

## 4

# LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES<sup>1</sup>

MARTA CIMAS FUENTES

*Graduada en Derecho y ADE  
Universidad de Oviedo*

---

### SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO.
- III. NOTAS E INDICIOS DEL TRABAJO ASALARIADO.
  - 1. **Dependencia o subordinación.**
  - 2. **Ajenidad.**
  - 3. **Retribución.**
- IV. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS ONLINE: ¿UNA NUEVA ZONA GRIS?.
- V. LA PRESTACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES.
  - 1. **Verificación de la nota de dependencia o subordinación.**
  - 2. **Adaptación de la ajenidad y la retribución.**
- VI. CONCLUSIONES.

**Resumen:** El presente trabajo fin de grado analiza, desde el punto de vista jurídico, la evolución de prestación de servicios en el contexto de la economía de las plataformas digitales. Se hace hincapié en la distinción entre trabajo autónomo y trabajo asalariado, al ser un asunto cuando menos problemático en el Derecho Laboral desde hace décadas. Juega un papel importante, además del componente de la ajeni-

---

1. El presente estudio es una versión resumida del trabajo fin de grado del Grado en Derecho defendido por el mismo autor el 11 de junio de 2021 en la Facultad de Derecho de Universidad de Oviedo.

dad y la retribución, el vínculo de subordinación y de dependencia del trabajador, el cual se ha visto debilitado en las relaciones de las plataformas digitales, dando lugar a un crecimiento de los conocidos como falsos autónomos. El análisis jurisprudencial a lo largo de los últimos años permitirá conocer la interpretación que han dado los tribunales a las notas definitorias de la relación laboral, y más concretamente, del repertorio de indicios o síntomas de laboralidad, haciendo especialmente referencia a su proyección sobre estas nuevas formas de organización del trabajo. De este modo, se ha buscado una adaptación o reelaboración de tales indicios para que los mismos sean apropiados a las nuevas prácticas.

**Abstract:** The present degree final project analyzes, from a legal point of view, the evolution of the provision of services in the context of the digital platforms. Emphasis is placed in the distinction between self-employment and traditional worker as it has been for decades a topic rather problematic in Labor Law. Besides the retributive element, the link of subordination and dependence of the employee plays an important role, however, it has been weakened in the labor relationships of the digital platforms and in consequence the figure of the well known as false self-employed has increased. The detailed jurisprudential analysis over the past years allows to acquire the knowledge of how different law courts have approached this legal issue, and more specifically, how they have defined the legal evidence of labor relations in this new form of work organization. In this way, the courts have sought to adapt and remake these evidences with the aim of making them of utility in the practice issues.

### I. INTRODUCCIÓN

El acceso al trabajo es algo fundamental, especialmente por el importante papel que tiene en la vida de las personas, al ser el medio principal de ingresos y permitir la satisfacción de necesidades de subsistencia. Desde hace décadas, resulta evidente su importancia en la medida en la que el trabajo se considera condición *sine qua non* para la satisfacción de las necesidades más básicas que A. Maslow enuncia en su obra *Una teoría sobre la motivación humana* (1943).

Una vez entendida su relevancia, no es de extrañar que el Derecho, en su ánimo de regular toda la esfera de la sociedad, no haya querido permanecer ajeno a esta institución social. Así, el Derecho del Trabajo surge con la finalidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, especialmente en lo que se refiere a las relaciones entre el empleado y el empleador, así como la solución de conflictos que surgen a raíz de las mismas.

Si nos adentramos en la calificación de dichas relaciones, se observa una profunda problemática desde hace décadas en la jurisprudencia. Prácticamente desde los inicios del Derecho del Trabajo se ha abordado esta cuestión, delimitando así hechos indiciarios y notas de laboralidad para poder encarar, desde un punto de vista objetivo, cuándo una relación debe ser considerada como laboral o no. En último término, calificar las relaciones como laborales, implica que las mismas

recaigan en la esfera de protección del ordenamiento jurídico laboral, pues de lo contrario, se regirán, ordinariamente, por la normativa civil o mercantil. Esta distinción conlleva que los derechos y obligaciones de las partes sean distintas en cada caso y, por ende, no resultará indiferente ni a los trabajadores ni a los empresarios.

Desde hace años, y especialmente en momentos de crisis o mayores dificultades económicas, ciertas empresas, con el objetivo de flexibilizar la contratación de empleados y reducir los costes, optan por contratar a trabajadores autónomos, cuando en realidad, por las características de la prestación de servicios, estos deberían ser calificados, en ciertas ocasiones, como asalariados, surgiendo así la figura del «falso autónomo». Desde el punto de vista de la empresa, esta figura es especialmente interesante y beneficiosa al dotar de mayor flexibilidad a la contratación. No obstante, se debe tener en cuenta que las relaciones de trabajo son bilaterales, por lo que se hace necesario analizar las consecuencias jurídicas y sociales que pueden tener también para la otra parte del contrato.

Son muchos los trabajadores que han sufrido personalmente las consecuencias de esta problemática. En los últimos años, este hecho se ha acentuado con las nuevas tecnologías de la información. Especialmente con las plataformas digitales, donde la figura del falso autónomo es más fácil de encajar y encubrir, agravando **aún** más la cuestión. Las plataformas se benefician de esa flexibilidad a la hora de la contratación, ofreciendo trabajos bajo demanda según las necesidades del cliente o usuario, siendo innecesaria así, una contratación fija y continuada que otorga una supuesta menor dependencia y mayor autonomía para el profesional.

Si bien es cierto, la figura del falso autónomo no sólo ofrece ventajas o beneficios al empresario, puesto que esa flexibilidad que aporta a la relación también es disfrutada por algunos trabajadores. En definitiva, nos encontraremos con algunos trabajadores que están conformes o incluso prefieren ser calificados **cómo** autónomos en estas nuevas formas de trabajo. Sin embargo, es una gran parte la que acude a los tribunales para poder disfrutar de los derechos que les corresponderían al ser, bajo su punto de vista, trabajadores asalariados. Tras varios intentos por los Tribunales Superiores de Justicia de delimitar la calificación de estas nuevas relaciones de trabajo, nos encontramos con una amplia variedad de opiniones, que se decantan por una u otra postura, sin ser capaces de llegar a un consenso o doctrina común. En este contexto, y con una casuística variada sobre esta problemática, el Tribunal Supremo y, posteriormente, el legislador, se han pronunciado en el último año con el fin de calificar a los repartidores de las plataformas digitales, confirmando su carácter como trabajadores asalariados.

## II. ANTECEDENTES Y MARCO NORMATIVO

La complejidad o ambigüedad a la hora de establecer un concepto de persona trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia, ha llevado a la configuración legal de

dicho concepto en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup> (en adelante, ET).

La persona del trabajador constituye una de las partes titulares de la relación laboral, y su conceptualización sirve para fijar los límites del Derecho del Trabajo<sup>3</sup>. El ET de 1980<sup>4</sup> ya definía indirectamente en su artículo 8.1 el contrato de trabajo: «*se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*». Esta previsión se ha mantenido literalmente en el tiempo, tanto en el ET de 1995<sup>5</sup> como en el de 2015.

Del mismo modo, las notas definitorias del trabajo asalariado no han sufrido apenas transformaciones desde sus orígenes a inicios del siglo XX. No obstante, lo que sí ha ido evolucionando ha sido la realidad social, económica y organizativa del trabajo. La delimitación casuística judicial para esas normas ha tratado de adaptar el concepto de persona trabajadora por cuenta ajena a la cambiante realidad y, por tanto, también el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

A diferencia de lo que ocurre con el trabajo asalariado, en sus inicios, no ha sido habitual una delimitación legal del trabajo autónomo pese a su creciente importancia en los sistemas productivos. Fue en el artículo 2.1 del RETA-SS<sup>6</sup> donde se estableció la definición. Con la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>7</sup> (LETA) se produce un cambio normativo, pero manteniendo una definición similar a la anterior e introduciendo la figura del trabajador autónomo dependiente (en adelante TRADE)<sup>8</sup>.

