999 (rec. 1093/1999)

STS (Sala de lo Social) de 25 de marzo de 2013 (rec. 1564/2012)

STS (Sala de lo Social) de 20 de marzo de 2007 (rec. 5006/2005)

STS (Sala de lo Social) de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)

STSJ Asturias (Sala de lo Social) de 24 de noviembre de 2020 (rec. 1110/2020)

STSJ Castilla-la Mancha (Sala de lo Social) de 19 de junio de 2000 (rec. 1245/1999)

SJSO de Barcelona 810/2018 (Sección 24) de 18 de noviembre de 2020