



ECONOMÍA COLABORATIVA: ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DEL PRESTADOR DE SERVICIOS.

SHARING ECONOMY: A LEGAL ANALYSIS AND LABOR CONTEXT OF THE SERVICE PROVIDERS.

Alumna: Marina Pérez Carmona

Director: José Antonio Soler
Arrebola.

Trabajo de Fin de Grado de
Relaciones Laborales y Recursos
Humanos.

Facultad de Derecho

Septiembre 2019

En este trabajo académico trato de investigar en qué situación se encuentran los prestadores de servicios de la economía colaborativa y qué obligaciones tiene la plataforma respecto a los mismos. Además he analizado otros aspectos esenciales de la relación laboral como la situación sindical o la prevención de riesgos laborales. Por último, he tratado de indagar sobre los colaboradores en otros países de la Unión Europea.

This academic paper examines the employment situation of providers in sharing economies, as well as the responsibilities and obligations thereof. Other essential aspects related to the circumstances of employment for these providers, such as workplace safety or worker union, are also addressed throughout this document. Additionally, a comprehensive analysis of the conditions of sharing economy workers within different countries of the European Union is included.



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ECONOMÍA COLABORATIVA.....	6
2.1. Identificación de los agentes que intervienen en la economía colaborativa.....	8
3. ANÁLISIS DEL ENTORNO JURÍDICO-LABORAL DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA.....	9
3.1. Elementos que definen la relación contractual entre los prestadores de servicios y las plataformas.....	10
3.2. La relación existente en las principales empresas de economía colaborativa...28	
3.3. Economía colaborativa y precarización del empleo.....	35
4. LA SITUACIÓN SINDICAL DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA COLABORATIVA.....	37
4.1. El estado actual del modelo de representación sindical de los trabajadores ante las nuevas formas de organización empresarial.....	38



5. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL MÁS COMUNES PRESENTES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES.....	40
5.1. La sobrecarga o infracarga de trabajo.....	43
5.2. El estrés laboral.....	45
6. APUNTES SOBRE LA REGULACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO DE LA UE Y EN ALGUNOS ESTADOS MIEMBROS.....	46
6.1. El concepto de prestador de servicios de las plataformas en el Derecho Derivado de la Unión Europea.	46
6.2. Referencias a la situación jurídica del trabajo en la economía colaborativa en Francia e Italia	48
7. CONCLUSIÓN.....	50
8. BIBLIOGRAFÍA.....	54
9. JURISPRUDENCIA.....	59
10. LEGISLACIÓN.....	59

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías han evolucionado más rápido de lo esperado surgiendo con ellas nuevos cambios a los que nos hemos tenido que ir amoldando. La tecnología ha llegado a todos los ámbitos de la sociedad, modificándolos y adecuándolos a la nueva realidad y, como no, al sector laboral al cual yo me referiré en este trabajo. En este entorno no sólo supone un cambio en la concepción actual de trabajo sino también en la manera de desempeñarlo y desde dónde se realiza.

Así surge la economía colaborativa, una nueva forma de trabajo que nace debido a la rapidez con la que avanzan las nuevas tecnologías. Esta emergente forma de empleo aparece como una solución a la crisis de 2008, en la que muchas personas quedan desempleadas y sin aparente posibilidad de reincorporación al mundo laboral. Se desarrolla única y exclusivamente a través de una plataforma, es decir a través de la vía digital.

En este trabajo pretendo investigar en qué situación jurídico laboral se encuentran los prestadores de servicios y si sus condiciones contractuales corresponden con la actividad que realmente están realizando. En este caso me adentraré en analizar los cuatro ejes que son necesarios para que exista el trabajo por cuenta ajena: ajenidad, voluntariedad, dependencia y retribución. Además estudiaré si este modelo de empleo es una nueva forma precarización del trabajo, indagando en las condiciones contractuales, remuneración, así como en la forma y medios para el desarrollo del servicio. Desmembraré varias sentencias en las que veremos fallos a favor y en contra de las plataformas y de los colaboradores.

Considero importante averiguar el papel que ocupan los sindicatos, ya que si no está muy clara la situación jurídica laboral de los prestadores de servicios, no sabemos de qué manera pueden unirse para luchar por sus derechos. Por ello, veremos cómo se estructuran para, en conjunto, buscar mejores condiciones laborales. Al igual que es importante analizar cómo se organizarán para la lucha de sus derechos, es fundamental entender de qué manera están protegidos contra los riesgos laborales, si es que están protegidos.

Por último, sabiendo ya la situación que tenemos en España, me gustaría compararla con otros países para averiguar si, en otros lugares, los prestadores de servicios tienen



unas condiciones mejores o peores que en España y si, en los mismos, se ha conseguido establecer una legislación que regule esta nueva forma de empleo.

He querido indagar acerca de estas nuevas formas de empleo ya que es un sector que está en crecimiento pero que a la vez se encuentra en una situación muy crítica a nivel judicial, ya que no existe una legislación que regule la forma de empleo y por tanto surgen muchos conflictos entre las plataformas y los prestadores de servicios.

2. ECONOMÍA COLABORATIVA.

Es complicado conceptualizar la economía colaborativa ya que no existe una definición única y precisa para este fenómeno. Además no sólo se conoce con este término sino que hay muchos otros como economía compartida, economía de igual a igual, consumo colaborativo e incluso sharing economy a nivel internacional¹. Se trata por tanto de un modelo económico fundamentado en el intercambio de bienes y servicios a través de una plataforma virtual.

La Comisión Europea, en su estrategia para el desarrollo de un mercado único, a la hora de establecer una “agenda para la economía colaborativa” que active el empleo y para usarla como “orientación jurídica y política a las autoridades públicas, la define, de esta manera: *“A los efectos de la presente comunicación, el término "economía colaborativa" se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional ("pares") o prestadores de servicios que actúan a título profesional ("prestadores de servicios profesionales"); ii) usuarios de dichos servicios; y iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos”* (“plataformas colaborativas”). Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro”².

El auge de la economía colaborativa coincide con la crisis mundial de 2008 y que supuso un aumento del desempleo y la precariedad laboral³. En esta situación la población intenta buscar nuevas vías de ingreso y así nace la economía colaborativa. Por ello comienzan a surgir empresas sobre una plataforma virtual que gestionan las solicitudes de los usuarios y conectan con trabajadores para que se lleve a cabo el servicio de la manera más eficiente.

¹ Sastre-Centeno, J.M., Inglada-Galiana, M.E., “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 94, 2018, pág. 225.

² Comisión europea, 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, 2016.

³ De Rivera, J., Gordo López, A.J., Cassidy, P.R., “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital”, Revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación, núm. 15, 2017, pág. 22.

La economía colaborativa no es una cuestión de profesionales trabajando de manera libre y sin control, sino que grandes empresas han entrado en esta modalidad como una estrategia de outsourcing⁴, por lo que las mismas subcontratan profesionales externos para la realización del trabajo. Más adelante analizaremos la relación laboral de los prestadores de servicios.

Las características comunes a las actividades que forman parte del concepto de economía colaborativa son⁵:

- La contratación y prestación del servicio se lleva a cabo con la participación de tres partes diferenciadas que veremos más adelante.
- El uso de internet permite conectar, a gran velocidad y con un coste mínimo o nulo, a la demanda y oferta de servicios, de forma que se garantiza a los consumidores o usuarios unos altos niveles de disponibilidad y flexibilidad.
- El gran número de demandantes y oferentes de servicios, que fácilmente se contactan a nivel global gracias al uso de internet, permite aprovecharse de los beneficios propios de las economías de escala.
- El carácter intersectorial de dichas actividades, es decir, que no se limita a un único sector de la economía, sino que se lleva a cabo en distintos ámbitos de actividad (transporte, limpieza, logística, etc.).
- La existencia de un sistema que se denomina “reputación online” permite identificar a las personas que interactúan en la plataforma, así como generar una mayor confianza a los usuarios de la misma y en los profesionales que desempeñan el trabajo, gracias a lo cual se reducen considerablemente los problemas de información asimétrica del mercado.

Una vez definida la economía colaborativa como algo amplio en la cual se trata de un intercambio de bienes o servicios con ánimo de lucro o no, nos adentraremos en lo que se llama cada vez más “economía bajo demanda”.

La economía bajo demanda se trata de lo mismo que la economía colaborativa de manera amplia, pero con un pequeño matiz: la primera siempre se realiza con un fin

⁴ Informe emitido por la Secretaría de Salud Laboral de UGT “La Economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, 2018.

⁵ Martínez Escribano, A., “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo”, Derecho de las relaciones laborales, núm.1, 2018, pág.2 pdf.

lucrativo y en la segunda puede tenerse un fin económico o que la ganancia sea únicamente para la compensación de gastos.

Las empresas de economía colaborativa o bajo demanda se basan en el mismo equilibrio entre oferta y demanda que la economía tradicional. La finalidad es la misma en ambos casos, satisfacer al cliente. Es más, la mayoría de estas plataformas ya no responden al tradicional concepto de modelo bajo demanda, en los que los bienes y servicios se proporcionan bajo requerimiento del cliente, sino que se realiza una producción más generalizada y se espera a que el cliente lo solicite.

En este trabajo siempre nos referiremos a esta modalidad como economía colaborativa. Diferenciaremos si estamos ante empresas con beneficio económico como Glovo o Deliveroo y cuando no existe fin lucrativo como Bla Bla Car qué más adelante los analizaremos.

2.1. Identificación de los agentes que intervienen en la economía colaborativa.

La aparición de este nuevo tipo de negocio ha roto el modelo tradicional de empresa, en el que intervenían únicamente el empresario y el trabajador, y nos ha creado relaciones laborales más complejas. Siguiendo lo descrito por la Agenda Europea ya citada anteriormente, en la economía colaborativa intervienen tres agentes⁶:

- Los prestadores de servicios: son aquellos particulares que comparten sus activos o recursos previo pago a través de internet o aplicaciones móviles. Hay dos tipos:
 - Pares o prosumidores: son aquellos que ofrecen el servicio de manera ocasional, por lo que no es un medio de vida, sino una forma de compartir gastos con otros usuarios compartiendo un servicio. Estos prestadores ofrecen sus recursos sin ánimo de lucro.
 - Prestadores de servicios profesionales: son aquellos que actúan habitualmente y desarrollando una actividad profesional. Por lo

⁶ Martín Moral, M.F., “Economía colaborativa y protección del consumidor”, Revista de Estudios Europeos, núm. 70, 2017, pág. 187.

que son personas que realizan la actividad de manera regular y viven de los ingresos que esta prestación les repercute.

- Los usuarios: son aquellos que disfrutan de los servicios que ofrecen los prestadores de servicios. En muchas ocasiones los usuarios actúan a la vez como productores y consumidores.
- Las plataformas colaborativas: son las que actúan como intermediarias, conectando en tiempo real a los usuarios y a los prestadores de servicios, por el que obtienen un beneficio económico. Su finalidad es facilitar la transacción entre los usuarios y los prestadores de servicios. La conexión se realiza mediante una plataforma en línea; a través de internet o con una aplicación móvil.

3. ANÁLISIS DEL ENTORNO JURÍDICO-LABORAL DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA.

En relación con la consideración de esta emergente relación laboral como una alternativa y solución al alto nivel de desempleo, es causa también del nacimiento de esta nueva forma de empleo la necesidad de dotar a todo el ordenamiento jurídico laboral de una gran flexibilidad⁷.

Es importante prestar atención en materia de protección social, a las personas que realizan actividad en esta nueva forma de empleo. Una política social flexible puede llegar a provocar exclusión y desprotección de las personas protagonistas de las nuevas relaciones laborales.

El trabajo en las plataformas se establece en un contexto normativo basado en una dicotomía laboral/no laboral que decide la aplicación o no del Derecho del Trabajo⁸. La calificación de un prestador de servicios de una plataforma como asalariado o como autónomo debe partir de un análisis de la existencia o inexistencia de las notas caracterizadoras de una modalidad u otra y la forma de actuación que este lleve a cabo en el mercado laboral.

Se plantean dos cuestiones: la primera, el orden jurídico, que consiste en analizar si el concepto de trabajador subordinado puede amparar esta nueva forma de empleo y en

⁷ Triguero Martínez, L.A. “La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers”, *Labour and Law Issues*, vol.2, núm.2, 2016, pág 86.

⁸ Rodríguez-Piñero Royo, M. “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, *Economía colaborativa y trabajo en plataformas realidades y desafíos*, 2017, pág. 208.

segundo lugar, si existe la necesidad de ampliar el ámbito de protección del Derecho del Trabajo⁹.

Es importante analizar, por un lado, cuál es el tratamiento que otorga el ordenamiento jurídico laboral español a este tipo de actividades y por otro lado, valorar en qué medida la regulación jurídica laboral en la actualidad tiene cabida para garantizar que la prestación de servicios se realiza en condiciones de trabajo adecuadas¹⁰.

3.1. Elementos que definen la relación contractual entre los prestadores de servicios y las plataformas.

Una sociedad con nuevas motivaciones impulsa diferentes formas de empleo, por lo que aparecen debates en materia jurídica-laboral, hasta ahora inexistentes.

El uso con fines comerciales de los dispositivos electrónicos han provocado modelos habituales de consumo que hace unos años no existían. Este aumento del uso comercial de la tecnología ha producido un cambio en las formas de empleo. Son plataformas virtuales que facilitan el contacto entre el prestador de servicios y el cliente. Los prestadores de servicios reciben de la empresa una compensación económica por los servicios que se realizan, de la cual se descuenta un porcentaje de gastos de gestión. Esta contraprestación se realiza mediante transferencia y sólo cuando la prestación de servicios haya concluido de manera grata para el cliente¹¹.

