FUNDACIÓN 1 DE MAYO CUACETNOS

49 - OCTUBRE 2023

EL TRABAJO DE PLATAFORMA Y LA REGULACIÓN ANTE LA DESPROTECCIÓN



WWW.1MAYO.CCOO.ES

Autor:

Fernando González Buitrago

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

C/ Longares, 6. 28022 Madrid

Tel.: 91 364 06 01

1mayo@1mayo.ccoo.es

www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN CUADERNOS, NÚM: 49

ISSN: 1989-5372

© Madrid, octubre 2023

EL TRABAJO DE PLATAFORMA Y LA REGULACIÓN ANTE LA DESPROTECCIÓN

Fernando González Buitrago

El presente trabajo ha sido realizado durante las prácticas curriculares del Máster en Estudios Avanzados de Trabajo y Empleo de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), que se regulan bajo un convenio de colaboración con la Fundación 1° de Mayo y la citada universidad Dichas prácticas curriculares fueron realizadas durante los meses de enero a abril de 2023.

Resumen

Parece que la problematización sobre la figura del trabajador de plataforma no se encuentra cerca de solucionar. En el presente trabajo se analizará a través de un recorrido de la literatura que rodea a la economía de plataforma y sus trabajadores de manera que, resulte una imagen del panorama de este particular apartado de las relaciones laborales y concluir si estos trabajadores precisan de una parcela propia dentro del ordenamiento laboral español o no. El análisis se divide en dos partes, la primera basada en una revisión conceptual que permite desgranar las lógicas y dinámicas de la economía de plataforma y, una segunda donde se atiende el marco legal que engloba a estos trabajadores. En base a esta revisión, se concluye la necesaria profundización del ordenamiento jurídico sobre la figura híbrida del TRADE en España debido a su insuficiente relevancia y protección para ejercer la actividad de trabajador de plataforma.

Palabras clave: Economía de plataforma, Economía colaborativa, Trabajador de plataforma, TRADE, autónomo, asalariado.

Abstract:

It seems that the problem of the platform worker is not close to being solved. This paper will analyse the literature surrounding the platform economy and its workers in order to provide a picture of the panorama of this particular section of labour relations and conclude whether or not these workers need their own section within the Spanish labour law. The analysis is divided into two parts, the first based on a conceptual review that allows us to unravel the logics and dynamics of the platform economy, and the second where we look at the legal framework that encompasses these workers. On the basis of this review, we conclude that it is necessary to deepen the legal framework of the hybrid figure of the TRADE in Spain due to its insufficient relevance and protection to carry out the activity of platform worker.

Keywords: Platform economy, Collaborative economy, Platform worker, TRADE, self-employed, salaried worker.

CONTENIDOS

Introducción	5
1. La economía de plataforma: marco concepto	ла! 6
Origen de la gig economy	6
Definición y características	7
Diferenciación de la economía colaborativa	8
2. Modalidades de la economía de plataforma.	11
Uberización	11
Crowdsourcing	12
Crowdworking	12
Microtasking	13
3. El trabajador de plataforma y sus relaciones	13
La relación laboral: límites y desafíos	14
La figura del trabajador de plataforma	14
Relación con plataforma	15
Relación con clientes	16
4. Marco legal del trabajador de plataforma	17
El caso español	17
Debate autónomo/cuenta ajena	19
La laboralidad de los trabajadores de plataform	a: revisión de sentencias 19
Sentencias que respaldan la no laboralidad de l	os trabajadores de plataforma 21
5. Propuestas para nuevas formulaciones labo	rales 22
6. Conclusión	24
Bibliografía	25

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años la economía de plataforma ha ocupado importantes espacios dentro de la agenda mediática y política de manera más o menos directa, debido principalmente a la expansión de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Estas herramientas han transformado la manera en la que nos relacionamos con el mundo en actividades tan nimias como la interacción con los demás, como consumimos, llevamos a cabo nuestras actividades diarias y, por supuesto, no ha pasado inadvertido para el mundo del trabajo. Desde la reserva de alojamiento en línea hasta la contratación de servicios de transporte o entrega de alimentos, las plataformas digitales han cambiado las reglas del juego en la economía global.

Esta nueva forma de mercado nos está legando en estos últimos años nuevas maneras de entender un mercado permitiendo una mayor democratización en las transacciones a través de fenómenos como la economía de plataforma y colaborativa, con sus diferencias y semejanzas. Sin embargo, como suelen acostumbrar los cambios, estos traen consigo un conjunto de novedades que choca con nuestras dinámicas más tradicionales, sobre todo en el mundo del trabajo, las cuales en este caso han ido derivadas a comprometer las lógicas respecto a la seguridad laboral, derechos laborales y estabilidad en el puesto de trabajo de los nuevos trabajadores de plataforma.

Por supuesto las reacciones durante la expansión de la economía de plataforma no se han hecho esperar, reproducción un abanico de propuestas que van desde la asunción de la laboralidad de estos trabajadores, hasta la creación de una nueva tipología de trabajador que rompa la dicotomía asalariado /emprendedor. Debido a la naturaleza del debate podemos partir que el núcleo del mismo parte de los principios del derecho laboral de ajenidad y dependencia para definir su carácter.

Existe un exponencial avance las TIC, las cuales siguen su evolución independientemente de que las herramientas jurídicas sean actualizadas para proteger a los trabajadores o no. Esto es algo que podemos observar en nuestros días, donde las polémicas sobre estas figuras no dejan de manifestarse en los juzgados y en los medios de comunicación, lo cual es preocupante ya que refleja la necesidad de respuesta uniforme a la causa. Además, los trabajadores de plataforma son solo el principio de probablemente una nueva revolución industrial, dado que las TIC ya han dado su siguiente paso con las IA y aún no hemos sido capaces de dar una respuesta lo suficientemente contundente.

En ese marco, el objetivo de este artículo es discernir cuál de las soluciones que proponen la literatura del derecho laboral resulta más acorde a las características de los trabajadores y trabajadoras de plataforma, de manera que puedan ejercer su actividad sin sus actuales características precarizadoras que aportan las zonas grises de los ordenamientos jurídicos.

En concreto, se plante preguntarnos si necesitamos una regulación profunda que atienda a las realidades de estos trabajadores y la forma en la que prestan sus servicios. Es cierto que, en países como el nuestro, Francia e Italia se ha abierto la puerta a legislar con algunas

redacciones sobre como incluir en el ordenamiento laboral a estos trabajadores. Sin embargo, como veremos más adelante no siempre significan ser una norma de especial profundidad que atienda a los problemas reales de estos trabajadores.

En el caso español, la pregunta de investigación se podría esgrimir como: ¿Existe necesidad de regular o profundizar en la figura del trabajador de plataforma resultante de la economía de plataforma?

Para dar cuenta de ella, la metodología seguida para este trabajo consistirá en una revisión bibliográfica a través de los marcos conceptuales y legales que rodean a la economía de plataforma y sus trabajadores desde una perspectiva del derecho laboral, de manera que podamos tener una imagen panorámica de la constitución de este fenómeno. Este análisis culminará con la revisión de la literatura de las posibles soluciones propuestas por los expertos del derecho laboral que más se adecuen a la forma de prestar la actividad de los trabajadores de plataforma, procurando extirpar el carácter precario distintivo que ha marcado la agenda de estos trabajadores.

1. LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA: MARCO CONCEPTUAL

ORIGEN DE LA GIG ECONOMY

Dentro de los orígenes de la gig economy o economía de plataforma parece haber un consenso cronológico para señalar el inicio de este fenómeno, sin embargo, no ha habido la misma unanimidad explicar los fenómenos previos que dieron paso a este modelo. El punto de partida de la economía de plataforma comienza con la crisis de 2008 surgida en Estados Unidos con la caída de unos de los mayores fondos de inversión Lehman Brothers, quiebra que llevo al país y a la gran mayoría del globo a una de las mayores crisis económicas que se recuerdan. Si bien este es el punto de partida, podemos diferenciar dos orígenes de la economía de plataforma.