La distinción entre trabajo autónomo y asalariado marca una línea que delimita las fronteras del Derecho del Trabajo, de manera que, si el trabajador asalariado queda subordinado al empleador, la relación se calificará como laboral y gozará una mayor protección legal. Mientras que, si se considera que existe una independencia, se calificará como trabajador autónomo y no disfrutaría de dicha protección al no quedar recogido en el marco del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en ocasiones, estas fronteras están difusas y se hace

---

2. 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.

3. Vid. VILLA GIL, L. E. DE LA., «El concepto de trabajador (art. 1.1)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100, 2000, págs. 37-39.

4. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

5. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

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

8. Vid. CEINOS SUÁREZ, A., «Autónomos económicamente dependientes», en VV.AA. (director, GARCÍA MURCIA J.), *El Trabajo Autónomo y otras Formas de Trabajo No Asalariado*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2007, págs. 57-82.

compleja la delimitación del contrato de trabajo. Desde los años 80 del siglo XX se alude a la huida del Derecho del Trabajo, enmascarando una relación laboral como mercantil. Posteriormente, la doctrina sentada por el TJUE<sup>9</sup> ha planteado que junto a las notas características de trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, hay un concepto o figura: el falso autónomo<sup>10</sup>.

El origen del falso autónomo viene explicado generalmente por la necesidad de una empresa de reducir costes y flexibilizar los contratos de trabajo. Los empresarios que enmascaran las relaciones laborales a través de la figura del falso autónomo no se ven afectados por la normativa laboral, resultándoles indiferente los cambios en jornadas de trabajo, alzamiento de salario mínimo interprofesional o indemnización por despido, etc. No obstante, debe tenerse en cuenta que algunos trabajadores también pueden ser responsables y beneficiarse de tal situación. Ello es debido a que, al igual que los empresarios, dichos trabajadores pueden disfrutar de ciertas ventajas, asociadas sobre todo a la flexibilidad de la que disponen y a una tributación más favorable por los rendimientos del trabajo por cuenta propia<sup>11</sup>.

Pese a las ventajas que puedan encontrarse en esta relación entre trabajador y empresario, la misma crea una gran complejidad a la hora de calificar la relación como laboral o no, constituyendo una amplia zona gris del contrato de trabajo<sup>12</sup>.

Esta complejidad de la adaptación a los nuevos retos de la realidad sociolaboral se ve agravada en la actualidad con la entrada de las tecnologías de la información, especialmente a través de las plataformas digitales. No obstante, ello no implica que sistemáticamente la prestación de servicios en plataformas tecnológicas deba considerarse una zona gris o una bolsa de fraude, puesto que existen relaciones que se enmarcan correctamente fuera del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, tales como los trabajos desarrollados en el ámbito de la llamada economía colaborativa<sup>13</sup>.

Sin embargo, la existencia de los falsos autónomos no es algo nuevo que surge de la mano de las nuevas tecnologías en el momento actual, sino que, desde hace tiempo, los empresarios acuden a esta forma de fraude o abuso para no estar obligados a cumplir las normas del Derecho del Trabajo (tales como limitaciones en la jornada de trabajo, salario mínimo interprofesional o indemnización por despido),

---

9. Auto TJUE de 22 de abril de 2020 (C-692/19).

10. Vid. SANZ DE MIGUEL, P., «Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español», *Cuadernos Relaciones Laborales*, nº 37, 2019, págs. 67-89.

11. Vid. CAMINO FRÍAS, J.J., «El trabajo falsamente autónomo como especie de trabajo no declarado. Tendencias actuales», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 128, 2017, págs. 161-181.

12. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del contrato de trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)», *cit.*, pág. 16.

13. Vid. BARRIOS BAUDOR, G.L., «El concepto de persona trabajadora por cuenta ajena: 40 años de configuración legal y jurisprudencial», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº 444, 2020, págs. 23-58.

así como las cargas de la Seguridad Social. Para ello, hacen pasar a sus empleados como trabajadores por cuenta propia, en lugar de establecer una relación laboral, con la finalidad de camuflar verdaderos contratos de trabajo en la apariencia de contratos no dependientes<sup>14</sup>.

En consecuencia, cuando al trabajador no se le reconoce la auténtica naturaleza jurídica de su prestación, se le está privando de la protección que le otorgaría la legislación laboral, así como de los derechos establecidos en convenios colectivos. Del mismo modo, no disfrutarán de protección frente a la extinción del contrato, o del derecho a una protección de su seguridad y salud en el trabajo. Y, por último, tampoco gozará de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, debiendo asumir las cotizaciones del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), con un régimen de protección inferior<sup>15</sup>.

### III. NOTAS E INDICIOS DEL TRABAJO ASALARIADO

El legislador estatal tiene múltiples competencias, entre ellas se encuentra, *ex* artículos 35.2 y 149.1. 7º de la Constitución Española (CE), la calificación de las relaciones contractuales como laborales o no, y, por tanto, el consecuente régimen jurídico aplicable a las mismas. De este modo, articula un régimen jurídico de carácter estatutario, referido a un estatus o posición jurídico subjetiva: el Estatuto de los Trabajadores. Así, todas las relaciones contractuales que recaigan en su ámbito de aplicación tendrán la calificación de laborales, y, por tanto, se regirán por un sistema normativo basado en principios que tratan de proteger a la parte débil de la relación<sup>16</sup>.

Desde esta perspectiva, a partir del artículo 1.1 del ET se pueden extraer las notas definitorias del contrato de trabajo: el carácter personal de la prestación de servicios, la voluntariedad, la ajenidad, y con ella la retribución, y la dependencia, subordinación o inserción en la organización empresarial<sup>17</sup>.

#### 1. Dependencia o subordinación

El ET delimita genéricamente la nota de dependencia o subordinación en sus artículos 1.1 y 8.1, al enunciar que el trabajo asalariado es una prestación de servicios «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona».

Los indicios de dependencia o subordinación deben entenderse en el sentido funcional y jurídico, haciendo referencia a que el trabajo ha de realizarse con-

---

14. *Vid.* CAMINO FRÍAS, J.J., *op. cit.*, pág. 164.

15. *Ibidem*, pág. 162.

16. *Vid.* BARRIOS BAUDOR, G.L., *op. cit.*, pág. 26.

17. *Ibidem*, pág. 25.

forme a las órdenes e instrucciones de otra persona, surgiendo así, el deber de obediencia<sup>18</sup>.

Se puede afirmar que el concepto de dependencia es en todo caso graduable, pudiendo mostrar distinta fuerza o intensidad según las circunstancias del caso concreto. En un primer momento, los tribunales entendían que la dependencia hacía referencia únicamente a la sujeción estricta a las órdenes de otra persona. No obstante, con el paso del tiempo se ha abandonado esta perspectiva, considerando la dependencia o subordinación como la inserción en el «círculo rector, organizativo y disciplinario del empresario».

Esta flexibilidad se ha manifestado a lo largo de los años, esclareciendo relaciones que anteriormente se consideraban dentro de la zona gris del Derecho del Trabajo. Como manifestación de ello, durante todo el segundo tercio del siglo XX, una extensa zona gris del contrato de trabajo ha sido la contratación al servicio de empresas en régimen de contratación continuada de servicios profesionales. Estos contratos de técnicos superiores o profesionales (como médicos, abogados o ingenieros) se excluían del ámbito del Derecho del Trabajo al considerar a los profesionales como independientes, debido a sus conocimientos específicos en una materia, lo que les permitía actuar según su criterio (independencia técnica)<sup>19</sup>. No obstante, la jurisprudencia en los años sesenta flexibilizó la nota de dependencia, abandonó criterios que anteriormente la caracterizaban, y aceptó la jornada flexible, la independencia técnica y la dedicación exclusiva a la empresa, puesto que tales circunstancias eran características de la profesión que ostentaban<sup>20</sup>.