Las empresas de economía colaborativa concretan con el prestador de servicios, mediante contrato, el precio máximo y mínimo del servicio, los incentivos de productividad, la aceptación del intermediario a ser vigilado y geolocalizado durante la prestación... Por todo lo anterior podemos entender que las plataformas se comportan como empresarios.

Esta relación entre los colaboradores y las plataformas virtuales han suscitado un dilema por parte de la Administración inspectora y en los Tribunales. Esta incertidumbre surge porque si bien el modo en el que se lleva a cabo la prestación de servicios se aleja

⁹ Todolí Signes, A., “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, 2017, pág. 6 pdf.

¹⁰ Suarez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 141, 2018, pág. 44.

¹¹ Sagardoy de Simón, I. Y Núñez-Cortés Contreras, P., “Economía colaborativa y relación laboral: ¿un binomio conflictivo?”, Cuadernos de Pensamiento Político, enero-marzo, 2017, págs. 94 y 95.

claramente de las formas laborales tradicionales, no se puede negar que hay aspectos que hacen dudar de que si se esté llevando a cabo una prestación laboral como son: fijación de un precio por hora, cumplimiento por parte del prestador de servicios de unas instrucciones, etc.

Como la doctrina ha puesto de manifiesto en más de una ocasión, el dinamismo del sistema productivo y ocupacional, así como la propia mentalidad social, irremediablemente provocan un constante replanteamiento sobre quiénes deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, tutelados por el ordenamiento laboral¹².

Desde la perspectiva jurídica-laboral, se plantea la cuestión de si las características de dependencia y ajenidad se pueden acoger a nuevas formas de empleo. Para evitar por parte de la plataforma virtual cualquier relación de empleo asalariado con el intermediario, debería de darle libertad para aceptar o no el servicio, no imponerle instrucciones ni objetivos y menos ejercer sobre el colaborador un poder disciplinario.

En la actualidad, la Inspección de Trabajo se encarga junto a los Tribunales de investigar el trasfondo laboral de este tipo de relaciones de trabajo, analizando los hechos y no la base contractual para definir el tipo de relación que existe entre ambos.

La definición legal de trabajador en Derecho Laboral gira en torno a 4 ejes concurrentes entre sí: voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución.

La voluntariedad es una nota característica del trabajador asalariado, ya que implica que el trabajo se desarrolla de manera libre por parte del trabajador y se obliga a desarrollar el trabajo de manera personal.

La retribución es un derecho por parte del trabajador por la realización de un servicio. Es importante distinguir entre un contrato de trabajo y los demás vínculos contractuales en los que también se dé una retribución. La diferencia radica en si es una cuantía constante o no, si es de manera constante o esporádica y si es flexible.

Esta nota ha sido valorada por parte de los Tribunales, ya que en muchos litigios se ha concluido la laboralidad de la relación al concurrir los demás requerimientos legales a pesar de abonarse la retribución a través de una factura cuyo importe varía en función

¹² Sala Franco T. Y López Mora F., “Contrato de trabajo”, Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo I, 1990, pág. 29.

de los trabajos realizados, algo que se encuentra regulado en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores¹³.

El problema se presenta en el caso de la ajenidad y la dependencia, en la que tenemos que analizar varios aspectos¹⁴.

Dependencia, entendida como la imposición por parte del empresario de las normas empresariales, organización y disciplina por parte de éste, es la principal característica que identifica el carácter laboral del trabajador. Su delimitación permite ser más flexible para ajustarse a nuevas prestaciones de servicios y para proteger aquellas relaciones jurídicas en las que el no sometimiento del trabajador al círculo organicista del empresario cuestiona su cabida en el Estatuto de los Trabajadores, como son los trabajadores a distancia (art. 13 ET) o los artistas (art. 2 ET)¹⁵. La doctrina ha defendido desde hace años que la dependencia supone “el sometimiento del trabajador a una facultad empresarial consistente en el permanente poder de especificación del objeto del contrato, esto es, en la posibilidad de determinar continuamente la forma en que la fuerza de trabajo se ha de traducir en actividad laboral útil para alcanzar los objetivos empresariales”¹⁶. Posteriormente, el carácter de dependencia fue entendido como la simple integración del trabajador en la empresa, por lo que sólo existe la dependencia cuando los servicios que presta el trabajador son propios de la empresa. Esta flexibilización del concepto permite compatibilizar el trabajo organizado del empresario con la autonomía del trabajador, por lo que se le da más libertad para la ejecución de su tarea sin que afecte al carácter laboral de la relación.

Una característica común a todas las plataformas virtuales es el énfasis en la libertad de decisión del trabajador sobre cuándo y durante qué tiempo presta los servicios cuando se publicitan los anuncios. Por lo que es una modalidad de trabajo flexible que permite que muchas personas se encuentren activas laboralmente cuando por su situación no pueden dedicarse a empleos tradicionales. En este caso, los prestadores parecen contar con libertad de decidir el tiempo que le dedica a la actividad, aunque si analizamos bien

¹³ TS Madrid, 19 de febrero de 2014 (RJ 2014/2075).

¹⁴ Guerrero Vizueté, E., “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol. 6, 2018, pág. 205.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁶ Alarcón Caracuel, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 28, 1986, p. 524.

algunas empresas podemos ver que en sus condiciones exponen la posibilidad de sanción en el caso de rechazar una cantidad determinada de servicios¹⁷. Pero no debemos confundir la libertad de prestación de servicios con la flexibilidad de horarios. Con respecto a la flexibilidad de horarios nos referimos por ejemplo al teletrabajo, trabajar desde casa, o a profesiones especiales sin horario fijo, ambas modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Otra de las características para decidir si los prestadores de servicios son trabajadores dependientes o no es la forma de control que el empresario, o en este caso plataforma, ejerce sobre estas personas. La ausencia de centro de trabajo puede hacernos pensar que el empresario no vigila o no controla la calidad y el volumen de la prestación¹⁸, pero las plataformas virtuales ejercen otro tipo de control encubierta.

La dependencia tecnológica es un concepto que surge tras las nuevas modalidades de empleo. Es aquella que tiene lugar cuando la presencia física del trabajador y del empleador se sustituye por la presencia virtual, gracias a las nuevas tecnologías de información y comunicación¹⁹. Como muestra de la existencia de esta dependencia tecnológica en las empresas de economía colaborativa es el control mediante los sistemas de geolocalización en tiempo real que usan los trabajadores.

Las plataformas confían en las evaluaciones de los clientes del servicio para identificar si existe o no calidad en estos. De esta manera, las empresas, en vez de dar instrucciones y controlar el proceso de ejecución, encomiendan estas funciones en los clientes, usando posteriormente esta información para tomar decisiones.

También hablaremos de forma de control o dirección por parte del empresario en casos de regulación de salario u horario. Es el caso de Uber, el cuál asegura un determinado salario siempre que el trabajador cumpla o se comprometa a cumplir unos requisitos: aceptar el 90 % de las peticiones, completar un viaje por hora, estar conectado al menos 50 minutos de cada hora y recibir una buena evaluación en todos esos viajes²⁰.

¹⁷ Trillo Párraga, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, Revista de derecho social, núm. 76, 2016, pág. 18 pdf.

¹⁸ Sánchez Iglesias, A.L y otros, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters, 2016, págs.47 a 52.

¹⁹ Sierra Benítez, E.M., “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿Qué derecho dependiente debemos construir para el siglo XXI?, Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 4, 2016, págs. 11 a 15.

²⁰ Alfaro, J., “La regulación contractual de Uber con sus conductores”, <http://almacenederecho.org/36791-2/> (12/11/2016).

El segundo rasgo que define la relación laboral es la ajenidad. Se trata de un concepto que ha sido clave para delinear la frontera entre lo laboral y lo no laboral “construyéndose sobre la idea de que el empresario percibe la totalidad del resultado de la producción mientras que el obrero renuncia a la parte ideal que del producto pudiera corresponderle”²¹.

La ajenidad puede estudiarse desde tres perspectivas²²:

- La ajenidad en los frutos, por lo que la propiedad de los productos elaborados o los servicios realizados por el trabajador le corresponde al empresario.
- La ajenidad en los riesgos, ya que el empresario es el que asume los riesgos de las ganancias o pérdidas que pueda generar la actividad, de modo que el trabajador seguirá percibiendo su salario con independencia del resultado positivo o negativo de la empresa.
- La ajenidad en el mercado, indica que es el empresario el que debe relacionarse con el mercado y es este el que toma las decisiones que afectan al mercado como la fijación de precios o la selección de los clientes.

La doctrina ha defendido que el Derecho del Trabajo debe proteger al económicamente más débil, aplicándolo a personas en una situación socioeconómica muy similar a los trabajadores dependientes²³. Por lo que se defiende que el contrato de trabajo debe aplicarse a todo colaborador que esté bajo una desigualdad en el poder negociador, con independencia de la forma en la que se lleve a cabo la prestación de servicios ya sea sujeto a dependencia o no²⁴.

Otro de los argumentos aportados por gran parte de la doctrina para entender si estamos ante un trabajador subordinado, es la no existencia de oportunidades de promoción. Los prestadores de servicios aportan únicamente trabajo o mano de obra sin tener la opción del desarrollo empresarial. En este sentido, se debe descartar que sean trabajadores por cuenta propia ya que, una de las características fundamentales de los trabajadores autónomos es el emprendimiento y crecer empresarialmente con el fin de obtener más

²¹ Mercader Uguina, J.R., *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pág. 83.

²² Martínez Escribano, A., “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm.1, 2018, pág.6 pdf.

²³ Rodríguez-Piñero M., «La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo», núm. 71, págs. 59-63; González Ortega, S. «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», pág. 278.

²⁴ Todolí Signe, A., “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, op cit., pág. 8 pdf.

beneficios año tras año. Los prestadores de servicios de las empresas de economía colaborativa no realizan la actividad con el fin de crecer como empresarios, ya que no todos los beneficios son para ellos, sino que es sólo un porcentaje. Si estas personas tienen ambición por obtener más servicios es únicamente para vivir de una manera digna.

Existen otras cuestiones que la doctrina entiende que no son relevantes para decidir si un trabajador está bajo un contrato laboral o ante un autónomo. En primer lugar, los materiales que aportan los trabajadores (bicicletas, motos, coches) tienen relativamente poco valor como para entender que existe una autentica ajenidad en los medios. Por otro lado, los riesgos asumidos por el colaborador también son de poca magnitud como para poder hablar de un autónomo. Respecto a los medios, realmente para estas empresas son las plataformas virtuales, por lo que la inversión tecnológica si es de gran magnitud por parte de los empresarios²⁵.

No podríamos compararlo con otras modalidades de empleo como es el trabajo a distancia ya que este último se basa en una vigilancia del resultado y no de la manera de llevar a cabo la prestación²⁶.

En el empleo por cuenta propia, el trabajador se beneficia de los resultados que obtiene, incluyéndolos a su patrimonio. De la misma manera, los riesgos (ajenidad en los riesgos) tanto favorables como desfavorables, son asumidos por el mismo así como los medios de producción (ajenidad en los medios). Las nuevas tecnologías y la descentralización productiva, han modificado sustancialmente el concepto de dependencia difuminando sus límites, pero no ha sido así con la ajenidad, ya que ésta no admite graduación; o se trabaja por cuenta propia o se hace por cuenta ajena²⁷.

Tradicionalmente se ha considerado trabajador autónomo aquel que realiza la prestación directamente para el mercado, ofreciendo sus productos a varios empresarios sin pertenecer a su ámbito de aplicación. Para poder considerarse como autónomo, debe tener una organización propia e independiente para decidir cómo ejercer su actividad, aceptar o no encargos, aportando sus medios propios de producción. Por ello, a veces se

²⁵ Todolí Signe, A., “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *ibídem*, pág. 9 pdf.

²⁶ Martínez Barroso, M.R., “Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, Análisis y Propuestas de Reforma”, *Estudios Financieros*, núm. 273,2005, pág. 115.

²⁷ Guerrero Vizuete, E., “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, vol. 6, 2018, pág. 208.

puede entender al trabajador dependiente como autónomo debido a que aporta sus propios medios de producción y tiene, en cierto modo, libertad de horario y de jornada. Incluso en ocasiones puede decidir si aceptar un trabajo o no.

La dependencia y la ajenidad son requisitos presentes también en el artículo 1 de la Ley del Estatuto del trabajador autónomo. Se dispone que es trabajador por cuenta propia (sin ajenidad) quien de forma personal, habitual y directa realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo, fuera del ámbito de dirección y organización de otra (sin dependencia)²⁸. Se pueden entender que estas características se dan en la actividad de los prestadores de servicios de las plataformas:

- Realizan la actividad de manera personal, habitual y directa. La habitualidad relacionada en la doctrina al elemento económico, de manera que si se supera el Salario Mínimo Interprofesional es indicativo de la continuidad de la actividad autónoma.
- La actividad que realizan es por cuenta propia, es decir, los frutos que se obtengan son de su propio trabajo de la misma manera que los medios para la obtención de dichos frutos también son propios. Si bien es cierto, que los prestadores de servicios realizan una actividad por cuenta propia y con sus propios medios, no son los únicos que se benefician de sus frutos, sino que la plataforma se queda con una parte de dichos frutos.
- Desarrollan una actividad económica o profesional, por lo que su finalidad es la subsistencia de uno mismo.
- Es una actividad a título lucrativo, por lo que se realiza para obtener un beneficio propio.

En las nuevas formas de trabajo se observan algunas características que nos llevan a considerar que estamos ante condiciones de trabajador asalariado, calificando a los prestadores de servicios de manera incorrecta como trabajadores autónomos. En muchos casos surgen dudas, ya que el trabajador es el que decide voluntariamente registrarse en dicha plataforma y así aceptar las condiciones que aquella tiene para el desarrollo de la actividad.