El primero, y más extendido, pone el acento en las consecuencias de la crisis económica. La falta de liquidez (Galán y Zúñiga, 2021) y las dificultades para encontrar trabajos con sueldos que permitieran sustentar un domicilio (López, Espinosa y Peña, 2022) hicieron que la búsqueda de nuevos trabajos fuera más urgente que nunca. La economía de plataforma supuso para los desempleados una alternativa para paliar sus gastos y volver a reincorporarse al mercado de trabajo, ya sea para tener un complemento salarial o subsistir.

El segundo y, de manera menos presente en la mayoría de los artículos, algunos autores achacan al origen de la economía de plataforma al cambio de los modelos de consumo. Concretamente los modelos basados en la venta a grupos de masas homogéneos han quedado obsoletos y sustituidos por un modelo con normas de consumo mucho más fragmentadas (Alonso, Fernandez e Ibañez, 2020) dentro de este modelo se pone el foco sobre un tipo de consumo low cost, característico del neoliberalismo globalista, que ha encontrado en la

economía de plataforma un aliado para generar nuevos patrones de consumo que buscan la fusión entre ahorrar y rentabilizar los recursos existentes (Ibid). Este patrón se encuentra más cerca de las lógicas de la economía colaborativa, pero como veremos más adelante, tiene sentido localizar el origen de la economía de plataforma dentro de la economía colaborativa, ya que la primera es en cierta manera producto de la segunda. Por lo tanto, esta explicación abala que los cambios en el modelo de consumo hicieron avanzar a pasos agigantados la economía de plataforma.

Otras organizaciones como Eurofound (2018) localizan el origen de la economía de plataforma simplemente a mediados de los 2000 debido a los avances tecnológicos, sociales y económicos. Añaden que este fenómeno obtuvo un impacto relevante tras el estallido de la crisis de la Covid-19, que propició la crisis pandémica de la que acabamos de salir.

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

La economía de plataforma recibe muchos nombres como "gig economy", economía bajo demanda o "on demand", Uber economy, economía de acceso etc. (Hauben, Lenaerts y Waeyaert, 2020). Sin embargo, en este trabajo nos vamos a referir a ella como economía de plataforma para evitar confusiones. Las definiciones de la economía de plataforma continúan estando en debate en nuestros días, principalmente por los elementos sustanciales que componen el concepto. La confrontación sobre estos elementos nace principalmente de la delimitación entre el concepto de economía de plataforma y economía colaborativa, puesto que como repetíamos anteriormente la primera nace a consecuencia de la segunda y hereda algunas de sus características. Esta confusión entre los conceptos se ha agravado desde que muchas empresas se han aprovechado de los desajustes de la definición para maquillar su funcionamiento de negocio y, hacerlas pasar por actividades características de la economía colaborativa buscando vacíos legales. Beneficiándose así de sus cualidades a pesar de no integrarse en las dinámicas de la economía colaborativa, aunque en el próximo apartado se profundizara de manera más acuciante sobre este debate (Ginès, 2021). Por lo tanto, el debate cobra aún más importancia por las consecuencias jurídicas que acarrea la aplicación del concepto al mercado de bienes y servicios (Rodríguez, 2018)

A pesar de la pugna por nombrar las distinciones de una y otra podemos localizar algunas características del concepto de economía de plataforma donde encontramos consenso en los autores. Por lo tanto, este apartado en adelante se centrará en agrupar los elementos consensuados del concepto para trazar una definición.

Principalmente la economía de plataforma se basa en la relación de tres pilares fundamentales (Todolí, 2018) (Sánchez, 2018):

- Solicitantes/clientes que precisan de una prestación de bienes o servicio para un beneficio, ya sea de carácter empresarial o particular.
- Los trabajadores que son los que van a prestar el servicio y cobran por ello.

• Las plataformas digitales las cuales se encargan de unir oferta y demanda a cambio de un porcentaje de la retribución de la prestación.

La plataforma digital, a la hora de intermediar entre la oferta y demanda, es la que fija el precio ajustándolo a través de una gestión algorítmica (Köhler, 2020) y las condiciones en las que se realiza la prestación (Pérez, 2019) (Ginès, 2021) (Plaza et al, 2018). Estas crean un espacio de compra venta de servicios interno a través de una app de ámbito lucrativo, algo que les acerca a las lógicas de mercado más tradicionales (Ginès, 2021).

Otra característica muy señalada por los autores es la naturaleza de los servicios. Estos servicios se traducen en pequeñas tareas esporádicas bajo demanda por las cuales se les paga, no por horas, (Todoli, 2019) o "gigs" que se traduciría como "bolo" como señala su traducción inglesa "gig economy" u otra acepción en español "economía bajo demanda".

La plataforma digital al denominarse intermediadora dota a los trabajadores de una gran flexibilidad y autonomía, tanto es así que normalmente suelen estar denominados como autónomos a la hora de prestar sus servicios (Ginès, 2021).

Algo que también define la economía de plataforma es quién presta el servicio tiende a ser un profesional, aunque no tiene por qué serlo, y se amolda a las preferencias del usuario solicitante, algo que vuelve a recordarnos su naturaleza "bajo demanda" (Rodríguez, 2018), revelando una relación B2C (Business to consumer) (Plaza et al, 2018).

Por lo tanto, podríamos definir a la economía de plataforma como:

Un modelo de negocio, donde las plataformas digitales, a través de gestión algorítmica, se encargan de unir oferentes profesionales independientes de pequeños servicios puntuales y usuarios demandantes dentro de un espacio de compra venta propio (apps), donde fijan los precios, a cambio de un porcentaje de la retribución del servicio.

DIFERENCIACIÓN DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA

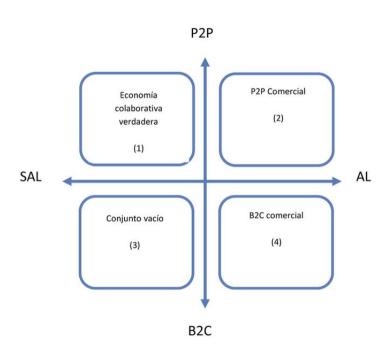
Como ya se anunciaba anteriormente las plataformas digitales utilizan el termino economía colaborativa para definir su actividad, esto se debe principalmente para beneficiarse de las características de las actividades colaborativas. Algunas de las ventajas que conlleva la confusión del término son la externalización de la actividad, minimizar costes de transacciones, reduce las fricciones de los mercados evitando las regulaciones de los estados, reducción de costes, mano de obra extremadamente adaptable e invisible (De Sefano, 2016) y la aceptación social (Alaminos y Penalva, 2018). El problema que generan estas prácticas por parte de las empresas de plataformas digitales son la producción de fenómenos como la gentrificación en grades ciudades o la extensión de la precarización del empleo (Rodríguez, 2018) lo que agrava la necesidad sobre delimitar los dos términos.

La definición que utiliza la Comisión Europea en su comunicado "Una Agenda Europea para la economía colaborativa" para definir la economía colaborativa es: "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" (Valant, 2016: 2) y, más tarde en el mismo texto puntualizan que " las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro". Sin embargo, la definición de la comisión deja la puerta abierta a crear negocios basados en lógicas del mercado de consumo tradicionales, es decir, ofrecer bienes o servicios a cambio de un precio y una retribución (Ginès, 2021). Por lo tanto, debemos atender a los pilares fundamentales que construyen la economía colaborativa.

