

ELEMENTOS CONFORMADORES DE LA RELACIÓN  
LABORAL EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.  
LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO DESDE  
LA PERSPECTIVA NACIONAL Y EUROPEA

CONFORMING ELEMENTS OF THE LABOR RELATIONSHIP AT  
WORK ON DIGITAL PLATFORMS. THE STRUGGLE FOR LABOR  
LAW FROM THE NATIONAL AND EUROPEAN PERSPECTIVE

Andrés Urbano Medina  
Doctorando en Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de Málaga  
Orcid: 0000-0002-9484-2115  
andresurbano@asesoriajaurbano.com

La cuestión del trabajo se divide en dos partes: la organización particular del taller y la organización del intercambio general de los productos.  
*Manifiesto de los Delegados de las Corporaciones, junio de 1848.*

RESUMEN: La irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral ha supuesto un cambio fundamental en la prestación de servicios por cuenta ajena. De un lado, podemos comprobar cómo llega la obsolescencia del modelo fordista y taylorista para dejar paso a nuevas formas, mucho más diluidas, de control empresarial, y de otro, las empresas, utilizando estas nuevas tecnologías, han querido huir del tuitivo Derecho del Trabajo como marco regulador de sus relaciones con sus trabajadores hacia fórmulas mercantiles más flexibles y económicas. Ello supone, como no puede ser de otra manera, una merma de derechos sociales. Por ello tribunales y legisladores han iniciado una lucha por mantener estas formas de prestación de servicios bajo el paraguas del Derecho Social, reformando y estirando para ellos las instituciones clásicas de ese orden, como puede ser el contrato de trabajo o el concepto de

Recibido: 20-10-2022; Aceptado: 21-10-2022; Versión definitiva: 16-12-2022.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

*Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 6 (2022) 137-160  
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i6.04>

trabajador por cuenta ajena. En este artículo analizaremos esa evolución, poniendo énfasis en el pase de la interpretación judicial hacia la recepción de ésta por el legislador en las nuevas normas reguladoras del trabajo de plataformas en España y en la Unión Europea.

**PALABRAS CLAVE:** Rider; Directiva Europea; Plataformas; Contrato de trabajo; Taylorismo; Fordismo

**ABSTRACT:** The emergence of new technologies in the workplace has meant a fundamental change in the provision of services for others. On the one hand, we can see how the obsolescence of the Fordist and Taylorist model is coming to make way for new, much more diluted forms of corporate control, and on the other, companies, using these new technologies, have wanted to flee from the protective Labor Law as a regulatory framework for their relations with their workers towards more flexible and economical commercial formulas. This supposes, as it cannot be otherwise, a decrease in social rights. For this reason, courts and legislators have begun a struggle to maintain these forms of service provision under the umbrella of Social Law, reforming and stretching for them the classic institutions of that order, such as the employment contract or the concept of self-employed worker. In this article we will analyze this evolution, emphasizing the shift from judicial interpretation to its reception by the legislator in the new regulations for platform work in Spain and in the European Union.

**KEYWORDS:** Rider; Directive Europe; Platforms; Work contract; Taylorism; Fordism

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS. 3. LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES. 4. EL CASO GLOVO Y LA NORMATIVA NACIONAL. LA CONOCIDA COMO LEY RIDER. 5. EL MODELO DE DERECHO DEL TRABAJO EUROPEO Y LA PROPUESTA DE DIRECTIVA. 6. LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA. 7. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

Detrás del velo aparente de un problema de índole jurídica, la determinación de si las nuevas relaciones contractuales nacidas al albur de la economía de plataformas se consideren laborales o mercantiles, se esconde toda una serie de debates de suma importancia cuya naturaleza alberga una lucha mucho más profunda de lo que pudiera suponer. El Derecho del Trabajo, como parte del Derecho, puede calificarse de un arte susceptible de razonamientos lógicos articulados a partir de un silogismo<sup>1</sup> con

---

1. Gámez Jiménez 2017, 2

tres vertientes que, en el caso de las prestaciones de servicios en la economía de plataformas, pueden identificarse mediante una detenida reflexión: la sociológica, es decir, la función, la explotación de la clase trabajadora; la axiológica (principio), su carácter tuitivo o vocación por proteger a la parte más débil de la relación laboral; y por último la estructural, es decir, una norma que plasme las vertientes sociológicas y axiológicas, en lo que puede llamarse una teoría tridimensional del Derecho<sup>2</sup>, aplicada, en este caso, al Derecho Social.

Es evidente que, en esa función espiritual que tiene el Derecho del Trabajo de integrar el conflicto existente entre capital y trabajo intervienen, además de las tres variables antes descritas, toda una profusión de condicionantes económicos, políticos, históricos e ideológicos que dotan al debate en torno a la laboralidad de los trabajadores de plataformas de una extraordinaria importancia puesto que, como veremos más adelante, este proceso constituye una auténtica guerra por mantener dentro de la esfera del Derecho del Trabajo las nuevas formas de prestaciones de servicios nacidas con la aplicación de las nuevas tecnologías, y que han puesto en tela de juicio la idea social de Europa y el modelo tradicional de garantías laborales, hasta extremos insospechados.

En la regulación del trabajo de plataformas se debate acerca del camino que el Estado Social va a tomar de ahora en adelante, sirviendo de precedente para las nuevas formas de prestación de servicios que con toda seguridad están por venir.

En los últimos años, es notoria la importancia que, desde todos los puntos de vista, está adquiriendo el conocido como trabajo en plataformas, así como los efectos derivados de la introducción de nuevas tecnologías, principalmente la inteligencia artificial, en la gestión de recursos humanos. Esta realidad ha atraído el interés de los legisladores y de la doctrina científica, y están realizando formidables esfuerzos<sup>3</sup>, tanto unos como otros, en mantener la prestación de servicios derivada del trabajo en plataformas en las lindes de nuestro Derecho del Trabajo.