La Comisión Europea, en su comunicación sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa, señala tres criterios que pueden influir en la determinación de la

²⁸ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.

conurrencia de un control por parte de la plataforma sobre la actividad que se realiza: a) la fijación de un precio final que debe pagar el usuario. En el caso de que sólo se recomiende un precio y el prestador de servicios sea el que decide el precio definitivo, excluiría este requisito; b) la fijación de unas condiciones contractuales entre el prestador de servicios y el usuario; c) la propiedad de los recursos claves para desarrollar el servicio. Cuando concurren estos tres requisitos, nos encontramos ante una relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores²⁹.

Las plataformas de economía colaborativa operan generalmente a través de colaboradores/prestadores de servicios/trabajadores con quienes suscriben un contrato civil o mercantil de arrendamiento de servicios, por lo que el colaborador se suele dar de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). En dicha relación, se suelen dar unas características un tanto peculiares que lo alejan del trabajador autónomo³⁰:

- Necesidad de autorización previa para acceder a la plataforma como colaborador: necesita superar un proceso para que se le autorice poder acceder a la plataforma y a las solicitudes. En este proceso de autorización se suelen requerir acreditación de capacidades profesionales, medios materiales para realizar el trabajo, alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos e incluso entrevista personal.
- Pago del servicio a través de la plataforma y no directamente al prestador de servicios: se realizará de esta forma para el control de la plataforma y esta abonará una o dos veces al mes lo que le corresponda al prestador de servicios.
- Coste del servicio y comisión fijado por la plataforma: la plataforma determinará el precio del servicio sin posibilidad de negociación con el prestador de servicios. Lo único que podrá hacer el colaborador será una bajada del precio en acuerdo con el cliente pero nunca una subida. De la misma manera, la plataforma fijará la cantidad de comisión que le pertenece al colaborador.
- Desactivación potestativa por parte de la plataforma: la plataforma mantiene el poder de deshabilitar el acceso del colaborador y así no poder trabajar a través

²⁹ Comisión europea, 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, 2016.

³⁰ Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, Derecho de las relaciones laborales, núm. 1, 2018, pág. 10 pdf.

de ella. Si la plataforma no se encuentra satisfecha con el desempeño del prestador de servicios o no lo considerase rentable podrá extinguir de manera unilateralmente la relación que les une.

- Sanciones por rechazo de servicios: aunque el prestador de servicios suele tener libertad para la elección de horario e incluso de aceptar o no servicios, hay algunas plataformas que sancionan al colaborador por una determinada cantidad de rechazos de prestación de servicios.
- Asunción de un manual de buenas prácticas: el colaborador asume la obligación de realizar el trabajo de acuerdo con unas pautas concretas fijadas por la plataforma, sin tener autonomía para organizarse y ejecutar su trabajo.
- Número mínimo de servicios garantizados: algunas plataformas exigen un número mínimo de servicios por día o por hora, para así asegurar un nivel mínimo de ingresos.

Si bien es cierto, los prestadores de servicios son los que aportan los materiales para llevar a cabo el desempeño de las funciones asignadas al igual que asumen los riesgos que pueda conllevar la ejecución de la actividad. Aunque contraigan algunas funciones como trabajadores autónomos, hemos visto antes que asumen muchas otras que no son propias de un trabajador autónomo.

Para que se pueda considerar un trabajador autónomo es necesario que se desarrolle profesionalmente con la oportunidad de la captación de clientes. Por lo que no es muy coherente clasificar como empresario independiente a aquel que ofrece su trabajo pero no tiene posibilidades de obtener unos ingresos inherentes a un emprendedor.

Junto a las figuras más típicas de encuadramiento de los prestadores de servicios a través de las plataformas virtuales como trabajador por cuenta ajena o autónomo, podemos añadir otras figuras jurídicas como son las cooperativas de trabajo asociado o los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependiente (TRADE)³¹.

La posibilidad de encuadrar a los prestadores de servicios de las plataformas virtuales en la figura de TRADE no tiene que entenderse como una figura entre el tradicional trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo, ya que el TRADE es íntegramente un trabajador autónomo con todas las notas definitorias de este.

³¹ Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, Derecho de las relaciones laborales, núm. 1, 2018, *ibidem* pág. 34.

El TRADE es una subcategoría de la prestación autónoma de servicios regulada por la Ley del Estatuto del Trabajador autónomo (LETA). Surgió para dar respuesta a un amplio colectivo de trabajadores que a pesar de realizar su actividad con cierta autonomía, depende económicamente de una empresa o cliente ya que realiza su actividad principalmente para dicho cliente. El art. 11 LETA, define TRADE como “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”.

Por otro lado, la Ley 20/2007, del 11 de julio aprueba que los trabajadores autónomos económicamente dependientes estén bajo una subordinación económica y técnica, al disponer que las indicaciones de estas características que reciban del cliente no afectan al desarrollo de su actividad y que se realiza a criterios organizativos propios³². Por lo que dentro de lo que la doctrina identifica como tipos de dependencia (jurídica, técnica y económica), la coincidencia de las dos últimas no impide que el trabajador pueda ser catalogado como autónomo³³. Es decir, si el prestador de servicios tiene una dependencia económica total respecto de un cliente pero organiza su trabajo de manera autónoma y sin disciplina empresarial, podría ser considerado como Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.

Por lo dicho anteriormente, sólo podrían ser considerados como TRADE los prestadores de servicios cuando no concurren notas de laboralidad propias del trabajador por cuenta ajena pero sí dispongan de ese grado de dependencia económica exigida³⁴.

Aquellos que se muestran favorables a este tipo de encuadramiento para los prestadores de servicios de las empresas de economía colaborativa, afirman que es un punto

³² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.

³³ Una crítica a esta forma de regular la prestación de servicios de quien depende exclusivamente de un único cliente para subsistir en Guerrero Vizuete, E., *El trabajador autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

³⁴ Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 1, 2018, pág. 15 pdf.

intermedio entre el trabajador autónomo y el asalariado y que por tanto se muestra acorde para proteger a estos trabajadores³⁵.

En 2017, la empresa Deliveroo, cuya función es el envío a domicilio de los clientes la comida a través de los “riders”, comunicó a sus profesionales que podrían adscribirse al modo de TRADE en caso de que declararan obtener menos del 75% de sus ingresos con Deliveroo³⁶. Con esta opción, la empresa, esta exime de cumplir con las obligaciones de un trabajador por cuenta ajena. Actualmente, Deliveroo sigue exigiendo a sus trabajadores ser autónomos económicamente dependientes, aunque como analizaremos más adelante la situación de estos prestadores de servicios se modificará.

El trabajo realizado por los colaboradores a través de las plataformas puede escapar de una relación bidireccional en el momento en el que los prestadores de servicios (cocineros, conductores, repartidores) se asocian en torno a la figura legal de cooperativa, regulada en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas.

Las cooperativas de trabajo asociado “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo completo o parcial, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios a terceros” (art. 80.1 LCoop), por lo que su finalidad es asociar a personas físicas para proporcionarles empleo. Se trata de una relación societaria cuyo fin es una prestación e trabajo o de servicios de carácter laboral o asalariado (art. 80.7 LCoop)³⁷. Las cooperativas al estar basadas en unos estatutos democráticos protegerían de una manera más completa al prestador de servicios que si es trabajador autónomo en aspectos como el salario, tiempo de trabajo...

Por tanto sería posible utilizar esta figura jurídica para ir más allá de una relación entre plataforma y colaborador, vinculando laboralmente tres partes que serían plataforma, socio-trabajador y cooperativa, articulándose así una externalización de servicios.

Aunque la institución de la cooperativa perfectamente puede usarse como un mecanismo plenamente legal, si es cierto que cabe la posibilidad de que se usara en

³⁵ Mercader Uguina, J.R., “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a plataformas digitales”, Diario La Ley, núm.9, 2017, págs. 15 y 16.

³⁶ Deliveroo anuncia cambios en los contratos de sus repartidores <http://www.elmundo.es/economia/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fe1f8b45e6.html>.

³⁷ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

fraude de ley, utilizando a la cooperativa como un instrumento para llevar a cabo la cesión ilegal de trabajadores o una relación laboral en cubierta³⁸.

En términos generales, las plataformas virtuales otorgan un amplio margen de independencia a sus colaboradores en algunos ámbitos, pero cada plataforma virtual pone sus propias normas con sus trabajadores, en un sector determinado y con un sistema de trabajo específico. Por ello, para analizar bajo qué tipo de relación jurídica-laboral realizan su trabajo este tipo de prestadores de servicios, tienen que valorarse con cuidado las circunstancias concurrentes en cada caso y, si no puede confirmarse con exactitud si los servicios realizados constituyen un arrendamiento de servicios regulados por el Código Civil, o un contrato de trabajo regulado por el Estatuto de los Trabajadores, habría que optar por la aplicación de este último, aplicando la presunción de laboralidad impuesta por los artículos 1.1 y 8.1 ET³⁹.

Sin embargo, para que la presunción de laboralidad pueda ser aplicable, nuestro Tribunal Supremo considera que han de concurrir todas las notas tipificadoras del trabajo asalariado, de manera que, si no queda constatada su existencia, no es posible emplear tal presunción.

Un ejemplo de lo comentado anteriormente es la sentencia que condena a Roofoods Spain, S.L. (Deliveroo) a considerar al repartidor como trabajador por cuenta ajena con todas las notas de laboralidad y a una indemnización por despido improcedente o readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación por el despido producido por las faltas de asistencia o el rechazo de pedidos. Algunos motivos que conllevan a esta resolución son:

- El prestador de servicios está controlado por GPS, por lo que la empresa ejerce un poder de control sobre él regulado por el Estatuto de los Trabajadores.
- Los prestadores de servicios cuando se inscriben en la plataforma reciben un correo con indicaciones para realizar las entregas y recoger pedidos y tienen un horario fijado por la plataforma.
- La sentencia recoge que la aplicación y la página web por la que se realizan los pedidos es propiedad de Deliveroo por lo que el prestador de servicios no tiene una estructura propia.

³⁸ STSJ Aragón 4 de enero de 2006 (rec. 10/2006).

³⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- El precio del servicio está fijado por la plataforma virtual de Deliveroo.
- Ajenidad, tanto en la marca (no es del prestador de servicios) como en la información (el prestador de servicios no conoce el volumen de pedidos ni los restaurantes asociados a la plataforma)⁴⁰.

De esta sentencia podemos entender que los Tribunales una vez más apoyan a los trabajadores, sujetos débiles frente al empresario. Los motivos expuestos en la resolución dejan muy claro la situación de laboralidad de este trabajador, ya que en ningún momento existe ajenidad en los frutos y sí existe una clara dependencia hacia el empresario y control por parte de éste.

Frente a este pronunciamiento, encontramos otro por el que se declara a un repartidor de Glovo como verdadero autónomo y los fundamentos para determinarlo son⁴¹:

- Prevalencia de la voluntad de las partes: la sentencia determina que, si no se prueba por parte del trabajador que esta situación no es acordada, se entiende que es un contrato mercantil aceptado por las partes de manera voluntaria. Aquí surgen muchas dudas ya que esta decisión choca frontalmente con la presunción de laboralidad que la doctrina tanto ha apoyado, puesto que lo relevante no es lo que las partes pactaran sino la realidad que se está produciendo.
- El sistema de puntuación de las plataformas es irrelevante: es decir, en la sentencia no se considera este método de calificación o control del trabajo como indicio de laboralidad. Es más no considera que el hecho de que la empresa asigne más pedidos a los trabajadores mejor puntuados no es un sistema de organización de trabajo ni de penalización por “el mal servicio realizado”.
- La bicicleta como medio de producción: la sentencia entiende que las principales herramientas son la bicicleta y el teléfono móvil y estas son aportadas por el trabajador. Esto va en contra de la sentencia anteriormente mencionada donde expone que la plataforma digital es el principal medio de producción.
- La asignación de precios es irrelevante: considera que la empresa solo decide los precios y el lugar de prestación y que esto es irrelevante para entender que existe una subordinación del trabajador a la empresa.

⁴⁰ SJS Valencia de 1 de junio de 2018 (rec.244/2018).

⁴¹ SJS Madrid de 3 de Septiembre (rec. 284/2018).

Con las dos sentencias analizadas hemos visto que existen contradicciones en la doctrina judicial, ya que no existe una normativa que regule de manera clara a estos trabajadores. Con la legislación que existe actualmente, puede ocurrir que diferentes jurisdicciones aprecien situaciones diferentes y en muchos casos se produzcan injusticias como en este último.

La relación especial que existe entre las plataformas y los prestadores de servicios debería ser protegida por una regulación propia vía negociación colectiva. Algunas de las cuestiones que debería incluir esta normativa serían⁴²:

- Las instrucciones/recomendaciones: la existencia o no de instrucciones hacia el trabajador delimita la relación que exista entre empresario y trabajador. Los prestadores de servicios reciben “recomendaciones” por parte de las plataformas y por ello deberían gozar de una protección igual a la de los trabajadores subordinados tradicionales⁴³. Con esta nueva regulación, las empresas podrían dictar instrucciones necesarias para la ejecución del trabajo, dejando libertad en otros ámbitos a los colaboradores. Ahora bien, si la plataforma decidiera imponer el horario, jornada y retribución, estaríamos hablando de un trabajador tradicional regulado por el ya conocido Estatuto de los Trabajadores.
- Libertad de horarios: sería fundamental regular la libertad del trabajador para que este fije su horario, ya que sería una característica fundamental de esta relación especial. Lo que sí deberá hacer el empresario es fijar un número máximo de horas semanales para incentivar el reparto de trabajo y que no suponga en un mismo trabajador una sobrecarga.
- No exclusividad: el derecho a la libertad de empleo se encuentra recogido en nuestra Constitución Española, por lo que no se podrá imponer que un trabajador sólo trabaje para una plataforma. El artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores regula el pacto de plena dedicación en el cuál si se materializa se tiene que llevar a cabo junto con una compensación económica por la restricción de empleo.
- Salario mínimo: sería una de las cuestiones más difícil de regular debido a que es complicado imponerle a un empresario un salario mínimo para un trabajador cuando éste es el que decide su horario y jornada. Lo que si se podría regular

⁴² Todolí Signes, A., “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, op cit., pág. 11 pdf.