Algunos autores como la anteriormente citada Anne (2021) argumentan que la economía colaborativa excluye cualquier actividad de naturaleza lucrativa, en cambio, no excluye aquellas actividades que contengan una contraprestación económica o un precio entre las partes, como el caso de BlaBlaCar, y que mantengan una relación de colaboración entre los usuarios. En este último caso existe esa colaboración entre los usuarios a la hora de desplazarse compartiendo gastos. Anne puntualiza que el hecho de que la empresa creadora de la plataforma digital construya un negocio entorno a la aplicación, no desvirtúa el carácter colaborativo de la plataforma, ya que no pervierte la relación colaborativa entre usuarios, un ejemplo, podría ser la rentabilización del valor de la plataforma a través de publicidad en la misma o, lo que suele ser más habitual, la cesión de datos de usuarios (Hauben, Lenaerts y Waeyaert, 2020). Por lo tanto, que la relación entre los usuarios sea de colaboración e intercambio y, que la plataforma digital no transforme el intercambio en una oferta de prestación de servicios a cambio de un beneficio forma un pilar fundamental de la economía colaborativa.

Clasificación de actividades de la economía colaborativa



Fuente: Codagnone, C.; Martens, B. (2016).

A colación de las relaciones entre los usuarios, la gran mayoría de autores señalan que la economía colaborativa se distingue de la economía de plataforma en que estos la gran mayoría ocasiones deben ser particulares (Relación C2C, Consurmer to Consumer) o una relación entre iguales ("Peer to peer", P2P). Codagnone y Martens (2016) crearon un cuadrante donde localizar actividades las naturaleza más colaborativa relación con la interacción entre los usuarios y el grado de ánimo de lucro.

Para estos autores la verdadera economía colaborativa se encuentra en el primer cuadrante donde están las actividades entre particulares y sin fines lucrativos. El segundo cuadrante incluye las relaciones entre iguales y con ánimo de lucro como parte de la economía colaborativa y, es que existen autores como Juan José Plaza, David Patiño y Rosario Gómez que afirman que la existencia de economía colaborativa supera el debate del ánimo de lucro, ya que este existe en la gran mayoría (2018). Sin embargo, estos autores entienden que este ánimo de lucro puede convivir dentro de la economía colaborativa cuando se trata de una inversión en la plataforma digital, por ejemplo, de una empresa a otra que supondría una relación B2B (Bussines to Bussines) y no rompería la lógica del P2P. Pero para que esta relación se mantenga dentro de la economía colaborativa debe haber disposición por parte de la plataforma digital a compartir el valor creado con los usuarios y no vendérselo. Por lo tanto, no contradice el anterior precepto (ibid).

Otros autores como la ya citada Anne (2021) y Francisco Rodríguez (2018) también localizan el uso de bienes infrautilizados, el consumo sostenible, el empoderamiento del consumidor y la colaboración como características indispensables de la economía de colaborativa y que verdaderamente conforman un nuevo modelo de consumo diferenciado de la compraventa tradicional.

Encontramos en Rodriguez Marin (Citado en Rodríguez, 2018) una definición de la economía colaborativa que incluye todos estos elementos "Aquellos modelos de consumo, producción o financiación que se basan en la intermediación entre la oferta y la demanda generada en la relación entre iguales o de particular a profesional a través de plataformas digitales que no prestan el servicio subyacente, generando un aprovechamiento eficiente y sostenible de los bienes y recursos ya existentes e infrautilizados, permitiendo utilizar, compartir, intercambiar o invertir los recursos o bienes, pudiendo existir o no una contraprestación entre los usuarios" aunque, habría que añadir para afinar más la definición que la plataforma no se lucra por el servicio subyacente.

Antes de terminan de diferenciar cada uno de los conceptos, es importante señalar que algunos autores eliminan totalmente de la ecuación de la economía de colaborativa la prestación de servicios. Esto es debido principalmente a que la condición de infrautilizado no se puede aplicar a los servicios prestados, ya que el oferente está poniendo en el mercado su tiempo libre (infrautilizado) a cambio de una prestación económica como haría cualquier trabajador (Plaza et al, 2018). Sin embargo, en mi opinión está apreciación podría excluir a cualquier actividad de carácter altruista como podría ser la actividad de voluntario que se pudiera ofrecer a través de una plataforma. Por ejemplo, imaginemos que una empresa decide crear una app que ponga en contacto a personas mayores que requieran de cuidados no especializados y oferentes voluntarios de esos cuidados. En este caso la esencia de la economía colaborativa se vería intacta, ya que no existe ninguna prestación económica y a través de inversiones, publicidad o datos la plataforma digital puede hacerse rentable. Esta lógica es seguida por plataformas como la belga Helpper, donde se pone en contacto voluntarios no médicos con personas mayores demandantes de cuidados que no necesitan ser atendidos por profesionales (Hauben, Lenaerts y Waeyaert, 2020)

Por lo tanto, podemos concretar que las diferencias más sustanciales entre los dos conceptos son:

Comparativa elementos fundamentales EC vs EP

Economía colaborativa	Economía de plataforma
Relación entre iguales o usuario empoderado (P2P, B2B, P2B o C2C)	Relación entre profesional y consumidor (B2C)
Sin ánimo de lucro sobre la actividad subyacente	Ánimo de lucro sobre la actividad subyacente
Colaboración entre usuarios para el intercambio de bienes infrautilizados o servicios	Prestación de servicios a demanda o compra de bienes
Existencia o no de contraprestación	Existencia de precios

Fuente: Elaboración propia

2. MODALIDADES DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMA

La economía de plataforma es un fenómeno en expansión que ha cambiado los modelos en los que se prestan los servicios, los negocios, la manera de consumir y su estructura, desde el transporte privado, la entrega de alimentos, el alquiler de alojamientos etc. Debido a esta evolución de la economía de plataforma sus modalidades se han visto ampliadas de la misma manera, entre las que encontramos el modelo Uber, Crowdsourcing, Crowdworking y Microtasking. Algunas de estas modalidades son las causantes de los grandes debates entre los agentes sociales, como es el caso de la Uberización, siendo el caso más polémico debido principalmente a la naturaleza de su actividad la cual puede encubrir una relación laboral desdibujando las líneas de la plataforma como empleadora. Sin embargo, también algunos de estos pueden adaptarse a las lógicas de la economía colaborativa, lo que complejiza aún más la división de los dos conceptos.

Uberización.

La Uberización o Uber economy es todo aquel modelo de empresa que se reconoce a sí misma como tecnológica, evitando denominarse en condición de la actividad subyacente. Esto puede ir desde transporte, como es el caso de la empresa que hace honor al nombre del modelo Uber, limpieza, reparto de comida o cualquier transacción de un bien o servicio donde la

empresa aparece como intermediaria que coordina a trabajadores autónomos para empleos a tiempo parcial (León, 2018), haciendo casar oferta y demanda. Este es uno de los modelos de la economía de plataforma más reconocibles ya que probablemente son los más utilizados por la población y podemos localizarlos en aquellas apps de comida a domicilio como Glovo o Deliveroo o de transporte como Uber, Cabify, Bolt etc. Algunos autores como José Miguel Sánchez Ocaña (2018) señalan que la Uber economy no deja de ser un tipo de crowdworking especifico.

Como ya adelantábamos anteriormente, este modelo de negocio puede llegar a ser ciertamente polémico porque debido a esta misma definición se puede estar ocultado los rasgos de una relación laboral. Autores como Borja Suarez (2017) argumentan que "Son actividades marcadas por unos rasgos como una flexibilización exacerbada, una intensa individualización del vínculo prestador de servicios con la plataforma virtual o unas borrosas fronteras de la plataforma como posible empleador". La aparición de rasgos de dependencia como la organización del trabajo a través de la plataforma acerca a este modelo hacia una relación laboral entre la empresa y el trabajador, ya que estos riders o conductores están condicionados por las reglas de la misma y no se conforma como una actividad plenamente autónoma. También la ajenidad que se presenta al formalizar el cobro del servicio (El cliente paga a la plataforma y la plataforma al trabajador), más parecido a un sueldo que a un beneficio de mercado, nos muestra que la propiedad de los medios de producción y servicio económico son de la plataforma, reflejando una condición de dependencia con ajenidad con la plataforma. También aparecen elementos como la vigilancia que desarrollaremos más adelante.