En los países desarrollados, se han venido desarrollando esfuerzos muy interesantes en este sentido, que deseamos reseñar brevemente, como la llamada prueba judicial “ABC”<sup>4</sup>, cuya misión principal es evitar la “deslaboralización” de las personas trabajadoras de las nuevas empresas creadas al albur de estas nuevas formas de gestión auspiciadas por el desarrollo de la inteligencia artificial<sup>5</sup>. Esta prueba, desarrollado en California, ha supuesto un hito más en la pelea por la laboralidad de los trabajadores en plataformas estadounidenses, que, tras las primeras posturas judiciales tendentes a la naturaleza mercantil (Razak et al. v. Uber del Tribunal de Distrito de Pennsylva-

---

2. Bobbio 1998, 10.

3. Destacamos OIT (2021), *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Ginebra.

4. Vid. Todolí Signes, 2020, acerca de la doctrina judicial sobre laboralidad en California.

5. Todolí Signes 2021, 30.

nia, o, *Lawson v. Grubhub* del Tribunal de Distrito del Norte de California), cuando la cuestión llegó al circuito federal, cambió hacia una contundente laboralidad. Así, le tocó a Uber en primer lugar en el Tribunal de Distrito del Norte de California el 11 de marzo de 2015 en el caso *O'Connor v. Uber Technologies*. Igualmente, al otro lado del océano, el Employment Tribunal of London fallaba en sentido similar en el caso *Aslam v. Uber* el 26 de octubre de 2016.

En el caso de Europa, pudimos comprobar como hasta la recentísima intervención, como veremos más adelante, de las instituciones comunitarias, los tribunales estaban fallando a favor del carácter laboral de estas relaciones. Así, el Tribunal de Apelaciones de París dirá el 9 de noviembre de 2017 sobre la relación de un trabajador con Deliveroo que no era posible considerar que existiera relación laboral entre ellos, al señalar que “no cabe comparar su situación con la de un trabajador por cuenta ajena a tiempo parcial, que no elige cada semana los días de trabajo, los horarios ni el volumen de trabajo”.

A nivel comunitario, la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, supuso una muestra como el legislador europeo, preocupado por la armonización de la protección de los trabajadores en plataformas trató de definir, en su concepto de trabajador europeo a este colectivo, sin embargo, finalmente se delegó la definición a lo dispuesto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>6</sup>.

En España, el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, tiene varios pilares importantes, siendo el primero de ellos que no se limita únicamente al trabajo en plataformas, sino que abarca un ámbito más amplio con respecto a los efectos que los algoritmos y la inteligencia artificial provocan en la prestación laboral de servicios, siendo el otro pilar, que adelantamos tiene una importancia capital, el establecimiento de una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto<sup>7</sup>.

En términos técnicos, el encuadre legislativo del trabajo en plataformas digitales supone un auténtico desafío a la dogmática jurídica, por cuanto se trata de estirar y reformar las instituciones y conceptos que encuadran en la actualidad nuestro

---

6. Vid. Cabeza Pereiro 2020; Todolí Signes 2021.

Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders”, Sánchez-Urán Azaña, 2021.

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

Derecho del Trabajo. Se trata de una prestación de servicios donde empleador y trabajador a menudo aparecen desdibujados, confundidos en una suerte de algoritmo, en el caso del primero, y de pretendido autoempleo en el caso del segundo. La causa de esta deformación o confusión viene, como veremos más adelante, de una prestación de servicios ocasional en cuanto a la irregularidad de la asignación de tareas, y de otro, en cuanto a que las funciones de vigilancia y control del trabajador se reparten entre cliente y empresa propietaria de la plataforma.

## 2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN PLATAFORMAS

La aparición del trabajo en plataformas digitales ha supuesto un “test de estrés” para las instituciones clásicas del Derecho del Trabajo. La más reputada doctrina<sup>8</sup> ha identificado, a nuestro juicio de manera acertada, los tres sujetos que participan de ella como punto de partida para su encuadramiento dentro de la legislación laboral, a saber,

1. La persona o entidad que gestiona la plataforma.
2. El cliente destinatario del servicio solicitado.
3. El trabajador que, dentro de la lista o elenco de la plataforma ejecuta el servicio solicitado.

Esta forma de trabajo requiere de ciertas condiciones para su prestación. En primer lugar, que haya una actividad o resultado productivo claramente identificable, que pueda ser, en segundo lugar, completado en un corto espacio de tiempo, y, por último, que no se trate de un trabajo *intuitu personae*, es decir, que pueda ser desarrollado, mediante el seguimiento de protocolos, por cualquier trabajador indistintamente.

La prestación de servicios bajo esta modalidad requiere la inscripción del trabajador, ya sea por cuenta ajena o autónomo, en la plataforma, tras haber comprobado su idoneidad. Asimismo, es necesaria la inscripción en la plataforma del cliente como requisito previo para poder acceder a los servicios prestados. De esta manera la plataforma se configura como elemento natural, como marco en el cual se desarrollará la oferta y demanda de las prestaciones de servicios de que se traten.

De este modo, la asignación y aceptación de la tarea de que se trate por parte de la plataforma se convierte en elemento constitutivo de la obligación de prestar el servicio, puesto que, en principio, la plataforma no va a garantizar al trabajador conectado ni un número mínimo de tareas ni un período de tiempo determinado de trabajo, sino que todo ello dependerá de que el cliente solicite a través de la plataforma un servicio, y este sea asignado al trabajador conectado.

---

8. Por todos Martín Valverde 2021, 485.

Observamos, pues, que se está produciendo una transformación de las formas de relación entre empresa y persona trabajadora, una transición desde el modelo fordista y taylorista<sup>9</sup>, basado en empresas organizadas de manera vertical y con una marcada jerarquía, con la existencia de numerosas instancias de control de la prestación de servicios personalizadas en mandos intermedios y con un sistema de producción estándar.