⁴³ Cruz Villalón, J., *El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado*. Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Tecnos, 1999, pág. 185.

sería una retribución por el que el prestador de servicios espera para realizar el servicio siempre que se acuerde mediante negociación colectiva.

En abril de 2019 por fin se aprueba por el Parlamento Europeo y el Consejo una Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea con unos derechos mínimos para los trabajadores con contratos ocasionales o de corta duración como pueden ser las personas que trabajan en la economía colaborativa.

Esta Directiva ha sido aprobada con el fin de garantizar unos derechos laborales en las nuevas formas de empleo, llamados empleos “no convencionales”. Estos, en muchas ocasiones, han supuesto precariedad para los trabajadores, ya que, no existían marcos jurídicos adecuados para regular la relación laboral. Solo una cuarta parte de las personas con contratos temporales cambian a un puesto fijo y, en 2016, la tasa de tiempo parcial involuntario llegó a alrededor de un 28 %⁴⁴. Unas disposiciones de trabajo más flexibles pueden crear incerteza en relación con los derechos aplicables⁴⁵.

El reto consiste en garantizar que los cambiantes y novedosos mercados laborales que sostienen la competitividad de la Unión Europea se organicen para ofrecer una protección básica a los trabajadores y aumentar la productividad de éstos. La Directiva aborda dos fines relacionados. Por una parte, la revisión de la Directiva 91/533/CEE llevada a cabo en el marco del programa de la Comisión sobre adecuación y eficacia de la reglamentación⁴⁶ en la cual se encontraron deficiencias en la aplicación y se pretende mejorar su eficacia. Por otro lado, la consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales expuso las diferencias existentes entre las actuales relaciones laborales en la Unión Europea y la evolución del mercado de trabajo actual⁴⁷. En la Resolución del Parlamento Europeo de 2017, se pidió aumentar las normas mínimas que existían para las nuevas relaciones laborales, aumentar la aplicabilidad de la legislación vigente en ese momento y garantizar a todos los trabajadores unos derechos independientemente de

⁴⁴ Encuesta de Población Activa de la UE (EU-28, 2016).

⁴⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa.

⁴⁶ Evaluación de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores (91/533/CEE), SWD (2017)205 final.

⁴⁷ Informe de la consulta pública que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulado «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales», SWD (2017)206 final.

la relación laboral que los uniera⁴⁸. En julio del mismo año, el Parlamento solicitó a la Comisión que se revisara la Directiva 91/533/CEE sobre la obligación de informar por escrito para aplicarlo a las nuevas formas de empleo⁴⁹.

El objetivo general de esta nueva Directiva aprobada en 2019 es promover un empleo que ofrezca seguridad, garantizando la capacidad de adaptación del mercado laboral y mejorando la calidad de vida de estos trabajadores⁵⁰. Respecto a los objetivos específicos son⁵¹:

- Mejorar el acceso de los trabajadores a la información relativa a sus condiciones laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, a la vez que se mantiene el nivel en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado laboral.
- Mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo, mediante un control del cumplimiento reforzado.
- Mejorar la transparencia en el mercado de trabajo, evitando, al mismo tiempo, la imposición de cargas excesivas a las empresas de todos los tamaños.

La Directiva establece la obligación de informar a los empleados el primer día de trabajo de forma general y, como máximo en siete días de las características fundamentales de su contrato, las tareas, la fecha de incorporación, la duración de la relación laboral, el salario y el tipo de jornada. Además, expone, que los trabajadores a demanda deberán saber con un mínimo de antelación el horario de la prestación. Por último, tendrán derecho a rechazar, sin consecuencias, el trabajo fuera del horario predeterminado y a obtener una compensación si no se les notifica con un tiempo determinado la cancelación de su contrato.

La empresa tampoco podrá prohibir, penalizar o impedir que estos trabajadores tengan contratos con otras compañías en un horario diferente.

⁴⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales.

⁴⁹ Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.

⁵⁰ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, pág. 4 pdf.

⁵¹ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, ibídem.

Aunque ha sido muy importante la aprobación de esta Directiva, pienso que es necesario una normativa que regule otros derechos básicos de estos trabajadores como los comentados anteriormente; salario mínimo, jornada de trabajo, no exclusividad...

Desde mi punto de vista, tras analizar las posibles relaciones de trabajo que se pueden dar entre los prestadores de servicios y las plataformas, se podrían regular de dos maneras diferentes:

- Por un lado, podría incluir esta relación laboral dentro del Estatuto de los Trabajadores, ya que considero que los prestadores de servicios están controlados por las plataformas y por tanto ejercen el poder de control regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Además aunque ellos aporten los medios para el desempeño laboral, no existe ajenidad en los frutos por lo que todo lo que ganen no es para ellos sino un tanto por ciento. Las plataformas también ejercen el poder disciplinario, ya que si no aceptan un servicio pueden sancionarlos. No se podrían considerar como trabajadores típicos, sino que deberían de tener una regulación especial en el Estatuto, así como se hace con el teletrabajo (art. 13 Estatuto de los Trabajadores) o con las actividades especiales como la de los artistas o el servicio de hogar familiar (art. 2 Estatuto de los Trabajadores).
- Por otro lado creo que sería una mejor idea que se realizara una normativa como un convenio colectivo, aprobado por negociación colectiva, en el que se regularan derechos básicos de estos trabajadores. No desempeñan su labor como cualquier empleado, sino que tienen características especiales y por ello necesitan una regulación propia. En ella deberían aparecer aspectos fundamentales como los comentados anteriormente (salario, jornada...).

Sin embargo considero que nunca podrían pertenecer a otras modalidades laborales como son:

- Nunca podrían ser trabajadores autónomos ya que no asumen los riesgos propios de estos. Además estos trabajadores no son propietarios de los frutos que obtienen sino sólo de una parte de ellos. Asumen estar bajo el poder disciplinario y de control, por lo que no tienen libertad de realización de empleo.

- Nunca podrían ser TRADE desde mi punto de vista, ya que una característica fundamental de estos es cobrar el 75% del trabajo realizado, cosa que no siempre se podrá cumplir.
- Respecto a las sociedades cooperativas, sería una buena opción sino fuera porque en muchas ocasiones se utilizan en fraude de ley para la cesión ilegal de trabajadores, por lo que tampoco pienso que sería una buena opción.

Pero la realidad es otra, ya que las plataformas obligan a los colaboradores a darse de alta como autónomos, asumiendo las cuotas de cotización de Seguridad Social. En el siguiente apartado analizaremos la relación existente entre los dos sujetos imprescindibles de las empresas más conocidas en España de economía colaborativa.

En ausencia de una legislación clara que determine la condición jurídica de estas personas, trabajadores autónomos o laborales, corresponde a los tribunales de justicia dar una solución. El problema surge en las denominadas “zonas grises”, donde coinciden el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil o Mercantil y existen diversas sentencias judiciales caracterizadas por la heterogeneidad de resultados; no sólo en España sino en otros países de la Unión Europea como Francia e Italia que más adelante analizaremos⁵².

En junio de este año el Juzgado número 5 de Valencia ha reconocido la laboralidad de 97 riders con Deliveroo. Es la sentencia en la que más personas se han unido para la denuncia. La Tesorería General de la Seguridad Social ha interpuesto una demanda contra Deliveroo en la que se expone que se tratan de trabajadores de carácter laboral y no por cuenta propia como hasta ahora constaban⁵³.

La magistrada expone que el medio de producción real es la plataforma y no el móvil o la bicicleta como considera la empresa. Es más, concluye que los riders prestan sus servicios de manera personal, inmersos en una organización empresarial a la que pertenecen los medios de producción y bajo los criterios que esta establece al igual que la remuneración recibida. Por último la magistrada manifiesta que no es cierto que los prestadores de servicios tengan la libertad o no de aceptar un servicio como dice la

⁵² Godínez Vargas, A., “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 54, 2019, pág. 4 pdf.

⁵³ SJS Valencia de 10 de junio de 2019 (rec. 371/2018).

plataforma, ya que si esto se produce son sancionados, por lo que el hecho de poder rechazar pedidos no constituye una facultad que condicione la actividad empresarial.

Esta sentencia no es firme y podrá ser recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, aunque lo que sí es cierto es que abre una nueva esperanza para los prestadores de servicios.

En julio de 2019, se ha producido el juicio más importante hasta la fecha. El Juzgado de lo social número 19 de Madrid da la razón a la Inspección de Trabajo, obligando a Deliveroo a reconocer como trabajadores asalariados a todos los trabajadores que han prestado servicios para la plataforma desde 2015. Para llegar a esto, el juez ha tenido en cuenta que los repartidores ejercían el trabajo de manera controlada y vigilada por Deliveroo, sin poder elegir ni el transporte, la ruta o decidir si querían o no realizar la prestación⁵⁴. Esta sentencia es un avance para que se cree una legislación que regule el trabajo de los colaboradores, o al menos, creará jurisprudencia en la que otros jueces se basarán en casos futuros.

3.2. La relación existente en las principales empresas de economía colaborativa.

Para poder ver la realidad de la relación laboral que existe entre plataformas y prestadores de servicios o colaboradores, vamos a analizar las tres empresas de economía colaborativa más conocidas como son: Uber, Deliveroo y Glovo.

3.2.1. Uber:

En 2008, dos amigos llamados Travis Kalanick y Garrett Camp, no consiguen localizar un taxi en París. De ahí surge la idea de UberCab, una aplicación para smartphone con la que sólo pulsando un botón puedes conseguir un viaje, que es presentada en sociedad en San Francisco en Marzo de 2009⁵⁵.

Esta plataforma se autodefine como intermediaria entre clientes y prestadores de servicios. Los clientes buscan un transporte privado para desplazarse normalmente dentro de la ciudad. Además los servicios de Uber suelen ser más económicos que los servicios de transporte privado tradicionales.

⁵⁴ SJS Madrid de 22 de julio de 2019 (rec. 118/2019).

⁵⁵ Información recogida de www.uber.com.

Con esta plataforma, cualquier persona podrá ponerse en contacto con el conductor más cercano y solicitar un viaje. Para el cliente supone algo fácil, eficaz, económico e inmediato.

Los prestadores de servicios para poder operar con la plataforma deben registrarse en ella y posteriormente superar una entrevista personal. Los requisitos imprescindibles son vehículo propio, seguro del vehículo y carnet de conducir. Tras la entrevista, se firma un acuerdo de colaboración y se les proporciona un Smartphone para usar la aplicación móvil, que lleva integrado un sistema de geolocalización para proporcionar información al cliente y facilitar la ruta al conductor.

La plataforma ejerce función de control empresarial, puesto que registra las horas de prestación de servicios del conductor. Si el conductor no presta servicios en un determinado espacio de tiempo, se da de baja automáticamente en el sistema.

El coste del servicio lo decide la empresa y no están permitidas las propinas. Los clientes pagan a través de la app mediante tarjeta bancaria, por lo que es la propia plataforma la que le proporciona al prestador de servicios la parte que le corresponda. Esta es otra característica de que la plataforma ejerce como empresario y no como intermediaria. Los clientes conocerán los datos del conductor, modelo y matrícula de vehículo. También podrán valorar el servicio, lo que condicionará el futuro de los prestadores de servicios dentro de Uber, ya que su política de empresa es la buena calidad del servicio ante todo.

Una vez conocidos los datos del funcionamiento de la relación laboral en Uber, podemos analizarla para saber qué tipo de relación existe. Las notas de ajenidad y dependencia las podemos encontrar en esta relación, ya que si bien el prestador de servicios tiene ajenidad en los medios (ya que es él el que tiene que proporcionar la herramienta de trabajo) no existe ajenidad en los frutos (no le abonan el dinero de la prestación del servicio a él, sino a través de la plataforma). Por otro lado, la dependencia se da en el momento en el que la plataforma tiene control sobre los prestadores de servicios (controlados por geolocalización) así como poder disciplinario (baja de la plataforma automática si hay varios días sin desarrollar la prestación de servicios). Por todo lo anterior, se puede considerar en toda regla una relación laboral y no una mera plataforma de enlace entre clientes y prestadores de servicios.

Existen sentencias de la Unión Europea contra Uber por la calificación de actividad que le dan a su plataforma, lo que a su vez conlleva la calificación que hacen de los prestadores de servicios. Además, en España, han surgido diversos conflictos con la tradicional empresa de transporte privado, taxi. Lo que aclara la Unión Europea es si el servicio que realizan las plataformas está dentro del art. 56 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) “En el marco de las disposiciones siguientes, quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro que no sea el del destinatario de la prestación”, de la Directiva 2006/123 y Directiva 2000/31 o dentro del artículo 58 TFUE “La libre prestación de servicios, en materia de transportes, se regirá por las disposiciones del título relativo a los transportes⁵⁶”.