Debe considerarse que, al configurar la dependencia como una mera inserción en el círculo de dirección del empresario, se exige un alto nivel de concreción interpretativa por parte de los tribunales, haciendo necesaria la utilización y recopilación de indicios para comprobar su concurrencia en el caso concreto<sup>21</sup>.

La jurisprudencia, a tal efecto, ha configurado como indicios de la nota de dependencia la asistencia regular y continuada al lugar de trabajo designado, el sometimiento a un horario establecido previamente, el desempeño personal del trabajo, la utilización de un despacho o dependencia estable en el centro de trabajo, la continuidad, asiduidad y estabilidad en el trabajo, la prestación de servicios en exclusiva para un empleador, y la obligación de aceptar los correspondientes encar-

---

18. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2019, págs. 178-194.

19. Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J., *La contratación laboral de servicios profesionales*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago de Compostela, 1988, págs. 22 y ss.

20. En esta línea jurisprudencial se encuentran sentencias definitorias que son las de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, especialmente la STS de 17 de octubre de 1940 (Ar. 940), sobre un ingeniero, la STS de 8 de abril de 1942 (Ar. 543), en relación a un abogado, y la STS de 19 de abril de 1966 (Ar. 2145), de un médico.

21. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, cit., pág.182.

gos. Esta sistematización jurisprudencial de los indicios<sup>22</sup> se puede apreciar en la STS de 9 de diciembre de 2004 (rec.5319/2003), sobre médicos de la Banca oficial, en la que se afirma la dependencia debido a que tanto la prestación del médico, como el horario, el lugar, los medios y el modo de trabajo, están determinados y programados por la organización sanitaria.

Como se ha señalado anteriormente, una manifestación de dependencia es la sujeción a un horario. Sin embargo, no se excluye la dependencia por el mero hecho de que el trabajador goce de cierta flexibilidad, y así lo señala la STS de 19 de febrero de 2014 (rec.3205/2012), respecto del tertuliano radiofónico que no disponía de un horario de trabajo fijo, sino que debía acudir en función de las necesidades del programa. Por el contrario, se afirma la inexistencia de dependencia si ese horario no existe, o si no hay una fijación de jornada o vacaciones<sup>23</sup>.

Del mismo modo, el hecho de realizar el trabajo en el lugar señalado por la empresa requiere ciertas matizaciones, ya que suscita cierta problemática en la práctica. En numerosos casos se plantea la cuestión de **cómo** concretar el ámbito de organización de la empresa cuando los servicios se desarrollan fuera del lugar de trabajo, ya que la doctrina no está completamente unificada al respecto<sup>24</sup>. Esta discrepancia es debida a las características intrínsecas de cada tipo de trabajo y del servicio del que se trate, dando como resultado que unas sentencias estimen la prestación en régimen de autonomía, y otras en régimen de dependencia.

Se debe tener en cuenta que no es necesaria la concurrencia simultánea de todos los indicios de dependencia para calificar una relación como contrato de trabajo asalariado. En definitiva, algún indicio puede no existir o estar muy debilitado, pero ello no implica dejar de calificar la relación como laboral, ya que dicha carencia puede ser compensada por otros indicios que son considerados suficientes<sup>25</sup>.

## 2. Ajenidad

A diferencia de lo que sucede con la nota de dependencia, en el caso de la ajenidad el legislador no llega a establecer un concepto de forma explícita<sup>26</sup>. Como aproxi-

---

22. Se puede hacer referencia a dicha sistematización como la aplicación de un test de hechos indiciarios de laboralidad.

23. En este sentido la STS de 26 de noviembre de 2012 (rec.536/2012), relativa a un perito tasador, excluye la calificación de relación laboral por carecer de despacho o ubicación física y no estar sujeto a poder disciplinario, así como por la ausencia de autorización o fijación de jornada y vacaciones.

24. Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, J., *op. cit.*, pág. 41.

25. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas», *Temas Laborales*, nº 138, 2017, págs. 85-123.

26. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del derecho del trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002, págs. 21-50.

mación conceptual, se puede decir que la ajenidad hace referencia al hecho de que el servicio se presta por cuenta de otro diferente al que lo realiza, es decir, marca el ámbito del trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia.

La jurisprudencia ha dotado a esta nota identificadora del contrato de trabajo de cierta flexibilidad, al igual que sucedía con la nota de dependencia<sup>27</sup>. Del mismo modo, la ajenidad también es un concepto genérico que requiere un grado alto de interpretación, debido a que este concepto puede ser entendido en diferentes sentidos según las actividades y modos de producción<sup>28</sup>. En el caso de la nota de ajenidad, los indicios más comunes utilizados por la jurisprudencia han sido los siguientes:

En primer lugar, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados<sup>29</sup>. Por otro lado, la adopción por parte del empresario (y no del trabajador) de las decisiones relativas a las relaciones del mercado o con el público o clientes, tales como fijación de precios o tarifas<sup>30</sup>. Además, se establecía el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo, indicio relacionado con la nota de retribución que se explicará más adelante. Y, por último, que el trabajador no asuma el riesgo empresarial ni el lucro especial que caracteriza a la persona del empresario<sup>31</sup>.

Como se expone en la STS de 11 de febrero de 2015 (rec.2535/2013), relativa a la relación laboral de un psicólogo en una clínica, se considera que es la empresa la que ofrece sus servicios al mercado y se relaciona con los clientes jurídicamente, siendo también la encargada de proporcionar los útiles y herramientas necesarios para la actividad. Es decir, se realiza un análisis sobre la calificación de la relación en función de la «ajenidad en el mercado» y de la «ajenidad en los medios de producción» con el objetivo de concluir si entra dentro del ámbito del contrato de trabajo (en el caso de que se den tales indicios) o si se trata de un arrendamiento de servicios.

Por un lado, la ajenidad en el mercado hace referencia a que es la empresa la que se relaciona con los compradores o clientes, es decir, la que controla y gestiona el plano comercial. En otras palabras: no existe relación jurídica entre los usuarios del servicio y el trabajador<sup>32</sup>.

---

27. La STS de 9 de diciembre de 2004 (rec.5319/2003), de unificación de la doctrina, afirmaba que: «... la dependencia y la ajenidad (...) son conceptos de un nivel de abstracción elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y modos de producción (...). De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios...».

28. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)» *cit.*, pág. 30.

29. STS de 31 de marzo de 1997 (rec.3555/1996).

30. STS de 29 de diciembre de 1999 (rec.1093/1999).

31. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 181.

32. STS de 22 de julio de 2008 (rec.3334/2007).

Por otra parte, la ajenidad en los medios de producción conlleva la asunción de la carga económica y de los riesgos de la actividad productiva por parte del empresario. Concretamente, hace referencia a si la infraestructura y los medios y herramientas necesarios para el trabajo pertenecen o no al trabajador, asumiendo como regla general que, en ese caso, se considerará trabajador autónomo<sup>33</sup>.

Sin embargo, como se comentaba en el análisis de la dependencia o subordinación, estos indicios son flexibles, adaptándose al caso concreto, y admiten que el trabajador sea el que aporte los útiles en caso de ser de poca relevancia, o insuficientes por sí mismos para poner en marcha la actividad del negocio. Como muestra de ello, en la STS de 31 de marzo de 1997 (rec.3555/1996) se concluye que existe una relación laboral entre un reportero gráfico y el empleador ya que pese a las aportaciones de material del trabajador (máquina de fotos y coche), sin los útiles de la empresa no se podría llevar a cabo la correcta realización del trabajo. En definitiva, *«el riesgo de la inversión productiva es inexistente para el trabajador cuando las herramientas del trabajo, sobre todo cuando tienen un coste de especial relevancia, pertenece a quien encarga el trabajo y no a quien lo realiza»*<sup>34</sup>.