Todolí identifica tres causas para la existencia de estas formas pretéritas de prestación de servicios. En primer lugar, el nivel cultural y formativo de los obreros era bajo cuando no inexistente, por lo tanto, requerían de una constante fiscalización para el desarrollo de sus tareas; en segundo lugar, los elevados costes de transmisión de la información, que hacía necesaria la existencia de una cadena de mando que transmitiera las directrices; y, por último, la existencia de una gran conflictividad sociolaboral, que requería para su control de una vigilancia estrecha por parte de la empresa<sup>10</sup>.

El principal problema de este sistema supone que mantener toda esta estructura de control es realmente ineficiente desde el punto de vista económico, de un lado, por la existencia de esa enorme cantidad de mandos intermedios y espacios físicos suficientes para mantener el control de los obreros, y de otro, porque los estrechos mimbres en los que el obrero realizaba su trabajo devenían al final en desmotivación y alienación, lo que conllevaba una baja productividad. Entramos entonces en lo que se configuraba como un círculo vicioso de control empresarial y conflictividad obrera, fenómenos comunicantes que se alimentaban mutuamente<sup>11</sup>.

Este aumento de los costes empresariales llevó al modelo organizacional a mutar hacia un sistema nuevo, cuando los condicionantes sociales, culturales y tecnológicos lo permitieron, gracias a un aumento de la formación y cultura de la población que, en el plano laboral se tradujeron en una menor necesidad de fiscalización de la prestación de servicios, y, en segundo lugar, una generalización del uso de las tecnologías de la información y la comunicación<sup>12</sup>.

En lo que a nosotros nos interesa, en la economía en plataformas, la aplicación se convierte en la clave de bóveda de toda la organización empresarial, puesto que se configura como enlace en dos direcciones: la primera, externa, entre el cliente que solicita el servicio de que se trate y el trabajador que lo va a prestar, y la segunda interna, por la indicación de la naturaleza de la prestación, la remuneración, etc., que se le da al trabajador. En nuestra opinión, aquí yace la clave, como por otra parte resulta patente de una mera deducción lógica, de que, si recorremos el sistema interna o externamente, lo que encontramos es que este canal de transmisión pasa necesariamente por la empresa propietaria de la plataforma.

---

9. Vid. Coriat 2001, 197-218.

10. Todolí Signes 2021, 49.

11. *Ibidem*.

12. Boltanski y Chapiello 2002, 114.

El incremento de demanda de los servicios contratados a través de plataformas provoca que, en las actividades organizadas mediante aplicaciones, los profesionales en principio liberales deben necesariamente incluirse dentro del paraguas de la plataforma provista por la empresa propietaria de esta. A la larga, como hemos visto en el caso de servicios de reparto o de transporte urbano de personas, esto suele traducirse, de un lado, en pérdida de la independencia, principalmente en las relaciones con los clientes, y en la remuneración de los antiguos profesionales liberales, y de otro, una menor capacidad de organización colectiva de las personas trabajadores que integran estas categorías.

Cuando estos profesionales liberales dependen para la obtención de clientes de la plataforma a la que están conectados, comienza una relación de subordinación económica con la empresa propietaria que provoca, de facto, una laboralización de la relación entre ambas partes, a pesar de que tradicionalmente las empresas proveedoras de plataformas han intentado enmascarar estas relaciones como mercantiles a efectos de, principalmente, ahorrarse los costes laborales y de Seguridad Social y huir de la acción tuitiva del Derecho del Trabajo en favor de soluciones civiles mucho más beneficiosas para sus intereses.

La realidad es que este fenómeno, pese a diluir los lazos aparentes, está lejos de significar una autonomía total para el desarrollo de la prestación de servicios por parte de estos trabajadores aparentemente autónomos, sino que supone la sustitución de un modelo de control personalista y palpable por otro tipo de control empresarial, despersonalizado, por cuanto el control se realiza a través de la plataforma a través de la Inteligencia Artificial o el algoritmo, y económico, puesto que la capacidad para negociar la remuneración es absolutamente nula por parte del trabajador formalmente autónomo que se encuentra abocado a aceptar las condiciones que la empresa le propone, a la que se vincula mediante un contrato de adhesión. Mediante esta nueva subordinación, la empresa tiene un control de hecho total sobre el trabajador autónomo, desprovisto de cualquier formalidad, como, por ejemplo, en cuanto al despido.

Expone Todolí que la unión de desmantelamiento del Derecho del Trabajo, que queda sustituido por el Derecho Civil, y la desprotección absoluta frente al despido, pudiendo la empresa limitarse a desconectar al trabajador autónomo de la plataforma de que se trate, provoca un incremento de la subordinación económica del trabajador<sup>13</sup>. Así, Martín Valverde<sup>14</sup> comparte esta tesis, al referirse a la adopción por parte de la empresa proveedora de la plataforma de un control sobre el trabajador a posteriori, que consiste, básicamente, en la evaluación por parte del cliente del servicio recibido, soliendo calificar a los trabajadores mediante un *reputation system*. Esta

---

13. Todolí Signes 2021, 51.

14. Martín Valverde 2021, 485.

calificación puede suponer una merma en el número de trabajos asignados, así como la desconexión de la plataforma.

Este tipo de control organizacional provoca un marco de prestación de servicios alejado del tradicional, por un lado, por la flexibilidad horaria, y por otro, la elección del lugar de trabajo. Esto es así porque la empresa (la plataforma), ya no necesita controlar, gracias al cambio en el modelo productivo auspiciado por esta nueva tecnología, el horario y el lugar de prestación de servicios, atendiendo únicamente a los resultados de ésta.

Igualmente, es dable destacar que el control empresarial viene a ser sustituido, en no pocos casos, por el control del cliente, que mediante el uso de la tecnología realiza la actividad de fiscalización que antes correspondía al empresario. En los sistemas de reputación digital las empresas traspasan la evaluación de la prestación de servicios a los clientes, utilizando la información procedente de estos sistemas para tomar decisiones extintivas de la relación laboral o simplemente desconectar de la plataforma al trabajador<sup>15</sup>.