Crowdsourcing

Este modelo de prestación de servicios de la economía de plataforma se basa en la externalización de una actividad por parte de una empresa o institución a través de la publicación de una convocatoria abierta desde una plataforma digital. La prestación del servicio puede hacerse completamente online o de manera física, en esta última prestador y solicitante se encuentran en un mismo lugar físico. La convocatoria tiende a dirigirse a un grupo de personas para que resuelvan un problema, creen una idea o realicen una tarea en concreto (León, 2018), aunque también puede ejecutarse de manera individual. La retribución del crowdsourcing puede variar desde dinero, bienes consumibles o hasta reconocimiento.

En este caso podemos encontrar plataformas como Kickstarter, donde la plataforma pone en contacto a creadores con proyectos con empresarios que quieran invertir en sus ideas formando parte del proyecto, aunque se respeta en todo momento la forma de trabajar de los usuarios. (Kickstarter, 2023).

Crowdworking

El crowdworking es un modelo que mezcla las características del anterior y el coworking, es decir, mezcla los mecanismos que permiten a un grupo de trabajadores estar en un mismo espacio y, por otro lado, existe también una convocatoria desde plataformas digitales por

parte de empresas o instituciones de prestación de servicios para resolver un problema, generar una idea o una tarea. En este caso la empresa o institución presta las herramientas para el servicio como pudiera ser alimento, oficina, mobiliario etc. y, si es necesario también formación. El elemento original de este modelo es el carácter de concurso que adquiere, ya que los emprendedores/free lance a través de las directrices de la empresa, aunque no siempre las hay, presentan sus proyectos y son desechados o seleccionados según los criterios de la empresa para continuar dentro del espacio. El trabajo dedicado en los proyectos por parte de los llamados crowdworkers puede ser retribuido o no (León, 2018).

Este es el caso de Open Future de Telefónica, donde facilitan espacios de innovación colaborativos y formativos para crear proyectos tecnológicos adecuados al entorno de cada centro de crowdworking. Esta empresa pone en contacto a empresarios locales que demanden la necesidad de un proyecto y delega la oferta a un grupo crowdworkers, la cual desarrollaran en las infraestructuras de Open Future con las herramientas que les faciliten (Open Future, 2023).

Microtasking

Este modelo como bien indica su nombre se basa en la realización de pequeñas tareas, donde a través de una plataforma digital un usuario solicita un servicio o tarea y otro usuario de la plataforma lo presta a cambio de una retribución económica y una posterior valoración. La lógica de esta tipología de modelo nace de la necesidad de satisfacer tareas que son excesivamente simples para automatizarlas o porque son tareas manuales (León, 2018). Algunos autores como Enrique Estelles (2015) señalan que el modelo de microtasking no deja de ser una variante del anterior crowdsourcing y, que la única diferencia es que las tareas que se solicita atender son temporales y específicas.

Algunos ejemplos de microtasking los podemos encontrar en empresas como Amazon Mechanical Turk donde la herramienta MTurk (Mechanical Turk, 2018) pone en contacto a usuarios o empresas que solicitan servicios o tareas digitales para un proyecto que se divide en microtareas que atienden trabajadores a través de la plataforma a cambio de una remuneración como, por ejemplo, validación de datos, participación en encuestas, moderación de contenido o hasta entrenamientos de IA (Ibid).

MicroTask ofrece a las empresas o usuarios una bolsa de trabajadores dispuesta a realizar las microtareas, en este caso pueden ir desde la participación en un proyecto de una empresa como en el caso anterior, hasta el cuidado de mascotas, atención al cliente, ayudante en el hogar etc. (MicroTask, 2021)

3. El trabajador de plataforma y sus relaciones

Quizás para este trabajo este sea el apartado más importante, ya que en el reside la causa de la pregunta a la que queremos responder. Intentaremos esclarecer que tipo de trabajador es un trabajador de plataforma, si se acerca a las lógicas y dinámicas de un trabajador por cuenta propia, si sus características se asemejan más a las de un trabajador por cuenta ajena o si nuestra pregunta termina siendo confirmada y nos encontramos ante una nueva figura de trabajador que precise de una nueva regulación más acorde a su manera de ejercer su actividad. Por lo tanto, para este apartado desgranaremos las principales características y relaciones que definen a estos trabajadores, para luego más tarde con la aportación del marco legal observar si existen las suficientes semejanzas como para enmarcar la actividad del trabajador de plataforma en una de las dos figuras de trabajador tradicional española.

LA RELACIÓN LABORAL: LÍMITES Y DESAFÍOS

La definición del trabajador de plataforma plantea un desafío de base debido a la gran multitud de realidades que suponen las diferentes actividades llevadas a cabo bajo la economía de plataforma, lo que ha provocado el debate sobre la naturaleza del trabajador de plataforma asalariado/autónomo. Esta diversidad dificulta la tarea de esbozar una definición para todos los trabajadores de plataformas a causa de la aproximación hacia lógicas como asalariado de algunos trabajos y la deriva de otros hacia lógicas de trabajador por cuenta propia. Desde la perspectiva del derecho laboral autores como Luis Pérez Capitán (2019: 108) lo dejan claro argumentando que: "La prestación de servicios a través de plataformas digitales es mucho más compleja de lo que gráficamente se ha descrito como un modelo de repartidor de pizzas". Este autor resalta que la gran variedad de relaciones que existen dentro de la economía de plataforma hace inútil tener una sola visión del panorama laboral digital.

Para hacer un acercamiento a la figura del trabajador de plataforma desde la perspectiva del derecho laboral abordaremos el capítulo del catedrático de derecho del trabajo Miguel Rodríguez-Piñero, titulado Figuras del trabajo de plataforma, el cual nos servirá de guía para profundizar en esta nueva figura laboral. Este mismo autor reitera de la misma manera que Luis Pérez la diversa realidad que se presenta en la economía de plataforma, lo que se traduce en esquemas jurídicos diferentes y, por consiguiente, cualquier acercamiento a una definición del trabajador de plataforma ha de ser amplia y repleta de matices dependiendo de la situación (Rodríguez, 2018). De la misma manera que con el concepto de economía de plataforma partiremos de una puesta en común de los rasgos fundamentales que caracterizan a estos trabajadores. Para llegar a obtener una definición dividiremos en análisis en tres puntos, el trabajador de plataforma, el trabajador de plataforma y su relación con la plataforma y, por último, su relación con los usuarios.

LA FIGURA DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMA

Uno de los primeros puntos que caracteriza al trabajador de plataforma es su posición como prestador de servicios en su propio nombre, independientemente del debate asalariado/autónomo, la actividad de cada trabajador de plataforma es única por su carácter Intuitu personae. Además, estas actividades gozan de una finalidad onerosa, es decir, se espera una retribución por el valor económico que tiene el servicio en el mercado.

Miguel Rodríguez también remarca que estos trabajadores no tienen por qué definirse como profesionales, entendiendo profesionales como la persona que se dedica de manera intensa a una actividad. Parte la diversidad de la economía de plataforma surgen a consecuencia de esta no profesionalización de una actividad, aunque también de esta característica es producto las dinámicas precarizadoras de la misma.