El punto de partida es analizar la diferencia entre un servicio de intermediación, que consiste en conectar a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona para realizar un desplazamiento urbano, y el servicio de transporte, que consiste en el desplazamiento de personas u objetos de un lugar a otro mediante un vehículo. Esta distinción se hace importante a la hora de determinar la relación laboral existente entre los prestadores de servicios y las plataformas. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea determina que Uber no consiste en una simple plataforma de conexión entre personas con un mismo fin, sino que se trata de una plataforma que organiza y dirige al prestador de servicios, además de que ejerce cierto control sobre la calidad del vehículo, el comportamiento de los conductores e incluso el poder de limitar la actividad de estos mediante la baja unilateral de la aplicación. La sentencia concluye indicando que la plataforma Uber tiene que desempeñar su función como transporte (con sus licencias necesarias) y no como hasta ahora lo realizaba⁵⁷.

También es cierto, que en varias sentencias de la Unión Europea, se indica que en la medida en que no exista una regulación comunitaria para el servicio concreto que realizan estas plataformas, cada Estado miembro regulará según su normativa siempre que respete las normas generales del TFUE.

Por todo lo comentado anteriormente, los tribunales españoles analizando la situación, probablemente resolverían que los prestadores de servicios de Uber son trabajadores por

⁵⁶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

⁵⁷ STJUE de 20 de diciembre de 2015 (rec. 434/15).

cuenta ajena y no autónomos, por las notas de laboralidad que observamos en la relación.

Un buen ejemplo que se contrapone a Uber es BlaBlaCar, ya que situándose también en el sector del transporte de viajeros se trata de una auténtica empresa tecnológica y no deriva de una relación jurídica entre la plataforma y los conductores. Se encuentra dentro del consumo colaborativo pero entre prosumidor y consumidor⁵⁸.

BlaBlaCar se dedica a poner en contacto, mediante una plataforma virtual, a personas que van a realizar un viaje y tienen puestos libres en su vehículo con otras personas que quieren dirigirse al mismo lugar. El conductor, por tanto, es un particular sin ninguna relación contractual con la plataforma. Simplemente se registra en la página web y libremente decide compartir su viaje con otras personas con el mismo destino. La finalidad simplemente es compartir vehículo y por tanto gastos. El precio del servicio es estipulado por el propio conductor y simplemente se establece para la compensación de gastos, sin que esto suponga un beneficio para el conductor. BlaBlaCar, tras descontar una cuantía en concepto de gestión, abona la cuantía al conductor.

Aunque es cierto que existan semejanzas con la plataforma de Uber, la diferencia radica claramente en la inexistencia de una relación laboral en BlaBlaCar. Otra diferencia es que esta plataforma no establece el precio del trayecto ni exige un estándar mínimo de calidad del servicio.

Como he comentado anteriormente, BlaBlaCar gestiona el cobro de la compensación económica que los ocupantes pagan al conductor. Esto no desvirtúa su característica de simple empresa tecnológica, ya que sólo se hace para facilitar la intermediación de ambos consumidores. La definición incluida en el artículo 26 Estatuto de los Trabajadores, “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”⁵⁹, por lo que se excluyen, por tanto, las cuantías económicas recibidas en concepto de compensación por los gastos realizados como consecuencia de compartir vehículo con

⁵⁸ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI».

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

un mismo destino. Por todo lo anterior, la relación entre el conductor y el viajero es de mera benevolencia, excluida en el artículo 1.3 d) Estatuto de los Trabajadores del ámbito de la relación laboral. Nos encontramos ante relaciones que se prestan al margen de cualquier nexo jurídico.

3.2.2. Deliveroo y Glovo

Son empresas que se dedican, entre otros, al reparto de comida a domicilio bajo pedido. Los clientes pueden elegir entre varios restaurantes y comidas mediante una aplicación móvil. Estos hacen el pedido a través de la plataforma y un prestador de servicios denominado “riders”⁶⁰ se lo lleva al domicilio.

Los repartidores o prestadores de servicios establecen una relación con la empresa a través de la plataforma, por la cual se le comunica el restaurante al que deben acudir para recoger el pedido del cliente y posteriormente llevarlo a su domicilio. En sus propias plataformas virtuales donde se tiene que registrar el colaborador, expone de manera explícita que los requisitos para desarrollar la actividad son; tener bicicleta, un móvil (con características determinadas) y darse de alta como trabajador autónomo⁶¹.

Estas empresas no valoran a sus trabajadores de manera directa, sino que lo hacen a través de la puntuación que los clientes ponen en la plataforma. Esta puntuación sirve para poder elegir horarios o para que la empresa proporcione al prestador de servicios más pedidos. Los elementos para la puntuación de excelencia⁶² son:

- La eficiencia del trabajador (colaboración durante las horas a las que se ha comprometido).
- El trabajo en horas de alta demanda (seleccionadas por las plataformas en función de cuando esperan recibir más pedidos).
- La valoración del cliente. Los clientes pueden puntuar su experiencia después de cada entrega, pero, actualmente, solo las malas puntuaciones por un mal transporte de los alimentos o una mala actitud del repartidor pueden reducir su puntuación.
- La antigüedad del trabajador respecto al resto de repartidores, que se incrementa a medida que se hacen más pedidos.

⁶⁰ Personas que desempeñan su labor en bicicletas a través de compañías de reparto a domicilio.

⁶¹ Información obtenida de la página www.deliveroo.es.

⁶² Información obtenida de la página <https://glovers.glovoapp.com/es/gloveando/que-es-el-sistema-de-excelencia/>.

- La valoración del servicio realizada por la propia empresa como positiva o negativa (valoraciones negativas reducirán esta puntuación).

Con esta puntuación se valorará la prestación de los servicios a través de los clientes. Si la valoración es baja de manera más o menos constante, la empresa podría sancionar al prestador excluyéndolo de la plataforma durante un tiempo. En cambio, si la puntuación es buena los colaboradores incluso podrán elegir tramos horarios. Es una forma más de control por parte del empresario de cómo realizar la actividad y el poder disciplinario de sancionar al prestador de servicios si no se realiza el trabajo como se espera. Por tanto, estamos ante otra característica clara de laboralidad en la relación y en la cual muchas veces se apoya la jurisprudencia para salir en favor de los prestadores de servicios.

Como hemos hablado anteriormente en Uber, en Deliveroo y Glovo también aparecen indicios de laboralidad. Las tres empresas envían mensajes a los prestadores de servicios con los pedidos y los incitan a que realicen mejor su trabajo. Si no se encuentran activos para el desempeño o no están en la zona para el reparto pueden ser sancionados e incluso “despedidos”.

Por todo lo anterior, al igual que contra Uber, existen numerosas reivindicaciones y denuncias por parte de sindicatos. Una de las más importantes es la realizada por parte de UGT⁶³ contra Deliveroo, Glovo y Uber eats. En esta denuncia, UGT expone que los prestadores de servicios son trabajadores asalariados por cuenta ajena con lo que estas empresas están realizando un fraude a través de falsos autónomos. El sindicato basa su denuncia en informaciones que ha recibido de los repartidores, según los cuales los métodos de trabajo y el control que las empresas están ejerciendo sobre ellos, son iguales que para cualquier trabajador por cuenta ajena, pero siendo autónomos. Con esto las empresas se ahorran la cotización a la Seguridad Social de éstos trabajadores, ya que son ellos mismos los que se pagan su cotización⁶⁴.

Además, UGT enumera una serie de prácticas fraudulentas que constituyen según ellos “suficientes indicios de laboralidad”. Algunos de ellas son: la supervisión por parte de la plataforma de la organización del trabajo, el horario, quien trabaja cada día y la evaluación de los prestadores de servicios a través de la aplicación.

⁶³ Unión General de Trabajadores.

⁶⁴ Información recogida de www.ugt.es.

La Administración inspectora también ha actuado sancionando en Diciembre de 2017 a Deliveroo al pago de 160.000 euros por las cotizaciones no ingresadas a la Seguridad Social⁶⁵.

Aunque los sindicatos y trabajadores estén intentando luchar contra este fraude, lo que es cierto es que las plataformas siguen actuando de la misma manera y lo seguirán haciendo hasta que no exista una regulación vigente que frene esa situación. Algunos prestadores de servicios se están movilizandoy creando plataformas defensoras como “Riders x Derechos” en la cual pretenden organizarse y unirse de manera estatal para luchar contra estas empresas y que se les reconozcan sus derechos.

En 2018, se publicó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el periodo 2018-2020, la cual incluye en su línea 88: “1) Definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet. 2) Impartir, en colaboración con otros organismos públicos, formación especializada a Inspectores y Subinspectores. 3) Implantar programas piloto en distintas Comunidades Autónomas”⁶⁶.

En abril de 2019 se publicó en el Boletín Oficial del Estado que la Dirección General de Trabajo ha incluido a los riders en el convenio de hostelería, siendo representados por el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería⁶⁷. Este acuerdo se mantendrá, al menos, hasta 2020. En el artículo cuatro del V Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, se recoge “el reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas,...como prestación del servicio propio de establecimiento o por encargo de otra empresas”⁶⁸, por lo que podemos entender una referencia a las plataformas digitales. Aunque se haya producido esta inclusión de los prestadores de servicios en el sector de la hostelería, Comisiones Obreras ha explicado que trabajará para que su categoría profesional, su salario y sus funciones se regulen por convenios sectoriales⁶⁹.

Con esta inclusión, se resuelve un gran vacío legal que existía a la hora de encajar laboralmente a los prestadores de servicios, ante la ausencia de una regulación

⁶⁵ Información del Blog de Eduardo Rojo Torrecilla. El Caso Deliveroo Valencia. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/12/el-caso-deliveroo-valencia-importa-la.html>.

⁶⁶ Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 2018.

⁶⁷ Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 2019, modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería.

⁶⁸ Información obtenida del “V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería”.

⁶⁹ Información obtenida de la página de Comisiones Obreras.

específica de una actividad que empezó a crecer a raíz de la crisis. En este acuerdo, se especifica que cualquier entrega que se realice a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa de la normativa de transporte, se incluirán en el grupo profesional tercero de la hostelería.

Para finalizar, hemos visto que se están produciendo muchos movimientos para que en un periodo máximo de dos años, haya una regulación clara para este tipo de relación laboral, lo que promoverá empleos en empresas digitales de calidad eliminando la precarización del sector. Actualmente, como ya hemos visto, se ha producido la inclusión de estas personas en el V Convenio de Hostelería, aunque necesitamos muchos más cambios legislativos para que los prestadores de servicios tengan la protección y situación laboral que se merecen.

3.3. Economía colaborativa y precarización del empleo

Tras analizar las posibles situaciones laborales de los prestadores de servicios y la relación de trabajo que existe en las empresas más conocidas en nuestro país, investigaremos si este tipo de situación provoca precariedad laboral o no en los trabajadores. Con independencia de su situación, por cuenta propia o ajena, existen muchas evidencias de que las condiciones en las que se prestan estos servicios suponen en muchos casos un empeoramiento respecto a las que reciben los trabajadores tradicionales⁷⁰.

Normalmente realizan servicios de poca duración y por tanto los ingresos suelen ser escasos e irregulares y en muchas ocasiones insuficientes para asegurar un bienestar en la economía doméstica. Esta irregularidad de ingresos suele ir de la mano de la inestabilidad en el empleo, algo muy común en las plataformas de economía colaborativa. En el caso de los riders se suele establecer una tarifa base de no más de 2-3 euros por pedido. También se aplicarán unas cantidades extra por los fines de semana, kilómetros recorridos o el tiempo de espera para la entrega de un cliente. Como vemos son cantidades ínfimas que no proporcionan una vida digna del colaborador.

El tiempo de trabajo, uno de los aspectos más protegidos del Derecho del Trabajo, es de lo que más provoca precarización del empleo. Esto es así ya que los horarios de prestación de servicio de estos trabajadores no encajan en la jornada convencional ni

⁷⁰ Rodríguez-Piñero Royo, M., “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 138, 2014, pág. 146.

existe una clara delimitación en cuanto al comienzo y fin del tiempo de trabajo. Realmente no sólo sucede en este sector, sino que lo vemos cada vez más en todo el mercado laboral debido a la exigencia de flexibilidad por parte de los empresarios. En las nuevas formas de empleo sucede que los prestadores de servicios, en muchas ocasiones, realizan jornadas de más de 40 horas, ya que, como las cantidades por servicio son tan pequeñas, necesitan trabajar muchas horas para poder subsistir.

La irregularidad en la jornada y la escasa recompensa económica provoca que los trabajadores se presten disponibles más tiempo y se sobrecarguen de servicios para obtener un salario digno, o en ocasiones, esto lo provoca la propia plataforma, sancionándolos cuando rechazan algunos pedidos por lo que dicha exigencia provoca altos niveles de sobreexplotación laboral.

Por todo lo anterior, la economía colaborativa puede convertirse en el próximo factor de precarización de las relaciones laborales, impidiendo a la legislación laboral cumplir su función histórica en un Estado social, el Estado de bienestar⁷¹. La principal amenaza es que surjan grupos de trabajadores excluidos de su regulación, con condiciones económicas y laborales deficientes, y víctimas de una serie de precariedades en su trabajo, su vida profesional, su situación económica y sus expectativas personales⁷².

Los trabajadores de la economía digital se encuentran en una situación desfavorable ante los sistemas de seguridad social. Ya sean empleados por cuenta ajena o autónomos, la forma en la que se lleva a cabo la actividad provoca riesgo de desprotección. Los prestadores de servicios pueden quedar al margen de esta protección debido a; o que sus servicios pueden llegar a situarse dentro de la economía irregular o bien porque no alcanzan las condiciones mínimas para activar la cobertura del sistema. Es más, como en la mayoría de situaciones los trabajadores tienen que darse de alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos y por tanto pagar su cuota con las ganancias obtenidas en la realización de servicios, suelen optar por una base mínima de cotización por lo que sólo tendrían cubierta la enfermedad común o el accidente no laboral. Es un tema delicado ya que realizan actividades de riesgo que pueden suponer accidentes. Más adelante hablaremos sobre ello y su repercusión.