Asimismo, las nuevas tecnologías han provocado un incremento de la intensidad del trabajo<sup>16</sup>, acompañado de una aceleración de la producción a nivel general, que sirve de excusa a las empresas para aumentar el número de pedidos atendidos, en el caso de los repartidores encuadrados en plataformas, pero que puede extrapolarse a un nivel general.

Para concluir esta reflexión, el retroceso del Derecho del Trabajo en el ámbito de este tipo de prestaciones de servicios en plataformas estaba provocando un retorno al modo originario de prestar servicios y, sobre todo, estaba invalidando esa carta de derechos que es hoy el contrato de trabajo.

### 3. LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES

Es dable destacar que, en fecha tan cercana como el año 2000, Luján Alcaraz, al referirse al concepto de la laboralidad decía que “en la actualidad, el de las llamadas notas o requisitos de laboralidad (trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido) se presenta como un problema teóricamente superado”. La realidad posterior nos demostrará que no es así.

La presunción de laboralidad de los trabajadores de plataformas en nuestro país es fruto, como suele ocurrir en estos casos, del esfuerzo interpretativo de las sentencias dictadas por juzgados y tribunales. Esta doctrina judicial viene a recoger lo que Todolí llama “revitalización de la presunción de laboralidad”<sup>17</sup>, y que supone que, en la

---

15. Todolí Signes 2020, 65-83.

16. Boltanski y Chiapiello 2022, 346.

17. Todolí Signes 2021, 33.

práctica, los tribunales venían ya utilizando antes de la conocida Ley Rider el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores para facilitar la prueba de laboralidad a los trabajadores en plataformas<sup>18</sup> y así mantener a estos trabajadores bajo el paraguas laboral.

En la interpretación hermenéutica de nuestras normas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena y autónoma, los jueces y tribunales han partido de dos preceptos. De un lado, tenemos el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, en las antípodas a su vez el 1.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Así, respecto del artículo 1.1 ET decimos que “la presente Ley (Estatuto de los Trabajadores se entiende) será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Indirectamente comprobamos que es el soporte mediante el cual podemos construir una definición aplicable a la realidad del trabajador por cuenta ajena.

A partir de estos preceptos se pueden inferir las condiciones propias de la laboralidad, en esencia, una prestación personal y voluntaria de servicios, una retribución, la ajenidad en los medios y la dependencia o subordinación al empresario. En un principio, la disparidad de criterios judiciales acerca de la laboralidad de los riders acabó en la determinación primitiva de que lo importante, en esencia, no era el *no-men iuris* que las partes le diesen sino el contenido real del contrato que firmaran<sup>19</sup>, lo que dio en llamar la Sala Cuarta la realidad fáctica.

En este sentido, y con esto nos adelantamos a lo recogido *ad infra*, el Tribunal Supremo<sup>20</sup> ha venido modificando paulatinamente los requisitos del contrato de trabajo, en este caso, respecto a la libertad de elección de horarios, por la vía interpretativa, esto es, ha flexibilizado el requisito de dependencia jurídica, reduciéndolo notablemente. Esto supone, de facto, la suma del máximo órgano judicial español a la lucha por evitar la huida del Derecho del Trabajo de estas personas que prestan servicios en empresas en plataformas. Igualmente ha ocurrido esto, cuando el caso es que no existieran instrucciones por parte del empresario<sup>21</sup>, como ocurre con la fa-

---

18. Vid. Fernández Prieto 2020, 196; Otero Gurruchaga 2018, 61-74; Martín Rivera 2018, 1117-1138.

19. STS 8 de febrero de 2018 [ECLI:ES:TS: 2018:589].

20. STS 20 de enero de 2015 (rec. 587/2014) –caso de limpiadores de escaleras–; STS 20 de julio de 2010 (rec. 3344/2009) –limpiador de oficinas–; STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) –Transportistas con vehículo propio–; STS de 30 de abril de 2009 (1701/2008) –recogedor productos higiénicos–; STS de 16 de julio de 2010 (rec. 3391/2009 y 2830/2009) de 19 de julio 2010 (rec. 1623/2009 y 2233/2009) –artistas y dobladores–; STS 3 de mayo de 2005 (rec. 2606/2004) –abogados–; STS 21 de junio de 2011 (rec. 2355/2010) –subagentes de seguros–; STS de 14 de julio de 2016 (rec. 539/2015) –Agentes de Seguros–; STS 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) –traductores–; STS 8 de febrero de 2018 (REC. 3205/2015) –Montadores de ascensores–.

21. STS 20 de julio de 2010 (rec. 3344/2009) –limpiador de oficinas–; STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) –Transportistas con vehículo propio–; STS de 30 de abril de 2009 (1701/2008)

cultad del trabajador de poder rechazar trabajos propuestos por el empleador, que no puede entenderse como una exclusión automática de laboralidad<sup>22</sup>.

Lo mismo ocurre con el hecho de que exista o no centro de trabajo asignado, a modo de ejemplo, la sentencia de 29 de octubre de 2019, (rec. 1338/2017), donde se declara la laboralidad de un trabajador que podía prestar servicios desde donde quisiese.

Es muy interesante comentar, por el contenido ilustrativo de la misma, la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020 [ECLI:ES:JSO:2020:31], que hace una delimitación de la distinción entre el arrendamiento de servicios por parte de un trabajador autónomo, es decir, una relación mercantil al uso, y las notas de ajenidad y dependencia que determinarían la existencia de relación laboral. Señala el juez de instancia que los conceptos de ajenidad y dependencia requieren de un alto nivel de abstracción y que estos pueden no manifestarse claramente a simple vista como en una relación laboral tradicional, sino que caen en lo que se viene en llamar, en nuestra opinión acertadamente, zona gris del derecho laboral, que permite la delimitación de esas formas de subordinación menos intensas que en el concepto clásico y que, aun así, devienen en la calificación de la relación contractual como laboral.