La constante situación de contratación es una característica fundamental del proveedor de servicios la cual se puede prestar de manera sucesiva, es decir, ir aceptando peticiones de diferentes usuarios o, en formato crowdworking, donde un grupo de trabajadores de plataforma actúan de manera simultánea. Esta forma de trabajo les hace dependientes del mercado y sus tendencias y, por lo tanto, recae sobre ellos todo el riesgo de su actividad.

RELACIÓN CON PLATAFORMA

La relación con la plataforma puede variar dependiendo del tipo de actividad que mantenga en el mercado, sin embargo, existe una nota común en todas ellas, las condiciones de servicio. Estas condiciones de servicio no dejan de ser los términos y reglas que las plataformas establecen para que los trabajadores puedan acceder a prestar la actividad a través de su plataforma, como señala Miguel Rodríguez, esto no deja de ser una incorporación del trabajador a la plataforma (Rodríguez, 2018). Estas condiciones siguen una doble dirección, ya que no solo van encaminadas hacia el trabajador sino también a los usuarios y ninguno de los dos goza de espacios amplios de negociación con la plataforma. Esto es un punto crítico de la relación entre trabajador y plataforma porque, al no tratarse de condiciones laborales, los términos pueden ser cambiados a antojo de la plataforma, términos de los cuales dependen elementos tan importantes como la forma en la que se prestan los servicios o el cobro de los mismos. Dentro de estos términos se encuentra otro de los elementos que caracteriza la relación entre estos dos agentes, los cotes de la actividad. Estos costes normalmente suelen recaer sobre el trabajador de plataforma, el cual debe abonar lo necesario para poder ejercer como proveedor de servicios como el vehículo, teléfono móvil, donde suele usarse el personal y hasta las cotizaciones en el caso que actúe como autónomo. Otro de los factores importantes de esta relación es el algoritmo de la plataforma, este permite modificar en tiempo real los precios del servicio en función del momento en el que se prestan, el lugar, la demanda, el número de proveedores y el volumen de utilización de la aplicación. Es obvio que el algoritmo resta parte de la autonomía que se presuponía que tenían los trabajadores gracias a su flexibilidad, además se añade que estos mismos pueden determinar la desactivación de la plataforma si las valoraciones del prestador son deficientes o no se presta servicio de manera regular. Podemos observar que la relación entre estas dos partes se ejerce con un intenso control por parte de la plataforma al trabajador al cual se le añade la geolocalización constante desde que comienza a prestar la actividad. Por último, la forma de pago es otro de los elementos que condiciona esta relación, pudiendo darse de dos maneras, la primera impuesta por la plataforma y la segunda acordada por usuario y proveedor en la plataforma, siendo más frecuente la primera.

RELACIÓN CON CLIENTES

Los trabajadores de plataforma gozan de una relación con los usuarios solicitantes de permisos normalmente ocasional y que no precisa de una contratación para satisfacer el servicio solicitado, "la vinculación con el prestador dura estrictamente lo que dura la necesidad de este", donde en algunos casos es la aplicación a través del algoritmo quién asigna el prestador y, en otros casos, es el propio usuario quién elige entre un abanico de proveedores. Esto nos muestra que los servicios se prestan a demanda y son valorados por los usuarios. La valoración es un elemento único de la economía de plataforma y es determinante a la hora de prestar los servicios, ya que afecta a la colocación del trabajador como proveedor y hasta su posible exclusión de la plataforma. Este es uno de los elementos que más polémica ha levantado debido a la posible discriminación que puede llegar a operar de los usuarios a los proveedores dependiendo de los sesgos de los primeros. Normalmente tendemos a pensar que, en la economía de plataforma al existir esa naturaleza de intermediación por parte de la plataforma, el receptor del servicio siempre es el usuario. Sin embargo, en los modelos de negocio más cercanos al crodworking esto no es así, ya que los proveedores de servicios prestan el servicio a la plataforma y es esta quién entrega el producto, aunque esto suele ser una dinámica más seguida por los modelos más tecnológicos. Otro de los elementos que entra en la ecuación entre el usuario y el prestador es la responsabilidad de la actividad y sus riesgos, donde otra vez vuelve a haber dos modelos, el primero donde es la plataforma la que contrata directamente el seguro para el trabajador y, el más común el modelo que entiende que es el trabajador quién debe contratarse su seguro.

En suma, como hemos podido observar el concepto de trabajador de plataforma está sometido a multitud de matices y particularidades dependiendo de la naturaleza de la plataforma para la que presta servicios. Sin embargo, podemos trazar algunas líneas comunes y generales que nos sirvan para identificar a la figura de este tipo de trabajador, pudiendo definirlo como:

Un trabajador que actúa como contratista independiente o autónomo, asumiendo los riesgos y responsabilidades de su actividad, atendiendo las necesidades puntuales de usuarios de un mercado de demanda gestionado y vigilado por una plataforma a través de un algoritmo, donde su actividad es valorada por los usuarios y tiene un impacto directo en la actividad del trabajador. Estos deben aceptan los términos y condiciones impuestos por la plataforma para prestar los servicios.

A pesar de la generalidad de la definición el propio autor en el que se ha basado el apartado para dirimir los límites del trabajador de plataforma, este mismo reconoce que la situación de los trabajadores de plataforma, en términos sociológicos, es muy parecida.

4. Marco legal del trabajador de plataforma

Como ya ha sido repetido a lo largo del trabajo, la principal polémica sobre la que se ha construido el debate se refiere a la naturaleza de los trabajadores de plataforma y las condiciones precarias que ello conlleva. En esta parte del trabajo se analizará tanto las respuestas de los ordenamientos jurídicos de diferentes países, como las posturas defendidas en torno al debate del trabajador de plataforma y los fallos de las sentencias de los distintos casos de manera que podamos observar una fotografía del panorama actual, centrándonos sobre todo en el español, y analizar que solución ha conseguido contestar mejor a la precariedad de estos trabajadores y sus necesidades.

En este caso se repite el fenómeno del apartado anterior, no existe una respuesta homogénea desde los distintos países para dar solución al problema. Desde la UE se han establecido 3 criterios para poder diferenciar dentro de la economía de plataforma a aquellos que, siendo trabajadores de plataforma, deben ser denominados trabajadores por cuenta ajena que son la existencia de una subordinación, la naturaleza del trabajo y existencia de remuneración (Comisión Europea, 2016) Esta definición no parece haber sido de gran utilidad debido a su generalidad y facilidad de sortear, además nos revela que a nivel europeo no se plantea que los trabajadores de plataforma salgan de la dicotomía asalariado/autónomo.

En Francia se ha optado por una hibridación de la formula asalariado/autónomo a través de la ley conocida como "El Khomri loi" que en uno de sus apartados reconoce un estatuto de los trabajadores de plataforma, donde en aquellas plataformas que fijen el precio de los servicios de los prestadores tiene ciertas responsabilidades sociales con el trabajador. Cuando la plataforma fije las características por las que se presta el servicio deberá hacerse cargo de la cobertura del trabajador únicamente en caso de accidente, además también debe contribuir a la formación del trabajador. Todo ello sin modificar el carácter independiente del prestador de servicios, sin embargo, para que estas medidas tengan efecto en el trabajador debe tener un volumen de facturación mínimo del 13% (López, 2020).

Austria e Italia siguen la corriente francesa, pero de manera menos directa, considerando a los trabajadores de plataforma como autónomos y sujetos a dicha fiscalidad, pero haciendolos beneficiarios de la protección social de los trabajadores asalariados. Por otro lado, encontramos más agresivas como la alemana y británica, donde se ha optado por considerar la laboralidad de los trabajadores de plataforma (Hauben, Lenaerts y Waeyaert, 2020).