⁷¹ Todoli Signes, A., “El impacto de la “UBER economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, IUSLabor, núm. 3, 2015, págs. 18 y 19.

⁷² Ginès Fabrellas, A y Gálvez Duran, S., “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, Revista para el Análisis del Derecho, núm 1, 2016, págs. 35-38.

Respecto al acceso a algunas prestaciones de Seguridad Social como por ejemplo la prestación por jubilación, estos trabajadores no suelen generar grandes cotizaciones por lo que en un futuro su prestación no será aceptable. Es necesario por tanto que se persiga este tipo de relaciones, según ellos mercantiles, aunque como hemos visto existen muchos indicios de laboralidad. Por tanto, si se dan de alta como trabajadores y no como autónomos asumiendo ellos la cuota de cotización, podríamos reducir la precarización en esta actividad.

En el caso de las prestaciones de carácter profesional como el desempleo, presentan grandes problemas para garantizar las rentas de los empleados digitales. El desempleo se caracteriza por una situación extraordinaria e involuntaria de falta de empleo y por tanto de pérdidas de rentas. Además es necesaria la aceptación del compromiso de actividad y aceptación de ofertas adecuadas. En la economía colaborativa la insuficiencia de rentas no es debido a la falta de empleo sino a las malas condiciones de éste. Por todo lo anterior, la activación de la protección no puede basarse sólo en una pérdida del empleo sino que se deberían de tener en cuenta otras situaciones familiares y de la persona.

La economía colaborativa generará en 2020 más de 50.000 puestos de trabajo⁷³, pero ¿serán empleos de calidad? Bien es cierto que la economía colaborativa ha sido una oportunidad para muchas personas con dificultades para encontrar empleo como desempleados de larga duración o jóvenes, pero también es cierto que necesita una regulación a conciencia para que realmente sea una oportunidad y no un generador de empleos precarios.

4. LA SITUACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA COLABORATIVA.

El modelo español actual de representación colectiva de los trabajadores tiene una doble representación: por un lado la representación sindical, formada por las secciones sindicales y los delegados sindicales, y por otro lado, la representación unitaria compuesta por los comités de empresa y delegados de personal⁷⁴.

⁷³ Informe “La contribución económica de las plataformas de delivery en España”, Enero 2019.

⁷⁴ Gutiérrez Colominas, D., “La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y su composición y la instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva”, Revista de información laboral, núm. 12, 2018, pág. 1 pdf.

El Sindicalismo tiene que adaptarse a un futuro marcado por los cambios en las modalidades laborales y los avances tecnológicos, sin abandonar a los problemas más clásicos. Por tanto el sindicato deberá combinar la acción sindical más clásica con otra más moderna para hacer frente a los cambios de la actualidad⁷⁵. Lo primero que deberíamos pensar es si el sindicalismo actual tendrá suficiente poder como para regular las consecuencias del avance tecnológico sobre las relaciones laborales actuales, o por el contrario necesitará de modificaciones.

4.1. El estado actual del modelo de representación sindical de los trabajadores ante las nuevas formas de organización empresarial.

Los trabajadores autónomos tienen reconocido en el art. 19.1 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, el derecho a afiliarse a un sindicato o asociación empresarial e incluso fundar asociaciones profesionales específicas sin ninguna autorización previa⁷⁶. Por ello, hasta que no haya una legislación completa que declare la situación de los prestadores de servicios, si son autónomos podrán afiliarse a un sindicato o asociación empresarial.

Hoy en día, los sindicatos que más se están moviendo por la lucha de los derechos de los prestadores de servicios son Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Estos sindicatos están abiertos a que las personas que desempeñan su labor en las plataformas puedan asesorarse con el fin de mejorar su situación laboral. La sección sindical CNT de Deliveroo ha creado una página en la cual asesoran y luchan por los derechos de los riders.

Sin embargo, también existen asociaciones de los propios prestadores de servicios como “Riders X derechos” que luchan como plataforma para conseguir que se establezca una legislación que regule su situación laboral.

Las personas que están afiliadas a los anteriores sindicatos son autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes, por lo que sí pueden pertenecer a dichos sindicatos siendo imposible la creación de los mismos. El caso de “Riders X derechos”, se trata de una asociación formada por un grupo de prestadores de servicios

⁷⁵ Rodríguez Fernández, M.L., “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico, núm. 23, 2018, pág. 76.

⁷⁶ Cruz Villalón, J., “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”, Relaciones laborales, núm. 7/8, 2000, págs. 2y 3 pdf.

cuya creación está amparada por el artículo 19.1 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, el cual expone *“Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a: Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente; Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa; Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales”*.

En 2017, la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos sobre regulación del trabajo en plataformas expuso unos estándares mínimos para prevenir la competencia desleal y la abolición de la precariedad laboral⁷⁷:

- Respetar la legislación laboral y el salario mínimo de acuerdo con las prácticas nacionales así como garantizar unas condiciones de trabajo justas.
- Reconocer la condición de empleador y la presunción de condición del trabajador (hasta que se compruebe la verdadera condición de trabajador autónomo).
- Garantizar el derecho de organizarse, emprender acciones colectivas y negociar acuerdos colectivos.
- Prohibir cláusulas de exclusividad que impidan cooperar con otras plataformas.

En mayo de este mismo año se ha producido el juicio más grande que se ha celebrado contra una compañía de economía colaborativa, Deliveroo. En concreto, 532 mensajeros han denunciado a la empresa, y además han contado con el apoyo de UGT como acusación. Los prestadores piden que se aplique el actual convenio de hostelería comentado anteriormente y por tanto que se les contrate como trabajadores por cuenta ajena que son. Por otro lado, Deliveroo defiende que es una relación mercantil en la que no existe control y los colaboradores gozan de libertad de horario y decisión. Los riders exigen también que se abone a la Seguridad Social todas las cotizaciones no asumidas hasta ahora por la empresa. En la sentencia que estamos analizando, el fallo considera que deben readmitir a los prestadores de servicios, abonándoles los salarios dejados de recibir, el porcentaje de vacaciones que les corresponde así como una indemnización por la vulneración de derechos fundamentales. Se recoge por tanto la laboralidad de la relación haciendo constar el control por parte de la empresa, así como el poder

⁷⁷ Confederación Europea de Sindicatos (2017).

disciplinario que la misma utiliza en el caso de que se rechacen pedidos, como sucedió incluso fuera del horario establecido para cada colaborador⁷⁸.

Como hemos visto, en España aún queda mucho por hacer para mejorar la situación de estas personas. Lo que sí nos puede alentar son los movimientos sindicales que se están produciendo en otros países como es el caso de Dinamarca. En 2018, se ha realizado la primera negociación colectiva de la economía colaborativa o “gig economy” en la que se han mejorado condiciones de contratación, remuneración, cotización al seguro de pensiones, pago de vacaciones e incluso de prestación por accidentes⁷⁹.

5. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL MÁS COMUNES PRESENTES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Para analizar los factores de riesgos más comunes en la economía colaborativa tenemos que analizar las características de estas nuevas formas de trabajo. La naturaleza de los riesgos va a depender de las circunstancias que determina la prestación de servicios en el día a día entre las que nos encontramos; el tipo de plataforma y la actividad que desarrolle, las condiciones pactadas o la ausencia de regulación jurídica sobre dichas relaciones.

Para poder afrontar y combatir los nuevos retos y peligros que traerán las nuevas formas de trabajo, la Administración Pública debe modernizarse y para ello se prevé la adopción de las siguientes medidas⁸⁰:

- La asignación de medios técnicos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para permitir la identificación de las personas que intervienen en las plataformas de economía colaborativa.
- La creación de una guía de actuación especializada que facilite el desarrollo de la actuación.
- Llevar a cabo una campaña de inspección específica sobre las plataformas digitales.

⁷⁸ SJS Barcelona de 11 de junio de 2019 (rec.193/2019).

⁷⁹ Godínez Vargas, A., “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, op cit., pág. 12 pdf.

⁸⁰ Fernández Avilés, J.A., “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018, págs. 49 y 50.

La Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales está pensada principalmente para proteger a trabajadores subordinados con contrato de trabajo. Por lo tanto, es el empresario el que debe asumir las principales obligaciones de prevención. El problema surge cuando los trabajadores son autónomos, ya que existe una cierta ambigüedad jurídica. El art. 3.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales expone *“sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica”*⁸¹. Con este precepto, el legislador deja claro que su principal preocupación no son los autónomos.

Si el trabajador autónomo tiene empleados a su cargo, sí será necesario que este se haga cargo de un plan de prevención que los proteja. Sin embargo, si carece de los mismos, no estará obligado a tener ningún plan de prevención. Si bien es cierto, según la Ley del Estatuto del Trabajador autónomo, artículo 5, se deberá de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud que la Ley o los contratos suscritos le impongan.

En el caso de los prestadores de servicios de economía colaborativa, la prevención es un tema crítico al que no se le da la importancia que le corresponde y que como veremos más adelante conlleva consecuencias muy graves. Algunas de las razones podrían ser⁸²:

- En el caso de que se traten de trabajadores autónomos, si no tienen trabajadores a su cargo, como hemos visto anteriormente, no suelen dar importancia a la prevención de riesgos laborales.
- Si son falsos autónomos, como en la mayoría de los casos que son obligados a representar dicha figura jurídica, no tienen conocimientos sobre la cultura preventiva del autónomo por lo que no reparan en dicho asunto.

Uno de los riesgos físicos más probable de los riders son los accidentes en la carretera. Los prestadores de servicios están sometidos a una gran presión para la entrega rápida de los productos y un control por parte de la aplicación. Por ello, sucede que no realicen bien las maniobras o no vayan cien por cien centrados en la carretera. Si a esto se une

⁸¹ Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

⁸² Fernández Avilés, J.A., “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, op cit., pág. 69.

además la poca transparencia que existe en estas relaciones laborales, surgen consecuencias muy graves e irreparables. Una de estas consecuencias es por ejemplo el fallecimiento de un rider en mayo de 2019. El conflicto surge por dos motivos:

- Primero, el fallecido realizaba la prestación con el usuario de otro rider ya que no tenía documentación. Aquí podemos ver el poco control por parte de la empresa, ya que se estaba usurpando la identidad de otro riders y la plataforma no era consciente.
- Segundo, el supuesto colaborador estaba dado de alta como autónomo. La empresa consideraba accidente de tráfico y los demás prestadores de servicios consideraron accidente laboral.

Todo esto conlleva una cantidad de conflictos algunos resueltos, y muchos sin resolver, en los que algunos jueces dan la razón a las plataformas y otras a los riders. En enero de este año ha salido una sentencia estimatoria para Glovo, tras un accidente de un rider, en la cual declara que la relación que existe no tiene indicios de laboralidad basándose únicamente a lo que se ha establecido legalmente y en ningún momento a lo que digan las partes (“Irrelevancia del Nomen Iuris”)⁸³. El Tribunal considera⁸⁴:

- El rider prestaba los servicios en los horarios y días que elegía, con su propio vehículo, bajo su criterio organizativo, y eligiendo el itinerario.
- Asumía el riesgo de la actividad.
- No estaba sometido al poder disciplinario ni organizativo de la empresa, que era libre de aceptar un pedido o rechazarlo, que podría cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación.
- También se considera acreditado que el rider no estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad.
- Se considera acreditado que la factura dependía de los pedidos efectivamente realizados.

Actualmente, estamos viviendo una situación de conflictos en los que los riders y los sindicatos luchan contra el fraude y la precarización del empleo. Algunos juristas dan la razón a las plataformas y otros en cambio a los riders, incluso dándose las mismas

⁸³ SJS Madrid, 11 de Enero de 2019 (rec. 12/2019).

⁸⁴ Todolí, A. Argumentos en Derecho. Análisis a la segunda sentencia en España que declara que los Riders de Glovo son verdaderos autónomos, 2019. <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>.

situaciones, en cada caso es diferente. Por tanto, todavía no podemos hablar de sentencias que cambien la legislación para que se establezca de una vez la laboralidad o no. Como he comentado anteriormente, actualmente se encuentra en vigor el V Acuerdo de Hostelería, en el que debe basarse la jurisdicción.

5.1. La sobrecarga o infracarga de trabajo

Los trabajos que desempeñan los prestadores de servicios son a demanda lo que supone la preocupación de que exista trabajo insuficiente, ya que no produciría una retribución suficiente para vivir, o al contrario, que exista demasiada demanda por lo que el colaborador realizará más horas de las debidas. Esta sobrecarga se agudiza por el miedo a la sanción por parte de la plataforma si se rechazan los pedidos. La infracarga no permite que el prestador desconecte la aplicación ya que si surgen nuevos servicios debe estar disponible para cumplirlos, lo que sí ocasiona es una pérdida de ingresos notoria.

Las circunstancias de sobrecarga o infracarga se agravan por factores derivados de la pura naturaleza de la actividad: la vinculación entre los conocimientos y experiencia a la hora de realizar un servicio y lo que exige esta en relación al tiempo y esfuerzo, la dedicación e intensidad así como el grado de atención que se presta⁸⁵. La permanente atención a las aplicaciones móviles de estos prestadores de servicios en muchas ocasiones provocan fatiga y cansancio. Las consecuencias de la hiperconectividad laboral se manifiestan en cansancio, agotamiento, compulsión adictiva para comprobar si se ha olvidado alguna tarea, depresión y por supuesto, los trabajadores se llevan su estado anímico a casa lo que puede provocar conflictos familiares⁸⁶.

Otro de los riesgos directamente asociado al trabajo de las plataformas digitales es el “burnout” o “síndrome de estar quemado” por el trabajo, el cual se desarrolla por unas malas condiciones de trabajo y una inadecuada gestión del mismo, provocando cansancio excesivo y malestar en el empleo desempeñado. Algunos de los factores de riesgo que provocan este síndrome es la sobrecarga de trabajo, las elevadas exigencias

⁸⁵ De las Heras García, A. Y Lanzadera Arencibia, E. “El trabajo en plataformas digitales puro y duro”, Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. Extra 1, 2019, pág.74.