El siguiente indicio de ajenidad establece que es la empresa la que fija los precios del servicio («ajenidad en el mercado»), y no el trabajador, como señala la STS 10 de abril de 2018 (rec.179/2016) para actividades docentes. En dicha sentencia se estima que concurre la nota de ajenidad, puesto que los trabajadores carecen de facultad para fijar los precios o seleccionar los alumnos, además de que es la empresa la que aporta el lugar de prestación de servicios, así como los medios materiales necesarios.

En resumen, se estará ante un trabajo por cuenta propia y no concurrirá la nota de ajenidad si el trabajador asume el riesgo, o tiene participación directa en el beneficio de la entidad, así como si interviene en las relaciones comerciales, ofreciendo directamente servicios o bienes y eliminando por tanto la intermediación de la empresa<sup>35</sup>.

Una vez analizados los hechos indiciarios de ajenidad generales considerados por la jurisprudencia (tales como la ajenidad en los riesgos, en los beneficios, en el mercado, en la organización productiva y en el control de la actividad), cabe señalar que no resuelven plenamente los problemas de calificación, sino que son un intento de recopilar y sistematizar manifestaciones de ajenidad<sup>36</sup>. Con el objetivo de calificar una relación como laboral, además de acudir a dichos indicios generales, es necesario precisar y analizar en detalle la prestación de cada trabajo, su actividad productiva y las características del mismo, ya que, en algunos ámbitos de

---

33. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, pág. 100.

34. *Ibidem*, pág. 101.

35. *Ibidem*, pág. 100.

36. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo, cit.*, pág. 181.

actividad, estos indicios deben modularse para adaptarse a las particularidades del caso concreto.

### **3. Retribución**

En el momento en que se formaliza un contrato de trabajo, en la posición de trabajador asalariado se espera obtener a cambio una contraprestación económica. Aunque también pueda proporcionar formación o práctica, así como ayudar a la inserción profesional, el objetivo o fin último del trabajo asalariado es la búsqueda de ingresos o medios de vida<sup>37</sup>.

El trabajo asalariado no es la única forma de empleo que persigue la obtención de una retribución, ya que eso mismo sucede en el trabajo autónomo. Sin embargo, a diferencia de este, donde el lucro se basa en tasas u honorarios abonadas por clientes normalmente por producto o servicio, el trabajador asalariado tiene establecida una contraprestación económica regular y periódica, denominada sueldo o salario<sup>38</sup>.

Esta nota indicativa de laboralidad es de gran importancia, puesto que delimita el contrato de trabajo, estableciendo una frontera entre los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo en el art. 1.3.d) del ET. Ejemplos de esta zona fronteriza son los miembros de la iglesia o militantes de partidos políticos y sindicatos, que prestan sus servicios a sus asociaciones, sin obtener a cambio una retribución<sup>39</sup>.

Del mismo modo, es relevante a la hora de distinguir la relación contractual del trabajo y otras relaciones de servicios, al ser tanto un indicio como una nota del contrato de trabajo. Si bien es cierto, no ocupa un papel fundamental, ya que tiene menor importancia que el resto de las notas características de laboralidad<sup>40</sup>. Ello es debido a que el salario, como contraprestación económica a cambio del trabajo, presenta una gran flexibilidad, permitiendo no solo tener en cuenta sus manifestaciones en tiempo o en rendimiento, sino que también incluye modalidades de retribución específicas de otros tipos de trabajos o contratos de servicios.

No obstante, ello no quiere decir que la retribución salarial sea inservible a la hora de delimitar el contrato de trabajo. De hecho, se han establecido indicios de la relación laboral relacionados con la retribución del trabajador. Según la sistematización de la STS de 9 de diciembre de 2004 (rec.5319/2003), tales hechos indiciarios son la percepción de una retribución garantizada a cargo de una entidad intermedia-

---

37. *Ibidem*, pág. 183.

38. STS de 2 de abril de 2009 (rec.4391/2007).

39. *Vid.* MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *cit.*, pág. 48.

40. *Ibidem*, pág. 48.

ria en la prestación de servicios, así como la remuneración de una tarifa predeterminada por actos realizados, y por último la remuneración por captación de clientes<sup>41</sup>.

En relación con la nota de retribución, se encuentran varias zonas grises del contrato de trabajo. Si se analiza la jurisprudencia de los últimos años se pueden observar dos principalmente: una de ellas es el trabajo de los becarios, ya que, al mismo tiempo que prestan servicios, la entidad en la que los realizan les proporciona formación, y la otra es el trabajo de los religiosos, particularmente en hospitales y en centros de enseñanza<sup>42</sup>. Respecto al trabajo de los becarios, la STS de 13 de junio de 1988 (Ar.5270) diferencia claramente los conceptos de beca y de salario, puesto que el primero tiene como finalidad el estudio y formación del becario, sin que los resultados de dicho trabajo se integren en el patrimonio del empleador, circunstancia clave en la relación laboral. En cuanto concierne a los servicios prestados por religiosos, su calificación depende de si la retribución es inexistente o ha sido incluida en las percepciones como tales, es decir, de si se puede marcar una separación entre la condición religiosa y la actividad desarrollada.

Por otra parte, el criterio de retribución fija y periódica puede verse atenuado a la luz del caso concreto, o directamente puede no concurrir en el supuesto, planteando la duda de si debe seguir considerándose la relación como laboral. Si se analiza la jurisprudencia, se llega a la conclusión de que no por ello debe entenderse fuera del ámbito de una relación laboral<sup>43</sup>. En la STS de 19 de diciembre de 2005 (rec.5381/2004), sobre un mensajero repartidor con vehículo de su propiedad), se considera que la retribución variaba dependiendo de los repartos realizados, es decir, dependía de los resultados del trabajo, y pese a ello, se estimó que concurrían las notas necesarias para tipificar la relación como laboral.

En definitiva, la compensación o salario en el trabajo asalariado puede fijarse con base en diferentes criterios, tales como el tiempo de trabajo, los resultados obtenidos, etc. Ello significa que, pese a la nota de ajenidad, el hecho de que el salario dependa en parte de los resultados del negocio no implica necesariamente que no se trate de un supuesto de laboralidad<sup>44</sup>.

#### IV. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS ONLINE: ¿UNA NUEVA ZONA GRIS?

La delimitación legal de las fronteras del contrato de trabajo apenas ha variado a lo largo de la historia. Sin embargo, la jurisprudencia si ha evolucionado en lo que

---

41. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del derecho del trabajo: reseña y estudio de la jurisprudencia social (2002-2008)», *cit.*, págs. 15-40.

42. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., «Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)», *cit.*, pág. 48.

43. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, pág. 98.

44. Vid. MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., Y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 183.

se refiere a su aplicación e interpretación a las nuevas realidades empresariales y profesionales, y no cabe duda de que seguirá experimentando más variaciones para adaptarse a la realidad sociolaboral de cada momento. En los últimos años, se han producido cambios en los modos de organización empresarial. En concreto, se ha producido un auge en el modelo de negocio basado en el uso de plataformas digitales, las cuales no solo crean nuevos sectores u ocupaciones profesionales, sino que también cambian la forma de ofrecer servicios en el mercado existente. Con esta forma de organización empresarial aparece una nueva zona gris del contrato de trabajo. En otras palabras, estas nuevas tecnologías han desdibujado la frontera de la relación laboral, creando una gran incertidumbre e inseguridad para las partes contractuales, que se acentúa por la escasa regulación jurídico-laboral en este aspecto<sup>45</sup>.

Por este motivo, surge la necesidad de actualizar el ordenamiento laboral con el fin de adaptarlo a las transformaciones digitales e innovaciones tecnológicas de los últimos años. De este modo, es la doctrina judicial la que protagoniza esta delimitación de las fronteras de las nuevas zonas grises del contrato de trabajo, evidenciando en cada análisis de los casos objeto de litigio las limitaciones de las características tradicionales de la relación laboral<sup>46</sup>.

La economía colaborativa es la principal manifestación de la difuminación de las fronteras del contrato de trabajo en las plataformas digitales. Este término hace referencia a varios conceptos, en especial al *gig economy*<sup>47</sup> y, por otro lado, a las dos formas de trabajo que emplea: la nube humana o *crowdwork* y el «trabajo a demanda vía apps»<sup>48</sup>.

Los trabajadores de la economía de las plataformas tienen como características generales que son contratados como trabajadores autónomos, poseen un alto grado de flexibilidad y hacen uso de una plataforma o aplicación para móvil con el objetivo de llevar a cabo el servicio. Por otro lado, haciendo referencia a las empresas que controlan y gestionan estas plataformas digitales, cabe decir que, por regla general, no se limitan a ser meras intermediarias con el fin facilitar el intercambio de bienes y servicios, sino que prestan u ofrecen dichos servicios en el mercado, en ocasiones no con trabajadores propios, sino con trabajadores autónomos<sup>49</sup>. Por

---

45. Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F., «Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataformas digitales», *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2018, págs. 65-89.

46. Vid. MOLINA NAVARRETE, C., «A la caza del falso autónomo: mejora de la acción inspectora contra el fraude y el estrés financiero de la Seguridad Social», *Revista del Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 427, 2018, págs. 153-169.

47. Con el concepto «*gig economy*» se hace referencia a economía de los pequeños pero masivos pedidos o economía de los trabajos ocasionales.

48. Vid. PÁRAMO MONTERO, P., «Las nuevas formas emergentes de trabajo. Especial referencia a la economía colaborativa», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 128, 2017, págs. 183-207.

49. Vid. MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 24 y ss.

tanto, está transformando radicalmente el significado de lo que implica tener un trabajo, y por extensión, la protección laboral que hasta ahora se vinculaba exclusivamente a la existencia de un empleo laboral<sup>50</sup>.

Esta cuestión surge a raíz de que en muchos servicios de instalación y creación de páginas web, de atención a clientes, de mensajería o entrega de productos, la relación entre trabajador y empresa no se establece personalmente, sino a través de las plataformas. Por consiguiente, no se requiere un centro de trabajo al que deba acudir el trabajador de forma presencial, puesto que desde dichas plataformas se imparten tanto las **órdenes**, como los encargos, o incluso el pago de los servicios. En otras palabras, favorece la virtualización frente a la presencia física del desempeño del trabajo y, por ende, se dificulta el control y supervisión tradicionales, sustituyéndose por un seguimiento a través de la propia plataforma<sup>51</sup>.

Para comprender en mayor profundidad el análisis, es conveniente profundizar en las funciones o modo de funcionamiento de dichas plataformas digitales. Concretamente el trabajo a través de la nube humana o *crowdwork*, se basa en personas que acceden a la red para trabajar. Por otro lado, en el «trabajo a demanda vía *apps*» las plataformas cumplen una doble función. En primer lugar, permiten al cliente contactar a través de la aplicación o sitios web propios de la empresa titular de la plataforma con la finalidad de solicitar el servicio y, en segundo lugar, permiten a la empresa titular de la plataforma contactar con los trabajadores o proveedores del servicio al mismo tiempo que controla y dirige la prestación del mismo<sup>52</sup>.

Muchas empresas consideran que actúan en la economía colaborativa poniendo en marcha una aplicación para facilitar simplemente el contacto entre demandantes y oferentes de servicios. Por ello, se hace necesario distinguir la diferencia entre economía colaborativa y economía de las plataformas:

En sentido estricto la «economía colaborativa» se basa en una forma de intercambio desde la igualdad e inter pares, de mano de obra barata y con mucha flexibilidad, donde la única ganancia o beneficio sería el ahorro de costes. En otras palabras, se limitan exclusivamente a la función de intermediario, como por ejemplo *BlaBlaCar*, y suelen quedar al margen de la aplicación del Derecho del Trabajo<sup>53</sup>. Sin embargo, hay que distinguir esto de la «economía de las plataformas», donde la plataforma actúa como intermediaria y proveedora de servicios con el objetivo de obtener una ganancia. Esto implica una relación triangular entre la empresa, el trabajador y el cliente, donde la plataforma o empresa es la que se

---

50. Vid. MORENO GENÉ, J., «El carácter laboral de la prestación de servicios a través de las plataformas digitales: el caso de Glovo. Comentario de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de febrero de 2020», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 57, 2020, págs. 557-594.

51. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, pág. 109.

52. *Ibidem*, pág. 560.

53. Vid. BARRIOS BAUDOR, G.L., *op. cit.* pág. 50.

comunica directamente con el cliente, desplazando al prestador del servicio a un segundo plano.

Sobre esta distinción de las funciones que puede realizar la empresa, se han pronunciado numerosos tribunales tanto a nivel nacional como europeo, distinguiendo en cada caso si se trata de «plataformas que se suscriben a ese papel de meras intermediarias o son también proveedoras o prestadoras del servicio»<sup>54</sup>.

Con el objetivo de distinguir el papel que asume la empresa, se han recopilado las características más importantes de las que se deduce que estas plataformas no se limitan a la intermediación, sino que operan como verdaderas prestadoras de servicios con fines lucrativos. A modo de ejemplo, la STJUE de 20 de diciembre de 2017 (*Asociación Profesional Élite Taxi*, C-434/15), negó que la empresa Uber realice actividad de mera intermediación, sino que efectúa una verdadera actividad de transporte. Los argumentos empleados en esta resolución fueron usados por el Tribunal Supremo y varios Tribunales Superiores de Justicia, agrupándose en los siguientes:

En primer lugar, se debe observar la utilización de tecnología digital y sistemas de inteligencia artificial. La segunda característica es la descomposición del trabajo en micro-tareas y su distribución entre una multitud de trabajadores en la prestación del servicio. En tercer lugar, es necesario el ajuste inmediato del servicio entre la prestación y la remuneración (denominado *on demand*). Esto significa que la plataforma facilita el ajuste entre demanda y oferta al instante, requiriendo trabajadores «a llamada» («trabajo a demanda vía *app*»), lo que implica que no hay una carga fija de trabajo y, por consiguiente, permite a la empresa ahorrarse el coste de una plantilla estable o permanente<sup>55</sup>.

No cabe duda de que, a partir del auge de las plataformas digitales y la economía colaborativa, se ha acentuado la ocultación de la existencia de verdaderas relaciones laborales, con el objetivo de eludir el coste derivado de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social. El modo de funcionamiento de estas plataformas ofrece la indudable ventaja a las empresas de ofrecer sus servicios de tipo personal (como limpieza, transporte, reparto de comida a domicilio...) a precios considerablemente inferiores a los que se ofrecen en el mercado tradicional<sup>56</sup>.

Este modelo de negocio tiene sus ventajas e inconvenientes. La Comisión Europea prevé que la economía de las plataformas podría incrementar los ingresos mundiales considerablemente, además de aumentar la oferta y variedad de servicios a precios más bajos, así como favorecer al crecimiento de empresas innovadoras. No obstante, es consciente de que, del mismo modo, puede crear tensiones con

---

54. Vid. ÁLVAREZ ALONSO, D., MARTÍNEZ MORENO, C., «Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo», *Trabajo y Derecho*, n° 72, 2020, (versión digital).

55. *Ibidem*, pág. 5.

56. Vid. CAMINO FRÍAS, J.J., *op. cit.*, págs. 171 y 172.

proveedores de servicios tradicionales, produciendo al mismo tiempo inseguridad jurídica, acentuada debido a la complejidad de controlar e inspeccionar esta nueva forma de trabajo dada su gran dimensión<sup>57</sup>.

### V. LA PRESTACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES

Ante la aparición de estos nuevos retos y la dificultad de calificar a los trabajadores en estas nuevas formas de trabajo de las plataformas digitales, la primera cuestión que se presenta es si surge la necesidad de reformular las notas de la relación laboral explicadas con anterioridad y recogidas en el art. 1.1 del ET: dependencia, ajenidad y retribución.

A pesar de la profunda transformación de los modos de trabajo, estas notas tradicionales definitorias y los hechos indiciarios elaborados desde hace décadas por los tribunales, siguen siendo válidos gracias especialmente a su flexibilidad y capacidad de ser reinterpretados. Si bien, en ciertas ocasiones deben actualizarse con el objetivo de ser adaptados al modelo productivo de las plataformas digitales<sup>58</sup>.

La mayoría de los tribunales se han pronunciado en los últimos años calificando la prestación de servicios en el marco de las plataformas dentro del ámbito del Derecho del Trabajo<sup>59</sup>. Sin embargo, es importante señalar que esta delimitación se ha adaptado a las nuevas realidades. En definitiva, por lo general, los tribunales que aplican el *test* de hechos indiciarios tradicional concluyen que se trata de trabajo autónomo, mientras que, si realizan un análisis adaptado a esta nueva realidad de prestación del trabajo, se inclinan por la calificación laboral de la relación<sup>60</sup>.

Con la variedad de resoluciones dictadas por Tribunales Superiores de Justicia, especialmente en materia de repartidores, podría decirse que España ha sido uno de los países con mayor nivel de judicialización a la hora de abordar la clasificación del trabajo en las plataformas. No obstante, el Tribunal Supremo se ha pronunciado finalmente ante la controversia relativa a los repartidores en la Sentencia de 25 de septiembre de 2020 (rec.4746/2019), declarando que la relación existente entre un repartidor y la empresa *Glovo* tiene naturaleza laboral<sup>61</sup>.

---

57. Vid. PÁRAMO MONTERO, P., *op. cit.*, pág. 194.

58. Vid. MORENO GENÉ, J. *op. cit.*, pág. 561.

59. En este sentido, cabe destacar resoluciones españolas como la STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (rec.1143/2019) y la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 (rec.5613/2019). Y la resolución europea STJUE de 20 de diciembre de 2017 (*Élite Taxi versus Uber*, C-434/15).

60. Vid. ÁLVAREZ ALONSO, D., MARTÍNEZ MORENO, C., *op. cit.* pág. 6.

61. Vid. BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., «Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 57, 2020, págs. 596-625.

## 1. Verificación de la nota de dependencia o subordinación

La dependencia plantea ciertos problemas a la hora de ser identificada en el ámbito de las plataformas digitales. Algunos de los indicadores tradicionales de dependencia o subordinación que ha establecido la jurisprudencia son los siguientes: control de asistencia, cumplimiento de jornada y sometimiento a un horario preestablecido, aceptación de encargos, instrucciones y órdenes, permanencia en el centro de trabajo, continuidad y estabilidad en la prestación, empleo de signos corporativos (tales como marcas), exclusividad en los servicios, rendición de cuentas al empresario, vigilancia por parte del empleador o sujeción a un régimen disciplinario<sup>62</sup>...

Ahora bien, identificar los mismos en las relaciones a través de las plataformas digitales no siempre es tarea sencilla y hay que tener en cuenta ciertas peculiaridades, pues, en muchos casos, los trabajadores no tienen la obligación de estar disponibles, pueden elegir qué servicios realizar y tienen un horario flexible. Con estos datos podría afirmarse que los trabajadores de las plataformas digitales gozan de independencia a la hora de realizar su trabajo, sin embargo, generalmente se trata de una autonomía muy condicionada<sup>63</sup>.

En primer lugar, se debe tener en cuenta que no siempre se podrá optar por la jornada de preferencia. Puede darse que la elección de un horario solamente sea posible dentro de los turnos preestablecidos por la empresa y, además, que esté supeditado a un sistema de evaluación. El Tribunal Supremo ha sostenido que dicha libertad de horario no excluye definitivamente un contrato laboral, argumentando que, aunque sea más difusa la sujeción a un horario, sigue habiendo un sometimiento a la voluntad del empresario a la hora de realizar el trabajo. A modo de ejemplo, la STS de 16 de noviembre de 2017 (rec.2806/2015) declaró la existencia de relación laboral de traductores de Ofilingua que prestaban su servicio a través de una plataforma propiedad del empleador, pese a su libertad de horario, ya que, aun así, debían justificar las horas trabajadas y acudir al trabajo según las necesidades que tuviese la empresa.

En segundo lugar, aunque el repartidor tenga la opción de elegir qué servicios realizar, en caso de que acepte un encargo debe realizarlo según las órdenes e instrucciones de la empresa, encontrándonos, por tanto, ante otro indicio de dependencia. Otra limitación de dicha autonomía se produce por cuanto la plataforma limita las posibilidades del trabajador de decidir sobre los encargos, al poder desactivarse su cuenta en caso de rechazo de clientes<sup>64</sup>.

En definitiva, si se aplica el *test* tradicional de hechos indiciarios se llega a la conclusión de que muchos indicios deben adaptarse a las circunstancias del caso

---

62. Vid. HEVIA SALAS, V., «Vínculo de subordinación y dependencia en plataformas digitales de servicios», *Revista de Estudios Ius Novum*, Vol. 13, nº 1, 2020, págs. 276-300.

63. Vid. MORENO GENÉ, J., *op. cit.*, pág. 572.

64. Vid. TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 57.

concreto, y otros no se pueden identificar netamente en esta forma de trabajo. No obstante, ello no conlleva a excluir la relación del ámbito del Derecho del Trabajo, ya que, como se explica a continuación, la no apreciación de los mismos es consecuencia directa de la propia naturaleza y características del trabajo en las plataformas digitales.

En el modelo de negocio de las plataformas digitales, la característica principal es que la relación entre la empresa y el trabajador se establece a través de dicha plataforma. Este rasgo distintivo, propio del contexto tecnológico en el que se encuentran, produce que las empresas no supervisen directamente el trabajo de los empleados y, por tanto, sea más complejo apreciar este indicio de dependencia. En otras palabras, en este nuevo modo de trabajo se configura una menor subordinación a la par que una mayor independencia y libertad para el trabajador<sup>65</sup>.

No obstante, la empresa, como es lógico, sigue teniendo la preocupación de que el negocio se desarrolle correctamente, ya que su marca y beneficios dependen de ello (lo que se denomina reputación digital). A tal efecto, como los medios tradicionales de vigilancia y control resultan ineficientes o inapropiados para la economía de las plataformas digitales, se da lugar a una transformación de los mismos y, por extensión, de los indicios de dependencia.

Con el objetivo de mantener dicho control y una verificación de la calidad del servicio, la empresa delega parte del control a los clientes o usuarios, permitiéndoles evaluar al prestador del servicio a través de la plataforma. De este modo, a partir de la información facilitada por dichas evaluaciones, la empresa ejerce el poder organizativo y disciplinario, procediendo a desactivar o dar de baja a los trabajadores con malas valoraciones, o bien a premiar a los que obtuvieron una buena valoración. Por tanto, a pesar de que no se dan los indicios de subordinación habituales, con esta nueva forma de organización los trabajadores están sometidos incluso a un mayor control que en los sistemas tradicionales<sup>66</sup>. En definitiva, aunque la empresa no ejerce el control del modo tradicional, dicho control sigue existiendo, quedando el contrato de trabajo dentro del ámbito del Derecho Laboral al darse el indicio del control organizativo del empresario<sup>67</sup>.

Por último, un nuevo indicio de laboralidad en la prestación de las plataformas digitales consiste en que las mismas garanticen el *know-how* empresarial. Es importante distinguir quién aporta el conocimiento o saber hacer en la relación entre las partes, ya que será determinante para calificar la relación como laboral<sup>68</sup>. En muchas ocasiones, como señala la STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 (rec.5613/2019), la empresa incluso resuelve los problemas que se producen

---

65. *Ibidem.*, pág. 43.

66. *Ibidem*, pág. 48.

67. *Vid.* TODOLÍ SIGNES, A., «El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales», *Revista de Treball, Economia I Societat*, nº92, 2019 (versión digital), págs. 1-8.

68. *Ibidem*, pág. 6.

durante el trabajo, proporcionando, a tal efecto, instrucciones y recomendaciones al trabajador (*know-how* o saber hacer), de lo que se deduce igualmente el carácter asalariado de la relación.

## 2. Adaptación de la ajenidad y la retribución

En lo que respecta a la nota de ajenidad, se considera de gran importancia la distinción explicada con anterioridad entre «economía colaborativa» y «economía bajo demanda», puesto que en la última la plataforma deja de comportarse como mera intermediaria entre el trabajador y el usuario, apreciándose así el indicio de ajenidad, al constituirse como un elemento fundamental sin el cual no podría realizarse el servicio. En este sentido, se puede observar que la mayor parte de las resoluciones judiciales identifican los indicios tradicionales de ajenidad en las prestaciones realizadas en el ámbito de las plataformas digitales, especialmente haciendo referencia a la ajenidad en el mercado, en los medios de producción, los frutos o beneficios y los riesgos. Si bien es cierto, se añaden nuevos indicios de laboralidad acordes a los modos de producción de las plataformas digitales: ajenidad en la información, capacidad de crecimiento del negocio, *know-how* y ajenidad en la marca.

En primer lugar, en lo que respecta a la ajenidad en el mercado, cabe señalar que, en el caso de las plataformas digitales, más que una relación triangular entre empresa, trabajador y cliente, se constituye una relación de doble bilateralidad entre comprador-empresa (mercado de servicios) y trabajador-empresa (mercado laboral). Por consiguiente, se excluye la existencia de una relación contractual directa entre trabajador y cliente.

Esta ajenidad del mercado se asocia al hecho de que es la propia plataforma, y no los trabajadores, la que dirige la prestación de los bienes y servicios y, por tanto, adquiere la utilidad patrimonial. En otros términos, la plataforma asume más funciones que una mera intermediaria, configurándose esta circunstancia como un indicio de laboralidad. Además, la misma es la que adopta decisiones a nivel de negocio y estrategia empresarial, para posteriormente informar del plan de actuación a los trabajadores, así como la gestión de publicidad, marketing, clientes, proveedores y peticiones. Por último, es la que fija los precios, pagos o servicios de apoyo, sin que en ningún caso intervenga el trabajador en la toma de decisiones<sup>69</sup>. Todo ello, manifiesta la evidente ajenidad que no se puede ocultar en esta nueva forma de trabajo, llevando a afirmar en estos casos la existencia de una relación laboral.

No obstante, es importante tener en cuenta que estas circunstancias pueden variar según la empresa y, por tanto, se hace necesario analizar los servicios que ofrecen la misma y los trabajadores o proveedores de servicio. En los casos en que

---

69. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, pág. 117.

la empresa asuma la mayor parte de gestión, se puede hablar de un trabajador de tipo asalariado. Por el contrario, si se invierten las funciones, y la plataforma es una simple, pero fundamental intermediaria, estaríamos ante una prestación de trabajador autónomo<sup>70</sup>.

A partir de esa ajenidad en el mercado se puede derivar una ajenidad en la información y en la marca, hechos indiciarios relevantes a la hora de analizar la laboralidad de una relación contractual:

Por un lado, se hace referencia a la ajenidad en la información, en cuanto que el proveedor desconoce el número de clientes, pedidos, precio, así como cualquier información relevante sobre la actividad. Esto se debe a que es la empresa-plataforma la que controla dicha información, constituyendo una adaptación de la ajenidad patrimonial, ya que, en lugar de necesitar para el desarrollo de la actividad maquinaria o fábricas, lo que se requiere son información y datos<sup>71</sup>.

En lo que respecta a la ajenidad en la marca, se debe hacer referencia a la posición del trabajador respecto de la misma. De este modo, si el proveedor del servicio realiza su trabajo bajo el nombre de una marca ajena, a pesar de que se relacione con los clientes, estaría beneficiándola o perjudicándola directamente, asimilándose por tanto al concepto de trabajador asalariado<sup>72</sup>. Este indicio fue analizado expresamente para la calificación de la relación laboral en la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec.476/2019)<sup>73</sup>. Dicha sentencia analiza la calificación como laboral de la relación de un *rider* con la empresa *Glovo*, considerando explícitamente que el hecho de que se trabaje bajo una marca ajena es un indicio de laboralidad, ya que implica usar una imagen corporativa y el *know-how* asociado a la misma.

En segundo lugar, se establece como indicio la ajenidad en los medios de producción. Siguiendo el argumento de la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec.4746/2019), aunque el repartidor aporte el vehículo de transporte, no es suficiente para realizar la actividad, ya que es una escasa cuantía de inversión, y por sí sola insuficiente para el desarrollo de la actividad productiva<sup>74</sup>. En este sentido, el medio de producción fundamental y, por consiguiente, la mayor inversión para la realización de la actividad empresarial es la propia plataforma, refiriéndose a ella como la aplicación informática y sus algoritmos, que son de titularidad de la

---

70. *Ibidem*, pág. 116-117.

71. *Vid.* TODOLÍ SIGNES, A., «El futuro del trabajo: nuevos indicios de laboralidad aplicables a empresas digitales», *cit.*, pág. 6.

72. *Ibidem*, pág. 6.

73. No obstante, este indicio ya ha sido empleado por la Jurisprudencia en ocasiones anteriores como indicio de laboralidad, por ejemplo, en la STS de 19 de diciembre de 2005 (rec.5381/2004), manifestando el carácter de laboral en cuanto se presten servicios utilizando la marca y signos distintivos de la empresa.

74. Indicio de relación laboral de las SSTS de 24 de enero 2018 (rec.3595/2015) y (rec.3394/2015); de 8 de febrero de 2018 (rec.3389/2015); 29 de octubre de 2019 (rec.1338/2017).

empresa. Por tanto, ya no sólo hay que tener en cuenta los medios de producción, entendidos hasta entonces como medios físicos, sino que, a raíz de las innovaciones tecnológicas, debe tenerse en cuenta todo el soporte digital que es realmente esencial para la actividad<sup>75</sup>.

En tercer lugar, se puede apreciar ajenidad en los riesgos, siendo un indicio de laboralidad que la empresa titular de la plataforma sea la que asuma la mayoría de los riesgos de la actividad económica. Las sentencias comentadas basan su argumento en que la empresa es la que se relaciona directamente con los consumidores y, en consecuencia, asume los posibles impagos de los clientes, así como la responsabilidad ante perjuicios, quejas y reclamaciones, mientras que el trabajador no se ve afectado, quedando desplazado a un segundo plano.

En cuarto lugar, haciendo referencia a la ajenidad en los frutos o beneficios y, por consiguiente, a la retribución del trabajador, se constituye como indicio de laboralidad que la empresa sea la que obtiene directamente el beneficio, al apropiarse de los frutos del trabajo. Generalmente, en estas nuevas formas de organización del trabajo, los clientes abonan el precio directamente a la plataforma, la cual descuenta un porcentaje minoritario de lo obtenido para la retribución del trabajador. Si a esto se añade el hecho de que el precio viene impuesto por la empresa, se puede apreciar una clara desigualdad de las partes, lo que supone una muestra más de que es la empresa la que asume el control de la actividad. Por ende, el trabajador únicamente obtiene una retribución de acuerdo al tiempo trabajado y a la cantidad de trabajo, constituyéndose con frecuencia como un salario característico del trabajador asalariado<sup>76</sup>.

Por último, se encuentra la ajenidad en el control de la organización productiva, en cuanto que la empresa es la encargada de la toma de decisiones. En este sentido se pueden encontrar varios indicios de ajenidad, tales como la propia organización del trabajo, ya que la plataforma asigna los servicios y determina las instrucciones a seguir, el tiempo a emplear, la forma de trabajo, las herramientas a utilizar, el tipo de transporte y mantenimiento, etc. Por tanto, la gestión relevante del negocio se lleva a cabo por la plataforma, al transmitir instrucciones o recomendaciones a los proveedores del servicio, dejando sin capacidad de decisión al trabajador.