EL CASO ESPAÑOL

El caso español sigue, en cierta manera, la vía francesa debido a que dentro de nuestro ordenamiento jurídico también existe una figura que hibrida las características del trabajador por cuenta propia y por cuenta ajena través de una norma específica, el TRADE. Según nuestro ordenamiento jurídico el TRADE o trabajador económicamente dependiente es:

"Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales" (BOE, 2009)

A pesar una norma específica también podemos encontrar definidos a los autónomos económicamente dependientes dentro de la Ley del Estatuto de Trabajadores Autónomos en su capítulo tres, lo que nos muestra que, desde el ordenamiento jurídico español, la figura del trabajador económicamente dependiente se concibe más cercana a las lógicas de un trabajador por cuenta propia. Según la ley TRADE se tienen que reunir unas condiciones para determinar la naturaleza de este tipo de trabajadores:

- El TRADE no puede contratar a otras personas
- No puede realizar actividades conjuntamente y del mismo desempeño que otros trabajadores empleados por cuenta del cliente
- Deben de disponer de las infraestructuras, herramientas y materiales independientes del cliente, aunque este puede aportarlos en caso de que no constituyan una parte relevante
- El TRADE debe poder ejercer su actividad bajo sus propios criterios de organización, sin que con ello conlleve un perjuicio de las indicaciones del cliente
- Derecho a percibir una contraprestación económica por el servicio solicitado por el cliente, el cual será pactado entre las partes
- La asunción del riesgo de la actividad (BOE, 2009)

La finalidad de esta figura hibrida es proporcionar cierta protección social a aquellos autónomos que padecen una gran dependencia económica de su cliente principal, aunque hay autores como Raúl Rojas (2018) que alegan que la actual redacción de la figura del TRADE ha provocado el aumento de las zonas grises del derecho del trabajo autónomo.

Los TRADE pueden beneficiarse del decálogo de derechos que se incluyen en el Estatuto de los Autónomos, pero lo que les concede esa protección social diferenciadora son un conjunto de derechos reconocidos en la misma norma de manera exclusiva a estos trabajadores, por ejemplo: "Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido" (art. 12, LETA), "El trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional" (art 14.1, LETA), se añade además un conjunto de causas justificadas por las cuales puede interrumpir su actividad equiparable a los trabajadores asalariados (art 16, LETA), "El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente" (art. 14.4, LETA) o artículos como el 13 (LETA) que trazan los principios regulatorios para una suerte de negociación colectiva para los TRADE para esgrimir un

convenio colectivo entre sindicatos y patronales que, en este caso de denomina Acuerdos de Interés Profesional. Estos acuerdos de la misma manera que los convenios pueden tratar temas como las condiciones laborales en las que se prestan la actividad, la jornada o demás condiciones de contratación, ya que la LETA no fija un contenido mínimo u obligatorio (Rojas, 2018) Sin embargo, como señala Guerrero Vizuete (Citado en Rojas, 2018) estos acuerdos tienen una obligación muy limitada, dejando en manos de sus destinatarios su grado de cumplimiento.

DEBATE AUTÓNOMO/CUENTA AJENA

A pesar de la existencia de la figura hibrida del TRADE el debate no se ha centrado en mejorar la definición de esta figura para reducir al máximo sus zonas grises, sino que la naturaleza del trabajador de plataforma sigue inmersa en una dicotomía asalariado/autónomo. Claramente esto es algo que podemos observar en las sentencias judiciales que han resulto casos entre las plataformas digitales y los trabajadores, los cuales tienden a estar generalizados por los trabajadores de reparto, lo que no quiere decir que sean los únicos que se vean afectados por estos problemas.

Para tener una buena imagen del debate judicial sobre la cuestión de la denominación de los trabajadores de plataforma acudimos al trabajo del autor Luís Pérez (2019), autor ya citado, La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado, en el cual enumera las causas de los fallos de casos sobre los trabajadores de plataforma. Además, como el propio Luís adelanta en su obra la importancia de las sentencias de estos casos no es importante solo por el mero hecho de resolver un caso u otro, sino que "nos dan conocimiento de forma fidedigna en sus respectivos relatos facticos de la realidad del trabajo al servicio de las plataformas" (Pérez, 2019), es por ello que nos centraremos en este tipo de debates.

LA LABORALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA: REVISIÓN DE SENTENCIAS

Carácter personal de la prestación

Algunas sentencias en España desde varios juzgados de lo social en Madrid y Valencia, y otra sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea alegaron que varias plataformas de reparto no dejaban ningún espacio significativo para que los trabajadores pudieran subcontratar a otros trabajadores y, de hecho, el escaso espacio que encontraban estos para hacerlo debía ser comunicado y aprobado por la empresa. Esto no rebela que la persona presta la actividad con carácter intuitu personae y que no puede ser sustituida por otra.

Retribución del trabajo

Son varias también las sentencias que aseguran que la forma del pago de estos trabajadores de plataforma no deja de ser un salaria como el que perciben los trabajadores por cuenta ajena, puesto que la retribución se basa en una tarifa fijada por servicio desde la plataforma, a

la que se añade la distancia, tiempo de espera y se añade la ganancia de la plataforma por intermediadora.

Dentro de esta ecuación el trabajador de plataforma no tiene manera de influir en el precio final y ni si quiera se le remite directamente el pago, sino que este se hace a la plataforma y es esta quién le deposita las ganancias que se adecuan más a la definición de sueldo. A esto se le suma que el algoritmo creado a través de las estrategias de la plataforma es quién fija estos precios según distintos parámetros como la demanda del momento, el número de repartidores, la hora etc. pero en última instancia es la plataforma que a través de una forma de programación de manera deliberada es la que establece la retribución de los trabajadores.

Ajenidad

Luís Pérez nos avisa de antemano que este es uno de los argumentos más utilizados por los empresarios para defender su modelo, ya que se cae en el razonamiento de que si los medios para prestar la actividad, en este caso el vehículo y móvil, son del trabajador, este no trabaja en condiciones ajenidad. Sin embargo, de nuevo las sentencias de juzgados de lo social de territorios como Gijón, Madrid, Valencia y Barcelona alegan que esto no es suficiente para alegar ajenidad en un entorno tecnológico, donde el verdadero medio para la actividad es la plataforma y la marca, ya que sin ninguna de ellas el trabajador como autónomo estaría condenado al fracaso y no podría poner en marcha su actividad.

La ajenidad en el mercado por parte del trabajador también fue reseñada por estas salas, concluyendo que los trabajadores no ocupaban ningún espacio en el mercado, es decir, no tienen conocimiento ninguno de las estrategias ni contratos firmados con los restaurantes que se incluyen dentro de la plataforma, ni tampoco tienen potestad para influir en los precios que la plataforma fija en el mercado.

También existe ajenidad en los riesgos, en vista que los trabajadores siempre reciben el dinero si realizan los pedidos y, es totalmente ajeno al trabajador el buen funcionamiento de la empresa en mercado, al menos de manera directa.

Por último, igualmente le son ajenos los frutos de las plataformas debido a que las prestaciones de los restaurantes y las comisiones de los usuarios finales y hasta el resultado de la actividad del repartidor pasan a la plataforma.

Dependencia

Las anteriores salas, sumando la asturiana, en diferentes autos han señalado que la plataforma impide a los trabajadores ejercer su actividad con autonomía, principalmente porque la aplicación establece unas condiciones sobre como prestar los servicios y los evalúa según las valoraciones de los usuarios. Estos autos fallos tuvieron también en cuenta que a la hora de presentarse los trabajadores debían superar exámenes o entrevistas, donde se les comunicaban instrucciones sobre como ejecutar su trabajo.

Otro de los indicios de dependencia, según los juzgados, partían de la fijación unilateral del contenido del contrato, dado que al darse de alta en la plataforma esta misma advertía que se comprometían a aceptar las condiciones impuestas del contrato.