⁸⁶ Quílez Moreno, J. M., “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 51,2018, pág. 312.

de las plataformas, poca autonomía, estresores económicos, insatisfacción en el trabajo, conflictos con compañeros o clientes o competitividad para obtener un salario digno⁸⁷.

Las fases del síndrome de burnout coinciden prácticamente con las fases de un trabajador digital en una plataforma⁸⁸:

- ❖ Fase inicial o de entusiasmo: los prestadores de servicio acceden a la plataforma con unas expectativas positivas acerca del beneficio que podrán obtener así como de la realización de tareas que van a realizar.
- ❖ Fase de estancamiento: sucede cuando los colaboradores empiezan a realizar la actividad y se dan cuenta de que no se están cumpliendo las expectativas creadas ya que no hay suficiente actividad para el mismo o no hay una correcta organización.
- ❖ Fase de frustración: se da en el momento en el que la persona que desarrolla el servicio se da cuenta de que no es proporcional el esfuerzo que realiza con el beneficio que está obteniendo. En este momento surgen problemas de tipo emocional y conductual.
- ❖ Fase de apatía: en esta fase el prestador de servicios no entiende la exclusión por parte de la plataforma que puede ser causada por su normativa establecida a la hora del rechazo de pedidos y o la baja calificación por parte de un cliente del servicio.
- ❖ Fase de quemado: se produce un colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud, lo que obliga al trabajador a abandonar la plataforma insatisfecho y frustrado.

Un exceso de trabajo puede provocar el efecto contrario del “burnout” que es el “workalcoholism” o adicción al trabajo que se caracteriza por una excesiva dedicación de tiempo y esfuerzo al desarrollo de la tarea que culmina con un trastorno compulsivo e involuntario de seguir trabajando, así como un desinterés por otras actividades⁸⁹.

5.2. El estrés laboral.

⁸⁷ González Cobaleda, E., “Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora”, Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. Extra 1, 2019, pág. 102.

⁸⁸ De las Heras García, A. Y Lanzadera Arencibia, E. “El trabajo en plataformas digitales puro y duro”, op cita, pág. 75.

⁸⁹ De las Heras García, A., “Prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo: especial referencia a los riesgos psicosociales”, Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, 2016, pág. 224.

El trabajo en las plataformas suele venir caracterizado por una autogestión de la tarea y del tiempo del desarrollo del trabajo por parte del prestador de servicios. Además, suelen tener mucha incertidumbre ya que su cantidad de trabajo dependerá de la demanda que exista en cada momento. Deben de estar siempre pendientes y disponibles para aceptar un servicio, lo que supone un coste económico que no se compensa siempre. Por otro lado, no existe una comunicación humana a excepción de la poca que tengan con el cliente. Todo contacto con la plataforma es virtualmente por lo que es un programa digital el que determina la distribución de tarea para cada uno de los colaboradores.

Como hemos comentado anteriormente, los prestadores de servicios son sancionados si rechazan una cantidad de tareas. Como todo se hace de manera informatizada, no existe una manera de exponer los motivos que le han llevado a rechazar dicho servicio. Es más, hay ocasiones en los que el propio diseño de la aplicación genera errores en la configuración de la tarea o en el navegador de los colaboradores, ya que son máquinas y no son cien por cien precisas⁹⁰. Si esto se realizara a través de personas, los errores podrían ser los mismos pero sería más fácil solucionarlo y no produciría estrés en el colaborador.

Los prestadores de servicios además no suelen tener relación con otros compañeros a no ser que se conozcan, es decir, la plataforma no realiza ninguna acción para que se conozcan entre ellos. Las personas necesitamos relacionarnos dentro y fuera del ámbito laboral, ya que es importante desahogarnos y mostrar nuestras frustraciones.

El estrés se manifiesta en el momento en el que el colaborador no es capaz de cubrir la cantidad de trabajo proporcionado o las exigencias que impone la plataforma. Se suele mostrar con síntomas como tristeza o incluso depresión, ansiedad, sensación de cansancio y en casos más extremos enfermedades cardiovasculares. En muchas ocasiones, este problema no es tanto por culpa de la plataforma sino por parte del colaborador. Es este el que se autodisciplina para intentar maximizar la eficiencia de su

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo., Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital, 2019, págs. 82 y 83 pdf.

trabajo, llegando a un agotamiento ocupacional e incluso sintiéndose fracasado unido a ansiedad y depresión lo que origina la llamada “neurosis laboral”⁹¹.

6. APUNTES SOBRE LA REGULACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO DE LA UE Y EN ALGUNOS ESTADOS MIEMBRO.

En el marco de las relaciones jurídico-laborales que se entablan en las plataformas virtuales debe tenerse en cuenta no sólo la legislación de la Unión Europea sino también la interna de cada Estado Miembro, lo que lo hace más complicado todo. Esta nueva forma de empleo exige que se fije un cuadro normativo ordenado que proporcione claridad y seguridad jurídica. El marco jurídico regulador de mínimos debería establecer unos criterios para establecer y aplicar una normativa reguladora interna de cada país⁹².

6.1. El concepto de prestador de servicios de las plataformas en el Derecho Derivado de la Unión Europea.

Hoy en día la duda surge en si cabe una respuesta en el Derecho de la Unión Europea, por lo que se interpretaría por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea o si no es así, que posibilidad existe de crear una norma común en relación al trabajo en la economía colaborativa.

La preocupación por las instituciones comunitarias ya se mostró en el Parlamento Europeo en su resolución de 2017 sobre la Economía colaborativa⁹³, teniendo en cuenta que la economía colaborativa es un potencial factor de precarización del empleo. A pesar de esta preocupación, no parece que a corto plazo se vaya a adoptar una norma general sobre el concepto de trabajador en la que se especifiquen las bases mínimas para la aplicación de la normativa en cada Estado Miembro. Si esta medida se llevara a cabo podría proporcionar seguridad y una aplicación común para toda la Unión Europea, evitando así lagunas legales.

En 2017 ha sido aceptado por todos los países de la Unión Europea el Pilar Europeo de Derechos Sociales, compuesto por veinte principios y derechos para garantizar desde el

⁹¹ Lafuente Pastor, V. P., “El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes”, Acciones e Investigaciones Sociales, núm. 38, 2018, pág. 20.

⁹² Vilalta Nicuesa, A.E., “La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa”, Revista crítica de derecho inmobiliario, núm. 765, 2018, pág. 281.

⁹³ Información obtenida en la página del Parlamento Europeo, Una Agenda Europea para la economía colaborativa, 15 de Junio de 2017, págs. 3 a 5 pdf.

derecho a un empleo digno hasta el derecho a la asistencia sanitaria⁹⁴. Es un paso más para avanzar sobre alguna respuesta comunitaria a los nuevos empleos emergentes aplicando estos principios a cualquier trabajo atípico, incluido los trabajos de las plataformas virtuales, reconociendo como “trabajador” a cualquier persona que preste servicios reales y efectivos a otros a cambio de remuneración.

Si nos basamos en los elementos en los que se configura el concepto comunitario de trabajador, atendiendo a si la persona realiza las actividades bajo la dirección de otra persona, podremos entender que los prestadores de servicios encajarían en el concepto de trabajador siempre y cuando los mismos actúen bajo la dirección de la plataforma, realizando la actividad que genere beneficio y que por la misma reciba remuneración⁹⁵.

Al final de lo que se trata es de buscar unas condiciones de trabajo justo y equitativo para quienes desempeñan su trabajo a través de plataformas digitales, igualándolas lo más posible a las condiciones que tienen los trabajadores convencionales con un centro de trabajo y contacto directo con el empresario. Por ello el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea justificaría la intervención de las instituciones para proponer una Directiva específica del Trabajo en las Plataformas⁹⁶. Esta Directiva asumiría el concepto de tradicional de trabajador ampliándolo hacia la “dependencia económica” lo que regularía este tipo de nuevo empleo. Esta Directiva por tanto regularía el trabajo en las plataformas, asumiendo que no son trabajos constantes y que el prestador de servicios no siempre obtiene el mismo beneficio. Por ello, sería importante asumir que es un grupo vulnerable y que cada Estado Miembro debería de considerar un estatuto protector mínimo para este tipo de trabajadores, garantizando un subsidio en el caso de que el colaborador no consiga lo suficiente para tener un sueldo digno. Esta solución, evitaría muchos accidentes que suceden en la actualidad por el estrés que conlleva hacer todos los servicios posibles para subsistir.

6.2. Referencias a la situación jurídica del trabajo en la economía colaborativa en Francia e Italia

⁹⁴ Información obtenida de la página de la Comisión Europea, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_es.

⁹⁵ García Murcia, Joaquín., Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia, Aranzadi, 2017, págs. 45 a 50.

⁹⁶ Sánchez-Urán Azaña, M. Y., *Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la Unión Europea y Ordenamientos Nacionales*, Nuevas tecnologías y protección de datos, 2019, pág. 15.

Como hemos visto, actualmente no existe una regulación comunitaria que nos dé una solución clara al problema de las plataformas. Por ello, corresponde a los ordenamientos jurídicos de cada país la regulación de los prestadores de servicios. En puntos anteriores hemos podido comprobar que España vive un momento muy importante de conflictos judiciales entre las plataformas y los colaboradores en el que todavía no hay una solución clara, ya que alguna jurisprudencia apoya a los colaboradores y otra a los prestadores de servicios. Bien es cierto, que estamos llegando a un punto en común en nuestro país ya que ya han sido incluidos en el V Acuerdo de Hostelería comentado en apartados anteriores.

Tras hacer un análisis de las condiciones y conflictos que están surgiendo en España, sería importante analizar otros países de la Unión Europea para identificar como están regulando estos nuevos empleos en sus países. Hablaremos sobre Italia y Francia.

6.2.1. Francia:

En 2016, se realizó una reforma laboral introduciendo unas obligaciones específicas para los trabajadores independientes que desarrollen su actividad en Francia, independientemente de donde estén localizadas, conectando personas por medios electrónicos para la prestación de servicios o el intercambio de los mismos⁹⁷. Por tanto, no se ha optado por una nueva categoría laboral sino que se ha dotado de derechos a los trabajadores independientes que trabajen a través de algunas plataformas.

En enero 2019 se falló una sentencia contra Uber, dictada en recurso contra la decisión del Conseil de Prud'hommes de París de junio de 2018⁹⁸. Frente a la decisión del Conseil, la Cour calificó como contrato de trabajo la relación del prestador de servicios con Uber, ya que el conductor no era libre de elegir a sus clientes así como que la plataforma centralizaba las peticiones e iba asignándolas a los conductores. Además la misma sentencia recoge que las tarifas se calculan mediante la aplicación, imponiéndole al conductor la ruta que tiene que realizar sin posibilidad de elección por parte del mismo.

Otra sentencia importante fue en noviembre de 2018 contra Take Eat Easy, recurso que revisaba la decisión que se tomó por parte de la Cour d'Appel de París en abril de

⁹⁷ Agote, Eguizábal, R., “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, Iuslabor, núm. 1, 2017, pág. 16 pdf.

⁹⁸ Sentencia de la Cour D'Appel de París, de 10 de enero de 2019.

2017⁹⁹. En esta sentencia se vuelven a analizar los puntos contractuales que determinan que es una relación laboral como es el caso de la dependencia o subordinación, exponiendo que la existencia o no de una relación laboral no depende de la voluntad de las partes sino de las condiciones que se hayan impuesto.

Las soluciones judiciales que se exponen en este país ponen en evidencia lo que pasa en España actualmente también, que es muy complicado aplicar a esta nueva forma de empleo la legislación laboral existente. Por ello, como hemos dicho anteriormente, no nos deberíamos centrar en definir la relación contractual que existe sino simplemente establecer una protección para estos prestadores de servicios.

6.2.2. Italia

La legislación italiana mantiene como en España una distinción entre trabajador subordinado y trabajador autónomo. Así el art. 2094 del Código Civil Italiano define al trabajador por cuenta ajena dejando claro que el mismo se encuentra bajo el poder de dirección y disciplinario del empleador; el art. 2222 del Código Civil Italiano define por el contrario al trabajador autónomo, el cuál realiza el trabajo o la prestación a cambio de una remuneración, sin ninguna relación de subordinación y obteniendo dicha remuneración a base únicamente de su esfuerzo¹⁰⁰.

En febrero de 2019 ha sido publicada una sentencia en la que se reconoce al repartidor el derecho de percibir el salario que se fija en el Contrato colectivo del sector del transporte¹⁰¹. Lo curioso es que en ningún momento se reconoce la relación laboral, sino simplemente que hay que proteger a los trabajadores autónomos en algunas circunstancias. En Italia pasa igual que en España, la discusión sobre si son trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia está candente.

⁹⁹ Sentencia de la Cour de Cassation, de 28 de noviembre de 2018.

¹⁰⁰ Información obtenida del Código Civil Italiano, R.D. 16 de marzo de 1942, a través de la pág. http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/Lib5.htm.

¹⁰¹ Sentencia de la Corte di Appello de Torino 26/2019, febrero de 2019.

7. CONCLUSIONES.

La economía colaborativa está creciendo a gran velocidad y se ha convertido en una nueva forma de empleo para personas que tienen dificultad para reincorporarse a la vida laboral ya sea por edad, poca formación o experiencia, o para personas que por motivos familiares o personales no pueden desempeñar una jornada continua como se haría en un trabajo tradicional. Podríamos llegar a hablar de una forma de empleo flexible, pero, tras el estudio que he realizado, considero que está muy lejos de poder considerarse de esa manera.