Sin embargo, las decisiones y control ejercido por la empresa no se limitan en este punto, sino que también recluta en ocasiones a su personal, lo que supone otro indicio del control que ejerce la misma sobre la actividad y, concretamente, sobre el trabajador. Del mismo modo, la ajenidad en el control y organización se manifiesta en la poca autonomía que se deja al trabajador, debido principalmente a las numerosas reglas, códigos de conducta o comportamiento, así como reglas sobre identificación, modales y confidencialidad (aunque en ocasiones se trate de encubrir como sugerencias)<sup>77</sup>.

---

75. Vid. MORENO GENÉ, J., *op. cit.*, págs. 568-569.

76. *Ibidem*, pág. 570.

77. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, pág. 116.

### VI. CONCLUSIONES

**Primera.**—A lo largo de estas páginas, ha podido constatarse que la figura del falso autónomo constituye un fraude laboral que se deriva especialmente de estrategias empresariales adoptadas por las empresas para obtener ventajas competitivas. Concretamente, se ha intentado emerger y regularizar esta forma de trabajo reconociendo a los trabajadores como autónomos económicamente dependientes, caracterizados por una dependencia económica y mayor independencia organizativa. Sin embargo, desde mi punto de vista, ello ha contribuido a fragmentar y dificultar la regulación laboral, a la par que a propiciar mayores abusos en las relaciones laborales.

**Segunda.**—Con el auge de la economía de las plataformas, tanto la figura del falso autónomo, como los desafíos que asume el Derecho del Trabajo, se han incrementado, especialmente, a la hora de calificar las prestaciones de servicios desarrolladas en ese ámbito. En definitiva, estas nuevas tecnologías han desdibujado la frontera de la relación laboral, apareciendo así, una nueva zona gris del contrato de trabajo, creando una gran incertidumbre e inseguridad para las partes contractuales, que se acentúa por la escasa regulación jurídico-laboral en este aspecto.

**Tercera.**—La prestación de servicios a través de las plataformas digitales ha implicado un análisis profundo por parte de la jurisdicción de estas nuevas relaciones contractuales. A tal fin, en este trabajo se ha tratado de mostrar la potencial capacidad de los indicios tradicionales de ajenidad, retribución y dependencia, para seguir marcando el límite definitorio entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo en las plataformas digitales.

A lo largo de los años, tales indicios se han caracterizado por su especial flexibilidad y capacidad de ser interpretados. Por tanto, no resulta extraño que, en el marco de las relaciones en las plataformas, los mismos hayan sufrido ciertas adaptaciones y revisiones con el objetivo de mantener su utilidad y adaptarse a las características propias de su modelo productivo. A tal efecto, resulta imperioso reconocer un nuevo tipo de dependencia o subordinación dadas las características intrínsecas del tipo de trabajo. Del mismo modo que sucede con la cuestionada dependencia, los trabajadores presentan ajenidad tanto en el mercado, como en los riesgos, frutos, medios de producción, beneficios, etc.

Por otro lado, se añaden «nuevos» hechos indiciarios, esenciales y acordes a la nueva forma de prestación: ajenidad en la información, en la marca y *know how* empresarial. En otras palabras, tanto la dependencia, como la ajenidad, siguen presentes en ciertas relaciones del ámbito de las plataformas digitales (por ejemplo, *Glovo*), aunque quizás no tan claramente identificables como en otro tipo de prestaciones de servicios más tradicionales.

En definitiva, el Derecho del Trabajo podría acoger sin dificultad a este tipo de trabajadores, no solamente por recoger contratos flexibles por días, horas, fijos discontinuos, temporales, etc., sino también por la adaptabilidad a la realidad social que le caracteriza.

**Cuarta.**—Con el objetivo de prevenir y evitar estas formas de fraude de ley, y la consecuente precariedad laboral, se requiere un mayor esfuerzo, no sólo de los tribunales, sino también por parte del legislador, de regular la prestación de servicios a través de las plataformas. A tal efecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre (rec.4746/2019) ha impuesto, *de lege ferenda*, la normalización y una seguridad jurídica para estos trabajadores.

Se puede afirmar que existe la necesidad de mejorar la regulación de las relaciones laborales, con el fin último de proteger al trabajador y sus derechos individuales y colectivos. Con todo ello, podría decirse que la actividad jurisdiccional es insuficiente en este ámbito y, en consecuencia, el Real Decreto-ley 9/2021<sup>78</sup> («Ley Rider») goza de una gran importancia ante esta necesidad de regulación adaptada a los trabajadores de las plataformas, convirtiendo a España en el primer país de la UE en proporcionar un marco jurídico a esta forma de prestación de servicios.

**Quinta.**—Partiendo de todo lo anterior, desde mi punto de vista, la intención por parte del Ministerio de Trabajo, de elaborar una ley con objeto de regular la prestación de trabajo por cuenta propia y ajena del trabajo a través de las plataformas ha sido, cuanto menos, apropiada y necesaria en el momento actual. Todo ello con el objetivo de proporcionar seguridad jurídica y protección a los trabajadores, desde la garantía de un salario, tiempo máximo de trabajo, derecho a descansos e indemnizaciones, hasta unas condiciones de trabajo decentes. Así, se lograría evitar las diferencias en las resoluciones por parte de los tribunales, eliminando dicha inseguridad jurídica y la desprotección que genera a los trabajadores.

No obstante, para hacerlo, se requiere, en primer lugar, una institucionalización de representantes de trabajadores, bien por la vía de la representación electiva o unitaria ex artículos 62 y ss. ET, bien por la vía sindical, ex artículo 10 LOLS<sup>79</sup>. Sin embargo, la negociación colectiva en el marco de la economía de las plataformas se trata de una materia, cuanto menos, problemática. En este sentido, como consecuencia de la forma de actuación en estas empresas, la aplicación de la primera vía resulta compleja. Por consiguiente, la presencia de un sindicato en estas empresas pasa a ser, *a priori*, la vía de institucionalización más apropiada en estos casos.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que una normativa eficaz debería, en primer lugar, adaptar las condiciones de trabajo tradicionales para poder incluir las especialidades de la nueva realidad de las plataformas digitales. En este sentido, se manifiesta que la conocida «Ley Rider» cumple tal requisito al redactar la disposición vigesimotercera sobre la presunción de laboralidad (entendida *iuris tantum*) al establecer tres requisitos para la laboralidad: que se trate de actividades de reparto, exista una dirección a través de una plataforma y se utilice un algoritmo.

---

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

79. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Además, es necesaria una regulación sobre el acceso a la información básica del algoritmo y de los datos de la plataforma, ya que es un poder fundamental para el empresario, y puede repercutir en las condiciones de trabajo. La regulación española ha apostado por ampliar el apartado 4 d) del art. 64 del ET que recoge un listado de derechos, para que incorpore la emisión de informes sobre los algoritmos, haciendo referencia a los parámetros, instrucciones y reglas en los que se basan. De este modo, no se hace necesario crear nuevas herramientas de control, sino una adaptación de las tradicionales.

Para concluir, considero relevante tener en cuenta que la realidad de las prestaciones de servicios en el marco de la economía de las plataformas seguirá incrementándose en el futuro. Con las innovaciones tecnológicas se crearán nuevas empresas y nuevos modos de organización del trabajo, por lo que se trata de una realidad cambiante y que avanza rápidamente al mismo ritmo que la tecnología. Por consiguiente, la regulación de esta figura en el momento actual no sólo podría incrementar la seguridad jurídica, sino que podría facilitar el tratamiento futuro de la misma. Por ello, el legislador español no debe detenerse en este punto, sino que es importante que la «Ley Rider» sea una acción legislativa a largo plazo y continuada en el tiempo.