La existencia de causas de resolución del contrato por parte de las plataformas como medio sancionador refleja un poder disciplinario por parte de la empresa, algo completamente alejado de cualquier lógica de autonomía.

Las sentencias también advirtieron un escaso espacio para la tan defendida autonomía de los trabajadores de plataforma, a causa de la penalización a la hora de rechazar pedidos, los horarios se determinaban por la facturación de cada hora obligando a los trabajadores a trabajar a unas horas concretas.

Como última nota de dependencia se refleja con todo lo anterior como la localización gps, la obligación de formar parte de un grupo de Telegram o Whatsup gestionado por la empresa, el hecho de ingresar con un usuario a una aplicación de la empresa, formalizan una inmersión en la estructura empresarial de la plataforma.

SENTENCIAS QUE RESPALDAN LA NO LABORALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA

En este caso tenemos las sentencias que respaldan que no existe relación laboral por parte de los trabajadores hacia la plataforma, aunque, en palabras de Luís Pérez (2019), existen muchos menos relatos facticos.

Elementos formales como realidad

En algunas salas de lo social en Madrid y Cantabria se aceptó el argumento por parte de la plataforma sobre que lo expresado en el contrato no era lo que se debía juzgar, sino si el sistema de la plataforma era impuesto a los trabajadores, a lo que sumado a un razonamiento basado en la voluntad y libertad que expresa el contrato de la plataforma terminó por fallar en favor de la plataforma.

Autonomía

La defensa por parte de la empresa que termino fallando a su favor en juzgados de Barcelona, Cantabria y Madrid argumentaban que existía total autonomía a la hora de prestar servicio tanto en horario, jornada, pautas las cuales según ellos no dependían de la empresa sino del cliente, elección de pedidos y las rutas de reparto. También añadieron que el sistema GPS no era para vigilar al trabajador sino para calcular sus ganancias, el sistema de valoraciones según la plataforma no estaba diseñado para castigar a los trabajadores sino para premiarlos y que tuvieran más posibilidades de quedarse con los pedidos que elija, no se pactan vacaciones ni interrupciones de actividad. Estos son algunos argumentos que permitieron direccionar el fallo del juzgado en favor del reconocimiento de la autonomía de los trabajadores.

Ausencia de ajenidad

Las plataformas han defendido frente a los jueces que no existe ajenidad en la actividad de los trabajadores de plataforma, ya que estos son los que responden ante el cliente si existe algún problema en su trámite, las herramientas principales para ejercer la actividad pertenecen al trabajador (vehículo y móvil), añadiendo que cualquier gasto que suponen estos dos elementos recaen sobre el trabajador.

Retribución no salarial

En cuanto a la retribución de los trabajadores, las empresas alegan que la variabilidad de los ingresos depende de la cantidad de repartos que realice el prestador, lo que aleja según estos de la definición de salario.

No integración en la estructura empresarial

Estos juzgados no observaron suficientes indicios como para considerar a los trabajadores integrados dentro de la estructura empresarial, alegando que la empresa solo decide las tarifas de los servicios, lugar de prestación y la herramienta donde se conecta oferta y demanda. Añadiendo que la empresa no se nutre de los beneficios del trabajador sino de los acuerdos con los establecimientos y otras empresas.

Carencia de exclusividad

En los contratos no existe una cláusula para no poder prestar servicio a otra plataforma, incluso de la competencia.

Ausencia de potestad disciplinaria

Según estas sentencias la empresa no tiene ninguna potestad disciplinaria, argumentando que el desistimiento del contrato por no realizar servicios no es más que el efecto de cualquier contrato bilateral, añadiendo que la empresa no tiene capacidad de poner sanciones a los trabajadores.

5. Propuestas para nuevas formulaciones laborales

Es evidente que la llegada de las TIC ha provocado una gran multitud de cambios en la manera de cómo nos relacionamos con el mundo, algo que lejos de disminuir el ritmo de estos cambios apunta a un aumento exponencial, como es el caso que vivimos en nuestros días con las IA que nos enseña que debemos estar preparados para los cambios de nuestros días antes de que lleguen los siguientes. Lo que quiero decir con esta pequeña reflexión que introduce este apartado es que, es cada vez más acuciante enfrentar de manera efectiva los problemas que generan la llegada de nuevas tecnologías, en concreto en el mundo del trabajo. Las TIC llevan en nuestro día a día más de 20 años y, a pesar de no haber influido de manera tan agresiva

hasta esta última década y media, aún no hemos conseguido adaptar nuestras normas laborales para lograr una buena integración de las TIC que permita un mercado laboral menos precario para los nuevos trabajos que estas han generado. La revolución de las IA ya está a nuestros pies y ni si quiera podemos afirmar que las TIC hayan recibido toda la atención que merece de nuestro ordenamiento jurídico para paliar la precariedad.

Parece que después de todo el recorrido realizado en este trabajo ni la formula del trabajador asalariado parecen adecuadas para el mundo de las plataformas digitales, a pesar de que muchos modelos de empresa se acerquen a esta a la hora de ejercer una labor, ni la formula del trabajador autónomo, ya que somete al trabajador a una precariedad y condiciones laborales para subsistir improcedentes para su actividad debido a sus particularidades. Esto es algo que varios de los autores que se han ido citando a lo largo del texto han llegado a concluir, llegando a dar con fórmulas que supongan una alternativa o una ampliación de figuras como la del TRADE.

Jesús Mercader (2018), reconoce la figura del TRADE como acertada pero que necesita de algunas variaciones para una hibridación efectiva, por ejemplo, propone la bajada del requisito de la dependencia económica del 75% al 50% de manera que sea más acorde a la naturaleza del trabajador de plataforma a causa de que normalmente este no suele trabajar para un solo empresario.

Otro punto señalado por el autor es el fortalecimiento de los acuerdos de interés profesional que eran anteriormente nombrados. Estos acuerdos son el equivalente a un convenio dentro del estatuto de los trabajadores, sin embargo, estos tienen un alcance limitado dado que tienen su eficiencia jurídica es contractual y personal limitada a través del estatuto de autónomos, excluyéndolo de una relevancia normativa.

La protección social para autónomos a tiempo parcial es la última de sus propuestas, donde encaja perfectamente el TRADE. En estos casos la base mínima de cotización se adaptaría en función de las horas de actividad, algo que para los autónomos tradicionales sería difícil de medir las horas reales, en cambio, no ocurre así en el caso de los TRADE debido a la previsión de una duración máxima de horas en sus contratos que, se puede ver contrapuesta a la jornada máxima establecida por acuerdo de interés profesional.

Luís Pérez, también autor ya citado también contempla la figura del TRADE como una más ajustada a las necesidades del trabajador de plataforma que le permitiera gozar de más derechos sociales pero que no le alejasen de su naturaleza flexible. Aunque, también reconoce que si queremos juzgar desde el derecho del trabajo la laboralidad o no laboralidad de estos nuevos trabajos es necesario nuevos indicios de laboralidad como la reputación online, propiedad de la información, capacidad de crecimiento del negocio, ajenidad de la marca e irrelevancia patrimonial (Pérez, 2019).

Por supuesto, otra de las vías para dar solución a este problema es el reconocimiento como trabajadores por cuenta ajena por los indicios de la naturaleza con total claridad de estos últimos como hemos visto en las sentencias, dejando ver que a pesar de la novedad de estos

trabajadores pueden seguir siendo tutelados a través del derecho laboral tradicional como es el caso de Anna Gines (2021). La autora asegura que esta tercera modalidad es una forma de acomodar la legislación a la forma de un nuevo negocio y, por lo tanto, la elusión de la regulación. Esto es compartido por autores como Stefano argumentando que es un retroceso para la protección de trabajadores que se encuentran en relaciones laborales encubiertas (2016).

Por último, para autores como Raúl Rojas la deriva de los ordenamientos jurídicos debería ir encaminada hacia la creación de una tercera figura que no suponga una hibridación e inclusión dentro de un estatuto ya existente, como es el caso del TRADE, sino que goce su propio estatuto (Rojas, 208). El contenido del estatuto de esta tercera vía según Rojas (Ibid) debe reconocer unos derechos básicos independientemente del estatus jurídico del trabajador de plataforma, es decir, independientemente que sea denominado como autónomo que como asalariado, incluyendo derechos como protección social, salario mínimo, igualdad de trato, la salud y seguridad en el trabajo y negociación colectiva.

6. Conclusión

Una vez revisado todos los elementos respectivos al mundo del trabajo de plataforma podemos sacar varias conclusiones.

La primera es la respuesta a la pregunta de investigación que se resuelve de manera afirmativa, por supuesto que es necesario una revisión y profundización de la representación de la figura del trabajador de plataforma, o TRADE en España, dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Las múltiples formas en la que los trabajadores de plataforma pueden prestar es muy amplia y con el desarrollo constante de las TIC no parece que experimente pasos que involucione este fenómeno, sino todo lo contrario. Todas las formas crowd que hemos observado no encajan en las lógicas de la figura del trabajador asalariado debido a su carácter hibrido a medio caballo entre esta última y el autónomo.

Una segunda conclusión que podemos sacar es que el TRADE español no es una figura que profundice del todo en la naturaleza del trabajador de plataforma, esto podemos verlo en su cláusula de 75% de monopolio clientelar que se necesita para adoptar esta figura, algo que va totalmente en contra de la naturaleza del TRADE, ya que este no suele tener un solo cliente. Por otro lado, tampoco tiene sentido crear la herramienta como los acuerdos de interés profesional y que carezca de total relevancia dentro de la relación entre plataformas y trabajadores. Como se ha ido reiterando a lo largo de este último apartado sobre la figura del TRADE y su característica dosis de dependencia, se antoja necesario la necesidad de una herramienta útil para su defensa en lo que se entiende como una relación ciertamente desigual con las plataformas, sin perjuicio de su autonomía y flexibilidad a la hora de prestar su actividad.

Por último, para que la protección proporcionada por estas herramientas se vea consolidada es necesario que vaya acompañada de un paquete de derechos básicos como los que enumeraban los autores como prestaciones sociales, salarios mínimos, negociación colectiva, establecimiento de jornadas etc.

Por lo tanto, se concluye en la necesidad del desarrollo de la figura del TRADE para poder dar las herramientas y respuestas a las necesidades de estos trabajadores, existentes y nuevos, de la economía de plataforma que impida malas prácticas que produzcan una amplia e inesquiva precariedad sobre estas profesiones.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alaminos, A., & Penalva, C. (2018). "Economía colaborativa: definiciones y escenarios". Sociologiados: Revista de Investigación Social, 3(1), 15-36.
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., Ibáñez Rojo, R. (2020): "Del low cost a la gig economy: el consumo en el postfordismo del siglo XXI", en Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., Ibáñez Rojo, R. (Coord.), Estudios sociales sobre el consumo, Madrid, CIS, pp. 241-260.
- Codagnone, C.; Martens, B. (2016). Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper.
- Comisión Europea. (2016). Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones.
- De Stefano, V. (2016). "La 'gig economy' y los cambios en el empleo: desafíos y oportunidades para la protección social y laboral". *Gaceta Sindical*, (162), 149-170.
- Estelles, E. (2015). El uso del crowdsourcing mediante microtareas... Pero ¿qué microtareas? http://www.crowdsourcing-blog.org/el-uso-del-crowdsourcing-mediante-microtareas-pero-%C2%BFque-microtareas/
- Eurofound. (2018). *Platform economy repository*.
- Galán, J. I., & Zúñiga, J. Á. (2021). "Gig economy: ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos?" Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 463, 167-197.
- Ginès, A. (2021). El trabajo en plataformas digitales: Nuevas formas de precariedad laboral. Aranzadi.

- HaHauben (ed.), H., Lenaerts, K. and Waeyaert, W., "The platform economy and precarious work" Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg, 2020.uben, H., & Wayaert, W. (2020). The platform economy and precarious work.
- Kickstarter. (2023). https://www.kickstarter.com/about?ref=global-footer
- Köhler, H-D. "Las relaciones laborales en la economía de plataformas". *Sociología del Trabajo*, nº 96 (2020), 23-33.
- León, G. (2018). "Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo, ante las nuevas tendencias de prestación de servicio derivadas de la economía colaborativa". En A. Todolí y M. Hernández (Coord), Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado (pp.105-125). Aranzadi.
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado. 233. de 29/09/2021.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado. 166.* de 12/07/2007.
- López de la Fuente, G. (2020). La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos). Valencia: Tirant lo Blanch.
- López Sánchez, J. A., Espinoza Sánchez, R., & Peña Casillas, C. S. (2022). "Desarrollo de la Gig Economy en el Turismo dentro de Puerto Vallarta, México". Mérope. Revista Del Centro De Estudios En Turismo, Recreación E Interpretación Del Patrimonio, 3.
- Mechanical Turk. (2018). https://www.mturk.com/
- Mercader, J. (2018). "Los TRADE en las plataformas digitales". En F. Pérez (Coord), El trabajo en plataformas digitales: análisis sobre regulación jurídica y situación futura (pp.105-117). Wolters Kluwer.
- Microtask. (2021). https://biblioguias.ucm.es/estilo-apa-septima/pagina web
- Openfuture. (2023). https://www.openfuture.org/
- Pérez, L. (2019). La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado: El TRADE y el trabajo en plataformas digitales. Aranzadi

- Plaza, J. Patiño, D. Gómez, R. (2018). "Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataforma y liberalismo económico". En A. Todolí y M. Hernández (Coord), *Trabajo en* plataformas digitales: innovación, derecho y mercado (pp.69-103). Aranzadi.
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado. 54. de 04/03/2009.
- Rodríguez, F. (2018). "Aspectos no jurídicos de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales". En S. Rodríguez y A. Muñoz (Coord), Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales (pp.43-74). Wolters Kluwer.
- Rodríguez, M. (2018). "La figura del trabajador de plataforma: Las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios". En F. Pérez (Coord), El trabajo en plataformas digitales: análisis sobre regulación jurídica y situación futura (pp.17-35). Wolters Kluwer.
- Rodríguez, S. (2018). "Aspectos jurídicos de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales". En S. Rodríguez y A. Muñoz (Coord), Aspectos legales de la economía colaborativa y bajo demanda en plataformas digitales (pp.43-74). Wolters Kluwer.
- Rojas, R. (2018). "Hacia un nuevo estatuto jurídico del trabajador de plataformas digitales". En F. Pérez (Coord), El trabajo en plataformas digitales: análisis sobre regulación jurídica y situación futura (pp.119-135). Wolters Kluwer.
- Sánchez, J. (2018). "La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa. El mundo del trabajo en disputa". En A. Todolí y M. Hernández (Coord), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (pp.37-58). Aranzadi.
- Suarez, B. (2017). "Uberización de la economía y relaciones laborales". Economistas
 Frente a la crisis. https://economistasfrentealacrisis.com/uberizacion-de-la-economia-y-relaciones-laborales/
- Todolí Signes, Adrián. (2019). "Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista" en *Lan Harremanak*, 41, 17-41.
- Todolí, A. (2018). Prologo. En A. Todolí y M. Hernández (Coord), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado* (pp.27-36). Aranzadi.
- Valan, J. (2016). Una agenda europea para la economía colaborativa. Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.



FUNDACIÓN 1º DE MAYO

www.1mayo.ccoo.es