La definición de economía colaborativa no está muy clara. Es más solemos englobar todas las actividades de intercambio de bienes y servicios a través de una plataforma en un mismo grupo. Si bien es cierto que todas estas actividades tienen el fin de intercambiar bienes y servicios a través de una plataforma virtual, el hecho es que las condiciones de trabajo no son las mismas. Por ello es necesario distinguir entre la persona que realiza el servicio de manera altruista, por lo que sólo pone un precio al servicio para cubrir los gastos del mismo; y por otro lado el que realiza la actividad para poder subsistir. Por tanto, hay que tener en cuenta que no tendrán la consideración de trabajador los que realicen la actividad de manera desinteresada; pero sí los que realicen la actividad como un medio de vida.

Es importante también diferenciar la economía colaborativa del outsourcing. No se trata de externalizar los servicios, por una razón sencilla; en el outsourcing los trabajadores pueden dedicarse a su profesión en diferentes empresas, siempre que el horario lo permita. En este caso no es así, los prestadores de servicios suelen firmar contratos de exclusividad, los cuales no les permiten trabajar en otras plataformas. Los contratos de exclusividad son legales, siempre que se cumplan unas condiciones, aunque no es el caso en las plataformas.

Tras realizar mi trabajo, he llegado a la conclusión de que no son trabajadores autónomos, ya que no tiene ajenidad ni en los medios ni en los resultados, algo fundamental para poderlos incluirlos en este grupo. Por otro lado, tampoco podrían considerarse trabajadores económicamente dependientes, ya que, aunque tenga una dependencia económica total, no organiza su actividad de manera personal y las empresas sí ejercen, como hemos visto en varias ocasiones, el poder disciplinario frente a estas personas. Por lo tanto, considero que estos trabajadores deben de estar incluidos

en el Estatuto de los Trabajadores como trabajadores especiales. La inclusión de los prestadores de servicios en el V Acuerdo de Hostelería hace que estemos más cerca de que se regule este tipo de actividad.

La jurisprudencia, sin embargo, no lo tiene tan claro. Como he investigado en mi trabajo, existen muchas sentencias que dan la razón a los prestadores de servicios y a los sindicatos que reivindican que son trabajadores por cuenta ajena, pero existen otras sentencias que se la dan a las empresas de economía colaborativa, argumentando que sí son trabajadores por cuenta propia. En julio de 2019 se ha producido la sentencia más importante hasta la fecha en la que se establece la laboralidad de los trabajadores de Deliveroo desde 2015, por lo que es un paso más hacia la creación de una legislación.

En la actualidad, al no existir una legislación que regule este tipo de empleo, las plataformas en muchas ocasiones, por lo que hemos visto, se aprovechan de la necesidad de estas personas ofreciendo unas condiciones laborales precarias, ya que los prestadores de servicios tienen una retribución muy baja que hace que para tener un sueldo digno tengan que trabajar muchas horas y hacer muchos servicios. No tienen una regularidad en sus ingresos ya que trabajan a demanda y es la plataforma la que elige que personas hacen el reparto.

Es más, como los prestadores se tienen que dar de alta en el régimen de autónomo (exigencia que puede verse en sus requisitos para poder ser colaborador), tienen que asumir un gasto más que realmente no debería corresponderle. Como suelen ganar poco dinero, pagan la cotización más baja por lo que en un futuro les perjudicará. Además no tienen prestación por desempleo, por lo que no tienen ningún subsidio si pierden el empleo. En mi opinión, este tipo de trabajo se ha convertido en el método de precarización de empleo mejor ocultado hasta la fecha. Por ello considero que se deben de poner medios para terminar con estas condiciones tan pobres. En mi opinión, considero que nos queda mucho aún que conseguir para que se pueda desempeñar este trabajo con unas condiciones dignas y concordantes con la prestación realizada.

Como hemos visto, los prestadores de servicios aún no tienen una normativa en la que respaldarse por lo que deben apoyarse en la jurisprudencia y en pequeñas inclusiones que se hacen en otros colectivos. Por ello, su situación sindical es complicada ya que no pueden crear sindicatos (en la mayoría de casos, estas personas se encuentran dadas de alta como trabajadores autónomos). Lo que sí pueden hacer es afiliarse a sindicatos ya

existentes y fundar asociaciones (cómo la creada por riders de Barcelona llamada “Riders X derechos”).

Sindicatos como Unión General de Trabajadores o Comisiones Obreras se encuentran inmersos en la lucha por los derechos de los colaboradores. Consideran que se están produciendo injusticias con los prestadores de servicios y que, uniéndose, es posible que se consiga una normativa que regule el desempeño de estas actividades. De hecho, ya han ganado varias sentencias en representación de los afectados, aunque como ya he comentado anteriormente, aún queda mucho que luchar.

La actividad que desempeñan los prestadores de servicios, como otros empleos, conllevan unos riesgos. Pero, ¿cuál es la diferencia? La respuesta es clara: los trabajadores de cualquier sector regulado deben estar protegidos por un servicio de prevención de riesgos laborales del que se hace cargo el empresario. En las plataformas de economía colaborativa, no existe la figura de empresario como tal, sino que cada colaborador es su propio empresario. Como hemos visto durante todo el texto, esto no es del todo cierto. Como no existe esta figura, sería el propio colaborador el que debe encargarse de su protección. Los colaboradores no son conscientes de las obligaciones que tienen porque no son auténticos autónomos. Todo este conflicto deriva en accidentes laborales sin ningún responsable y enfermedades profesionales no tratadas como son la depresión o burnout. De hecho, por desgracia, este año hemos contado con un accidente de un prestador de servicios al que le ha costado la vida, por lo que considero que es un tema fundamental que solucionar.

Los colaboradores no pueden seguir desempeñando su labor en las condiciones en las que la realizan. Desarrollan la actividad en medios de transporte que pueden suponer un grave riesgo para su integridad física, así como para la de los demás. Si los prestadores de servicios tuvieran unos horarios y remuneración acorde a sus necesidades, no se autoexplotarían ellos mismos para ganar un sueldo digno y por tanto realizarían su labor con más seguridad.

Si lo pensamos bien, todos los conflictos y deficiencias que existen en la economía colaborativa, se solucionarían creando una regulación de la actividad. Si esto sucediese, seguirían surgiendo conflictos pero la solución sería sencilla y en todos los casos igual.

Tras analizar todo lo que sucede en España, vi conveniente indagar acerca de la situación en la Unión Europea y en concreto en dos países próximos a nuestro país. Esta

investigación me llevó a darme cuenta de que es necesaria una legislación europea de mínimos, hasta ahora inexistente, que regule este tipo de actividad y que ayude a los estados miembros a crear su propia legislación. En Italia y en Francia nos encontramos en la misma situación que en España. No existe una regulación en ninguno de esos países y los Tribunales no dan una solución única, sino que, dependiendo de la situación de cada conflicto, se decantan por lo que opina la plataforma o los prestadores de servicios. Es por ello que la realización de una Directiva europea armonizadora y delimitadora de las condiciones de trabajo de estas personas se hace necesaria.

Como conclusión final, considero que todos los conflictos judiciales que están ocurriendo en España y en varios países, producen una inseguridad jurídica en estos trabajadores. Si, para esta actividad, se creara una regulación específica, seguramente los colaboradores se sentirían más satisfechos en el desempeño de su labor y me atrevería a decir, que aumentaría la demanda de este tipo de empleo.

8. BIBLIOGRAFÍA

Agote, Eguizábal, R., “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, Iuslabor, núm. 1, 2017.

Alarcón Caracuel, M.R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 28, 1986.

Alfaro, J., “La regulación contractual de Uber con sus conductores”, <http://almacenederecho.org/36791-2/>.

Cruz Villalón, J., *El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado*, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Tecnos, 1999.

Cruz Villalón, J., “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”, Relaciones laborales, núm. 7/8, 2000.

Deliveroo anuncia cambios en los contratos de sus repartidores <http://www.elmundo.es/economia/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fe1f8b45e6.html>.

De las Heras García, A., “Prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo: especial referencia a los riesgos psicosociales”, Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, 2016.

De las Heras García, A. Y Lanzadera Arencibia, E. “El trabajo en plataformas digitales puro y duro”, Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. Extra 1, 2019.

De Rivera, J., Gordo López, A.J., Cassidy, P.R., “La economía colaborativa en la era del capitalismo digital”, Revista de estudios para el desarrollo social de la comunicación, núm. 15, 2017.

Encuesta de Población Activa de la UE (EU-28, 2016).

Fernández Avilés, J.A., “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018.

García Murcia, Joaquín., Condiciones de empleo y relaciones de trabajo en el derecho de la Unión Europea: un estudio de jurisprudencia del tribunal de justicia, Aranzadi, 2017.

Ginès Fabrellas, A y Gálvez Duran, S., “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, Revista para el Análisis del Derecho, núm 1, 2016.

Godínez Vargas, A., “El trabajo organizado mediante plataformas virtuales y aplicaciones de dispositivos: trabajadores asalariados o contratistas independientes”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, núm. 54, 2019.

González Cobaleda, E., “Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora”, Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. Extra 1, 2019.

Guerrero Vizuete, E., “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo, vol. 6, 2018.

Guerrero Vizuete, E., “*El trabajador autónomo dependiente económicamente: un estudio jurídico laboral*”, Lex Nova, Valladolid, 2012.

Gutiérrez Colominas, D., “La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y su composición y la instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva”, Revista de información laboral, núm. 12, 2018.

Informe “La contribución económica de las plataformas de delivery en España”, Enero 2019.

Lafuente Pastor, V. P., “El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 38, 2018.

Martínez Barroso, M.R., “Trabajo autónomo y trabajo subordinado. Delimitación, Análisis y Propuestas de Reforma”, *Estudios Financieros*, núm. 273, 2005.

Martínez Escribano, A., “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm.1, 2018.

Martín Moral, M.F., “Economía colaborativa y protección del consumidor”, *Revista de Estudios Europeos*, núm. 70, 2017.

Mercader Uguina, J.R., *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.

Mercader Uguina, J.R., “El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a plataformas digitales”, *Diario La Ley*, núm.9, 2017.

Otero Gurruchaga, C., “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 1, 2018.

Organización Internacional del Trabajo., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 2019, págs. 82 y 83 pdf.

Quílez Moreno, J. M., “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51,2018.

Rodríguez Fernández, M.L., “Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, núm. 23, 2018.

Rodríguez-Piñero M., «La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo», núm. 71.

Rodríguez-Piñero Royo, M., “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social”, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 138, 2014.

Rodríguez-Piñero Royo, M. “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, Economía colaborativa y trabajo en plataformas realidades y desafíos, 2017.

Rojo Torrecillas, Eduardo., El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad (trabajo asalariado), no el nombre (trabajo autónomo). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/12/el-caso-deliveroo-valencia-importa-la.html>

Sagardoy de Simón, I. Y Núñez-Cortés Contreras, P., “Economía colaborativa y relación laboral: ¿un binomio conflictivo?”, Cuadernos de Pensamiento Político, enero-marzo, 2017.

Sala Franco T. Y López Mora F., “Contrato de trabajo”, Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo I, 1990.

Sánchez Iglesias, A.L y otros, *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Thomson Reuters, 2016.

Sánchez-Urán Azaña, M. Y., *Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la Unión Europea y Ordenamientos Nacionales*, Nuevas tecnologías y protección de datos, 2019.

Sastre-Centeno, J.M., Inglada-Galiana, M.E., “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 94, 2018.

Secretaría de Salud Laboral de UGT “La Economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, 2018.

Sierra Benítez, E.M., “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿Qué derecho dependiente debemos construir para el siglo XXI?”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2016.

Suarez Corujo, B., “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 141, 2018.

Trillo Párraga, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de derecho social*, núm. 76, 2016.

Todolí, A. *Argumentos en Derecho. Análisis a la segunda sentencia en España que declara que los Riders de Glovo son verdaderos autónomos*, 2019. <https://adriantodoli.com/2019/02/07/analisis-a-la-segunda-sentencia-en-espana-que-declara-que-los-riders-de-glovo-son-verdaderos-autonomos-trade/>.

Todolí Signes, A., “El trabajador en la «Uber economy»: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2017.

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

Triguero Martínez, L.A. “La influencia del entorno crowd sobre las relaciones de trabajo y sus protagonistas: crowdworking y crowdworkers”, *Labour y Law Issues*, vol.2, núm.2, 2016.

Vilalta Nicuesa, A.E., “La regulación europea de las plataformas de intermediarios digitales en la era de la economía colaborativa”, *Revista crítica de derecho inmobiliario*, núm. 765, 2018.



JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2015 (rec. 434/15).

Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, 19 de febrero de 2014 (RJ 2014/2075).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 4 de enero de 2006 (rec. 10/2006).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 1 de junio de 2018 (rec.244/2018).

Sentencia del Juzgado de lo Social Madrid de 3 de Septiembre de 2018 (rec. 284/2018).

Sentencia de la Cour D'Appel de París, de 10 de enero de 2019.

Sentencia de la Corte di Appello de Torino 26/2019, febrero de 2019.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 11 de Enero de 2019 (rec. 12/2019).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 10 de junio de 2019 (rec. 197/2019).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de 11 de junio de 2019 (rec. 193/2019).

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 22 de Julio de 2019 (rec. 118/2019)

LEGISLACIÓN

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI», 2014.

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

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Comisión europea, 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, 2016.

Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales.

Informe de la consulta pública que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulado «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales», SWD (2017)206 final, abril 2017.

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa.

Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario.

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, 21 de diciembre de 2017.

Evaluación de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores (91/533/CEE), SWD (2017)205 final, 2017.

Boletín Oficial del Estado, 29 de Marzo de 2019, modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería.