

## A Fondo

# Plataformas digitales: ¿laborales o autónomos?



JESÚS LAHERA

Profesor titular de Derecho del Trabajo en la UCM y consultor en Abdón Pedrajas & Molero

Los recursos judiciales deberán ir depurando criterios hasta que el Supremo lo resuelva

La delimitación del derecho del trabajo está marcada por la ajenidad y la dependencia en la prestación de servicios. El régimen jurídico laboral se aplica cuando se trabaja para otro, cediendo la utilidad económica del trabajo prestado a cambio de un salario, y cuando existe una integración en una organización empresarial, gestionada por quien recibe dicha utilidad económica. La posición jurídica de subordinación del trabajador se mide con indicadores de todo tipo –propiedad de las herramientas de producción, lugar fijo de trabajo, horarios, presencia de instrucciones empresariales, protocolos de vigilancia, obediencia a la empresa, etcétera-. Toda la protección jurídica laboral y las cotizaciones sociales del trabajador, financiadas en parte por la empresa, se sustentan en las notas clásicas de ajenidad y dependencia.

Las plataformas digitales están poniendo en cuestión estos perímetros de la relación laboral. En estas formas de trabajar, cada vez más extendidas, la persona que presta servicios se conecta a una aplicación digital, mediante la cual recibe encargos y pedidos retribuidos, que ejecuta con un gran margen de libertad personal. La persona es libre para conectarse o desconectarse de la aplicación digital, es libre para aceptar o no realizar los encargos retribuidos, que solicitan además directamente los clientes, y es libre para apuntarse si lo desea a otras plataformas similares. Esta notoria relajación de la subordinación ha dado lugar a decisiones judiciales contradictorias, aquí y en otros países, favorables o no a la laboralidad.

De inicio, para solucionar este problema, hay que definir la naturaleza jurídica de la plataforma digital, que dependerá de cada caso. La plataforma digital puede ser una agencia de intermediación si se limita a ofrecer una cobertura tecnológica que pone en contacto, ágil y directo, la oferta y demanda de prestación de un servicio. La mera intermediación en el mercado excluye la laboralidad del colectivo conectado. Por el contrario, si la plataforma digital presta un servicio a través de personas conectadas que reciben por ello una retribución, entramos ya en el terreno de la posible laboralidad.

Esta identificación conlleva luego poner en diálogo los citados márgenes de libertad personal con los indicios más clásicos de laboralidad. Si, a pesar de esta libertad del conectado, la plataforma digital está articulada a través de órdenes, reglas de tiempo de conexión y desconexión, penalizaciones económicas si no se aceptan encargos y fórmulas retributivas predeterminadas, los indicadores de laboralidad aumentan y pueden desembocar en la exigible presencia de contratos de trabajo y altas en seguridad social como trabajadores por cuenta ajena.

Si, por el contrario, no existen órdenes visibles, predomina la libertad de conexión y desconexión, las fórmulas retributivas se asocian a un mercado variable y el conectado nunca puede ser sancionado, la balanza se puede equilibrar hacia el trabajo autónomo. Ello explica decisiones judiciales que aplican la laboralidad, por ejemplo, a Deliveroo, al quedar constatados indicadores de subordinación



EFE



Ha habido decisiones contradictorias, aquí y en otros países, favorables o no a la laboralidad

de los conectados, junto con otras que descartan la presencia de falsos autónomos por la ausencia de subordinación, como ha sucedido con Glovo. El sistema judicial de recursos irá depurando estos criterios hasta que el Tribunal Supremo construya una jurisprudencia con seguridad jurídica.

Más allá de los casos concretos, este debate evidencia importantes transformaciones laborales derivadas de la digitalización de la economía. La propiedad de los medios de producción queda relativizada porque la empresa suele ofrecer, exclusivamente, la cobertura tecnológica, aportando el trabajador todas las herramientas de prestación del servicio. El

activo principal de la empresa es la clientela, que es quien se pone en contacto con el trabajador digital, recibiendo directamente la prestación laboral, lo que origina una ajenidad en la marca –el capital de la plataforma– que controla toda esta información de mercado.

El cliente controla, a través de la aplicación, directamente al trabajador, bajo parámetros de rendimiento que puede utilizar la plataforma para sancionar. Las retribuciones suelen depender de los encargos aceptados o no. Todas estas fórmulas rompen la estructura clásica del intercambio capital y trabajo, ensanchando la tipología de relación laboral en la economía digital.

La laboralización de algunas plataformas digitales va a exigir, finalmente, profundizar en la flexibilidad laboral. Estos trabajadores prestan sus servicios a demanda del cliente con una retribución por trabajo realizado, lo que va a implicar aceptar modalidades contractuales a llamada e implantar medidas innovadoras de cómputo del trabajo efectivo y los descansos. La laboralización de estas plataformas digitales va a conllevar una mayor flexibilidad laboral, a cambio de una mejor distribución de riesgos sociales entre las partes. Confirma, en definitiva, que el modelo europeo de la flexiseguridad laboral es el que mejor se adapta a la economía digital del siglo XXI.