Señala igualmente esta sentencia que:

“los repartidores son completamente ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y los clientes finales, al extremo de que desconocían cada vez tanto el restaurante al que inicialmente debían desplazarse para recoger el pedido como, y solo una vez ya en éste, lugar del destino final al que habían de llevarlo. Ninguno de los restaurantes contrató con los repartidores, ya que, en definitiva, la decisión del repartidor más adecuado para atender el reparto correspondía en exclusiva a Deliveroo, y resultando que frente a aquellos, éstos eran perfectamente sustituibles (siempre habría uno que se acercase a realizar el transporte, sin que la empresa de restauración debiera preocuparse acerca de quién va a acudir) y sin que el repartidor pueda sufrir los riesgos derivados de tales relaciones –proveedor y Deliveroo–, ya que simplemente es remunerado por su trabajo en su relación que mantiene con Deliveroo, como podría serlo cualquier otro trabajador por cuenta ajena”.

En una misma línea, sobre el carácter personal de la prestación de servicios existe una jurisprudencia que, respecto de lo que a algoritmos y plataformas se trata, puede

---

–recogedor productos higiénicos–; STS de 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) –Traductores–; STS 8 de febrero de 2018 (REC. 3205/2015) –Montadores de ascensores–.

22. STS de 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) –Traductores–; STS de 16 de julio de 2010 (rec. 3391/2009 y 2830/2009) de 19 de julio 2010 (rec. 1623/2009 y 2233/2009) –artistas y dobladores–.

calificarse de antediluviana, pero que tiene una actualidad clara. El Tribunal Supremo, en sentencia de 26 de febrero de 1986 determinó a este respecto que:

“en este punto lo que reconoce la empresa al mensajero es una posibilidad de sustitución que no ha tenido virtualidad en la ejecución del contrato, pues el trabajo lo han realizado siempre los demandantes de modo directo y personal, por lo que tal posibilidad, la de realizar el servicio por medio de otras personas, más parece una cláusula destinada a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato, que un pacto trascendente a la realidad del servicio, sin duda por no obedecer, por razones obvias, al interés de los trabajadores, ni al de la empresa que demanda también una cierta regularidad en la ejecución del servicio”.

Respecto a la retribución, han sido varios los sistemas que las plataformas han elegido y que podemos resumir básicamente en dos, siendo el primero la existencia de un salario/hora de marcado carácter laboral, puesto que se percibe haya o no pedidos y, posteriormente, nos atrevemos a añadir en aras de forzar una mayor productividad por parte los riders, un sistema de pago por entrega realizada (muchas veces de escasa cuantía)<sup>23</sup>. Los jueces y tribunales han entendido que ambos métodos se encuadran en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores<sup>24</sup>.

Este punto creemos guarda relación con la teoría de los frutos y los riesgos, existiendo ajenidad en ambos puesto que tanto restaurantes como clientes finales son clientes de la empresa propietaria de la plataforma, no del repartidor. Esto es así por cuanto en el caso de que un pedido se pierda o quede dañado, quien responde es la empresa propietaria no el repartidor, que podrá ser sancionado en su caso por la empresa, pero que es síntoma de ajenidad en los riesgos. Esta sanción normalmente se materializa en que éste no percibe cantidad alguna por ese pedido defectuoso. Este hecho no puede entenderse en ningún caso como asunción del riesgo, sino más bien, como hemos adelantado, como una manifestación del poder disciplinario del empresario y, sobre todo, como la existencia de un salario por obra. Respecto de los frutos, el restaurante únicamente abona la cantidad por los servicios a la empresa propietaria de la plataforma, siendo ésta la que a su vez remunera el servicio prestado por el rider.

---

23. Ortega Lozano 2021, 8.

24. “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

La ajenidad y dependencia, al ser conceptos de un nivel de abstracción elevado deben enmarcarse dentro del modo de producción de la actividad de que se trate, siendo indicativos de la existencia de estos:

“la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario –y no del trabajador– de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”<sup>25</sup>.

Esta subordinación se manifiesta principalmente en que el trabajador debe prestar servicios bajo las instrucciones y órdenes del empresario, siendo ésta un concepto graduable dependiendo de la intensidad. En esta intensidad podemos ver como influye la cualificación profesional del trabajador, la forma de organizar la producción, etc, extremos que ya hemos apuntado en apartados precedentes.

Como ya hemos adelantado, la propiedad de los medios de producción es otro criterio para determinar la laboralidad, siendo común en las defensas de las empresas de plataformas la incidencia en que los medios de producción (principalmente teléfonos móviles con conexión a internet y bicicletas o ciclomotores) pertenecen a los riders y que por tanto son trabajadores autónomos. Sin embargo, como hemos dicho, los principales activos para la producción lo constituyen la plataforma y también la marca<sup>26</sup>.

Con relación a los vehículos:

“de suyo, la puesta a disposición del vehículo, con ser un dato de interés, no puede convertirse sin más en un determinante de la inexistencia de una relación laboral, de suerte que convierta en todo caso en autónomo al trabajador que lo aporte, pues conocidos son los supuestos en que determinadas categorías profesionales se sirven para el desarrollo de su actividad de vehículos propios, corriendo a cargo de la empresa los gastos o el kilometraje; sino que será o no autónomo el trabajador que realice su actividad con o sin vehículo propio, atendidas las circunstancias que caractericen la prestación objeto de la relación obligatoria y según se den o no en el caso concreto las notas definitorias del contrato de trabajo, tal como se determinan en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores”<sup>27</sup>.

---

25. STS 10 de julio de 2007 [ECLI: ES:TS: 2007:5758].

26. STSJ Madrid 17 de enero de 2020 [ECLI: ES: TSJM: 2020:1].

27. STS 26 de junio de 1986 [ECLI: ES:TS: 1986:12373].

La relación laboral por cuenta ajena ampara, asimismo, la prestación de servicios por cuenta de otras empresas, no desnaturalizando este hecho la laboralidad de la relación contractual entre rider y empresa propietaria de la plataforma. Con base en los artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores la Sala Cuarta, en sentencia de 26 de febrero de 1986 señala que:

“en este punto lo que reconoce la empresa al mensajero es una posibilidad de sustitución que no ha tenido virtualidad en la ejecución del contrato, pues el trabajo lo han realizado los demandantes de modo directo y personal, por lo que tal posibilidad, la de realizar el servicios por medio de otras personas, más parece una cláusula destinada a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato, que un pacto trascendente a la realidad del servicio, sin duda por no obedecer, por razones obvias, al interés de los trabajadores, ni al de la empresa que demanda también una cierta regularidad en la ejecución del servicio”.

En definitiva, el concepto clásico de trabajo por cuenta ajena ha venido desbordándose en las sentencias del Supremo y, previamente y de manera reciente en la irrupción de las plataformas, de juzgados y tribunales superiores de justicia, para abarcar las nuevas formas de prestación de servicios, concretamente como venimos comentando, para incluir a las personas trabajadoras en plataformas, con todo lo que ello conlleva y sobre lo que seguiremos profundizando. Todo ello nos lleva a entender, por tanto, que ya los indicios clásicos de dependencia, por ejemplo, la fijación de horarios, provisión a la persona trabajadora de instrucciones concretas, fiscalización de la actividad laboral, elección empresarial de la prestación de servicios, nos sirven únicamente ya para confirmar la existencia de relación laboral, pero ya no serían condición necesaria para entender la relación por cuenta ajena, a la luz de las nuevas realidades de organización empresarial auspiciadas por las plataformas.

#### 4. EL CASO GLOVO Y LA NORMATIVA NACIONAL. LA CONOCIDA COMO LEY RIDER

Es ineludible referirse aquí, aunque sea de manera sucinta puesto que existen ya numerosos comentarios sobre el mismo de gran valor a los que nos remitimos, por ser la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, (rec. 4746/2019) el pronunciamiento judicial inspirador de toda la regulación nacional posterior sobre las personas trabajadoras en plataformas. Así, a raíz de esta sentencia el legislador vendrá a realizar los ajustes necesarios en la normativa laboral para incluir las prescripciones que sobre el respecto realiza la Sala Cuarta.

Los dos aspectos más importantes de la sentencia son, por una parte, la presunción de laboralidad *iuris tantum*, que como veremos a continuación se incorpora de manera plena al ordenamiento laboral, y por otra, la flexibilización en la aplicación del requisito de independencia jurídica, que como hemos comprobado en el

apartado anterior constituye tradición y caballo de batalla de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Es decir, que atendiendo al contenido real obligacional enmarcado en una coordinación y organización del servicio productivo por parte de la empresa demandada, así como una fijación de la remuneración y las condiciones de pago, propietaria de los elementos esenciales de la prestación de servicios, concretamente de la plataforma y el algoritmo, así como un control constante por geolocalización y monitorización de los riders con posibilidades de imponer sanciones, supone una manifestación de la laboralidad de la relación contractual y un razonable poder directivo del empresario.

Pese a lo que hemos comentado, el concepto de trabajador sigue siendo el mismo que con anterioridad a la reforma, sin que puedan apreciarse efectos materiales sobre los institutos contenidos en la norma laboral. Sin embargo, lo que se da aquí son herramientas jurídicas para hacer caer del lado del trabajo por cuenta ajena la presunción de laboralidad.

Así, la nueva Disposición Adicional vigesimotercera del Estatuto de los Trabajadores dispone que:

“por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

Además, el nuevo apartado d) del artículo 64.4 de la misma norma establece que la persona trabajadora tiene derecho a:

“ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Sirve pues, como comprobaremos enseguida, a modo de recordatorio de carácter procesal.

Lo que vemos afectado aquí, como comentábamos más arriba, no es el concepto de trabajador, que se mantiene invariable, sino únicamente la carga de la prueba, siguiendo el ámbito sujeto del Estatuto de los Trabajadores determinado por el artículo 1. Llama la atención al glosador de la norma que en la Disposición Adicional 23 ET nueva se recuerde expresamente la exclusión del ámbito de la inversión de la carga de la prueba de los trabajadores transportistas con autorización administrativa recogidos en el apartado 3 del artículo 1, puesto que, como bien se conoce, las

presunciones en Derecho no pueden en ningún caso modificar el derecho sustantivo<sup>28</sup>. Así, la determinación de la existencia de laboralidad no se verá afectada por la reforma, sino únicamente sobre quien pesa la prueba de ello, algo de que por sí ya se establecía en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores. Lo que diferencia a la DA 23 y a este artículo 8.1 es la especificación concreta a que esta presunción opera para el caso de que la prestación de servicios se realice por trabajadores encuadrados en plataformas digitales gestionadas por un algoritmo.

Si bien, a priori, esta matización pudiera parecer superflua por la existencia de regulación anterior, en la práctica tiene vocación de simplificar sobremanera el panorama judicial en lo relativo a la disparidad de criterios entre jueces y tribunales para casos similares, que ha sido la tónica habitual hasta el momento en el que las plataformas digitales han ido saltando de la suplicación a la casación y se ha permitido a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo comenzar a unificar doctrina en la cuestión.

Es necesario aquí una pequeña digresión acerca de un término cada vez más utilizado, el de algoritmo. La Real Academia Española define algoritmo como “conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema”. Es decir, se trata de un método matemático de solución de contingencias, siendo el soporte informático accesorio.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que la lucha judicial por evitar la huida del Derecho del Trabajo de las empresas de plataformas digitales se ha mostrado enérgica pero insuficiente, puesto que en la práctica, cada pronunciamiento judicial importante ha provocado una modificación de la relación contractual de éstas con sus trabajadores para seguir soslayando los criterios de laboralidad, por lo que se hacía necesario, esta vez por parte del legislador, las matizaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores al respecto de esta presunción de laboralidad.

Cabe destacar que la presunción de laboralidad de la DA 23 supone la asunción por parte del operador jurídico de una serie de requisitos mayores de los necesarios para activar la presunción del artículo 8.1 ET. Este último establece de manera genérica una inversión de la carga de la prueba siempre que exista un contrato de prestación de servicios retribuido. En la práctica, la inexistencia de contrato en el caso de los trabajadores autónomos supone que la carga de la prueba corresponderá inequívocamente al trabajador, que tendrá que demostrar la existencia del trabajo por cuenta ajena para, posteriormente, ser el empresario el que desvirtúe esta naturaleza de la relación contractual. Esto cambia con la redacción de la Disposición Adicional 23, que establece como requisitos para su aplicación que las actividades sean de distribución o reparto, que las facultades de dirección se realicen de forma directa o a través de una plataforma y que se utilice un algoritmo para gestionar los servicios prestados o determinar las condiciones de trabajo.

---

28. Rodríguez-Piñero Royo 2021.

Lo farragoso de esta redacción y la introducción de estos requisitos parecen obedecer realmente a la dificultad propia de alcanzar un acuerdo con los agentes sociales, puesto que esta reforma es el fruto de intereses contrapuestos. De un lado, se halla la patronal, que consigue que la reforma sea de marcado carácter procesal, sin afectar al derecho sustantivo, y de otro, los sindicatos, que consiguen la inclusión expresa del término de trabajadores en plataformas en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta nueva redacción tiene distintas lecturas a la hora de interpretar el DA 23. Puede entenderse entonces como una presunción *iuris tantum* como han defendido Rodríguez-Piñero y Sanguinetti, o bien una presunción *iuris et de iure*<sup>29</sup>, es decir, que, si se cumplen los requisitos de la Disposición Adicional 23, que recordamos son que se trate de actividades de reparto personales y retribuidas, que se ejerzan facultades de dirección de forma directa, indirecta o a través de una plataforma digital, y que la organización del trabajo sea realizada por medio de algoritmo, estaremos ante un trabajador por cuenta ajena.

En nuestra opinión, debemos compartir el criterio de Todolí<sup>30</sup>, tratándose de una presunción *iuris tantum*. Esto es así porque ya se establece este tipo de presunción en el apartado 1 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, y, además, la propia DA 23 excluye de su ámbito de aplicación los supuestos del artículo 1.3, con lo que ello significa que, aunque se cumplan sus requisitos, si la relación es de las incluidas en el artículo precitado, quedará excluida al admitir de la presunción admitiendo prueba en contra.

Esta reforma fue provocada por la sentencia que antes comentábamos, y que será la reacción normativa de una apuesta decidida de legislador y tribunales de no dejar huir del Derecho del Trabajo estas nuevas formas de prestación de servicios.

Esto tiene una implicación tangencialmente sustantiva, por cuanto supone la positivización en la norma de una tendencia a relajar o reducir los presupuestos del poder de dirección clásico a la hora de considerarlo elemento necesario para la calificación del trabajo de que se trate como realizado por cuenta ajena. De todos es conocido que, dentro del instituto del contrato de trabajo, las dos figuras que permiten distinguir el contrato por cuenta ajena de las figuras aledañas son la dependencia jurídica y la ajenidad. Este encorsetado concepto viene a ser matizado, vía artículo 3 del Código Civil, gradualmente por el Supremo, poniendo el foco, como ya hemos expuesto, en otros aspectos de la relación entre las partes. Esta tendencia ha supuesto, de un lado, la posibilidad de reflexionar profundamente sobre la base del contrato de trabajo para adaptarlo a nuevas realidades, y de otro, ha permitido a la jurisprudencia soslayar la dependencia jurídica en el caso de la laboralidad de los trabajadores en plataformas digitales.

---

29. Esta tesis ha sido defendida por Cruz Villalón, Baylos Grau y Rojo Torrecillas.

30. Todolí Signes 2021, 37.

Por esta razón, la norma traslada la dependencia jurídica del empresario tradicional a la nueva forma de control auspiciada por las nuevas tecnologías, el algoritmo. Así, podremos determinar el empresario acudiendo a quien sea propietario de ese algoritmo, y, por consiguiente, se lucre con su uso. Siendo posible este control de manera, directa, indirecta o implícita, existirá relación laboral siempre que el algoritmo determine de alguna manera, siquiera nimia, las condiciones de la prestación de servicio, es decir, cuando este asigne las tareas, horarios, o evalúe el trabajo realizado mediante un sistema de reputación digital.

Comentemos ahora, por su evidente interés, siquiera brevemente, cómo va a entenderse esa dependencia jurídica del trabajador gestionado por el algoritmo. Así, la apariencia de toma de decisiones objetivas o lógicas por parte del algoritmo no excluye en ningún caso la presunción de laboralidad. Esto es así porque la decisión tomada por la plataforma de manera automática se entiende, así como una manifestación del poder de dirección del empresario, puesto que no deja de ser una decisión organizacional por mucho que quien la tome sea una inteligencia artificial.

Asimismo, la posibilidad de que el control empresarial se desarrolle de manera implícita significa que podrá observarse en aquellos casos en los que la plataforma ponga a disposición del trabajador diversas opciones o trabajos a realizar. El mero hecho del establecimiento de esas opciones predeterminadas por la plataforma es un rasgo de esa dependencia implícita, puesto que estas están dispuestas conforme a los objetivos de la empresa propietaria de la plataforma. De igual manera ocurrirá para el caso en que el que elija la opción sea el consumidor que accede a la plataforma y se le muestra un elenco de servicios o productos entre los que puede seleccionar el que más le guste. Aunque la elección se traslade al cliente, el sistema dentro del cual realizará su elección de consumo estará predeterminado y decidido por el empresario, siendo el algoritmo el que ordene las opciones y el que muestre la información que la empresa desee o estime mejor para la decisión final. Este punto es importante, puesto que el consumidor va a recibir únicamente la información que la plataforma decida mostrarle, con lo que esta tiene la posibilidad de mostrar información sesgada, y, por ende, tendente a favorecer el beneficio empresarial.

Con apoyo en lo ya comentado, de la conocida como Ley Rider podemos inferir que su importancia radica en elevar a norma la jurisprudencia del Tribunal Supremo, actuando a modo de actualización de la normativa laboral en un punto realmente central en el Derecho del Trabajo como es el contrato de trabajo. Pese a que se pueda pensar que su influencia está limitada a las plataformas digitales, no deja de ser un síntoma de algo a lo que se tendrá que hacer frente en un futuro no muy lejano, como es la fijación y delimitación de los elementos constitutivos del contrato de trabajo. De ello depende la supervivencia del Derecho del Trabajo como tal.

Y esto se une con otro aspecto que es reseñable, y este es que la norma sea fruto del diálogo social, lo cual supone a todas luces un indicativo de que los elementos

constitutivos del contrato de trabajo suponen un tema de candente actualidad y que la importancia que los agentes sociales le dan a su definición es prioritaria. Además, a más corto plazo y de manera más pragmática, esta norma puede suponer un ejemplo para dar solución a los nichos de trabajadores formalmente autónomos de otros sectores de la actividad.

## 5. EL MODELO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA PROPUESTA DE DIRECTIVA EUROPEA

Esta preocupación por la definición del trabajo asalariado en plataformas digitales alcanza igualmente al conjunto de la Unión Europea, donde las plataformas digitales facturaron, a fecha de 2020, 14.000 millones de euros. Esto tiene dos lecturas, la primera es que las plataformas digitales están definitivamente creando riqueza y trabajo, pero a cambio, normalmente, como cualquier terreno virgen y en vías de desarrollo, ese trabajo va acompañado de condiciones laborales precarias, falta de protección social y nula negociación colectiva<sup>31</sup>.

Esta situación obligó, al igual que ocurrió en España, a la Comisión Europea a tomar decisiones sobre los aspectos laborales de la prestación de servicios en un sector, el de las plataformas, que emplea a más de 28 millones de personas y que se espera alcancen los 43 para 2025<sup>32</sup>.

Como parece lógico, la misma batalla judicial que se produjo en España con los riders se ha repetido de manera sistemática en el resto de Estados Miembros de la Unión Europea, hasta el punto de alcanzar las instancias comunitarias, hasta el punto de que, en fecha de 9 de diciembre de 2021, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas. El objetivo de esta norma comunitaria no es otro que el de garantizar a los trabajadores de plataformas digitales el reconocimiento de la laboralidad de su relación, con todo lo que ello implica. Estos trabajadores disfrutarán de los derechos laborales y sociales inherentes a su condición de trabajadores asalariados.

En fecha de 9 de diciembre de 2021 la Comisión Europea presentó una propuesta de “Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas”. Este texto por primera vez determina los criterios para determinar si la plataforma de que se trate tiene o no tiene la condición de empleadora. Para ello, establece una presunción *iuris tantum* de su condición de empleadora.

---

31. Ortega Lozano 2022, 3.

32. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605).

Las prácticas de las empresas de plataformas que organizan su actividad alrededor del algoritmo es lo que la Comisión Europea ha venido en llamar “gestión algorítmica” en la Directiva, que pretende agrupar los diferentes criterios que sobre la laboralidad de los trabajadores de plataformas tienen los distintos Estados Miembros, con la evidente intención de poder sacar adelante una norma que sea aplicable en toda la Unión Europea, pero que, como veremos, se queda en una ley de mínimos que no alcanza, por ejemplo, a la regulación española sobre la cuestión, mucho más garantista.

La gestión algorítmica es calificada por la propuesta de Directiva como inherente al modelo de negocio de plataformas digitales y la dota de atributos positivos, al generar eficiencias en la adaptación entre la oferta y la demanda, pero siendo consciente de que esta forma nueva de gestión también ampara las nuevas formas de subordinación y control a las que hemos hecho ya referencia ampliamente.

Con ello, la Unión Europea quiere mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de estos trabajadores, aún siendo consciente de su dificultad normativa. Esto lleva a que esta nueva regulación tienda a equilibrar los intereses de empresas propietarias de plataformas y trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, es decir, promover el bienestar de los pueblos mediante una economía competitiva y el pleno empleo. Todo esto, en congruencia con el quinto pilar europeo de derechos sociales, que establece que, con independencia del trabajo y su duración, todo trabajador tiene derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y acceso a la protección social.

Es palpable que, como dice la propia propuesta de Directiva, la transición digital, que se ha visto acelerada por la pandemia provocada por el COVID-19 ha supuesto un gran impulso para el trabajo de plataformas. Por ello, la Unión Europea pretende con esta Directiva no coartar, sino acompañar y fiscalizar que el crecimiento y la oportunidad que suponen las nuevas tecnologías vaya acompañada de una garantía de los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

La Directiva utiliza el término “clasificación errónea” para distinguir a aquellos trabajadores verdaderamente autónomos que hacen uso de las plataformas como modo de expandir su negocio, de aquellos otros que son verdaderamente trabajadores por cuenta ajena y los señala como susceptibles de sufrir malas condiciones laborales y acceso inadecuado a protección social.

Desde su artículo 1 la propuesta de Directiva hace hincapié en lo que resulta la clave de bóveda de la futura regulación europea, esto es, el algoritmo, mediante un sistema de equidad, transparencia y rendición de cuentas de estos sistemas. En el apartado 2 de este artículo primero se establecen unos derechos mínimos para las personas que trabajen en este tipo de empresas, asimilando el cumplimiento de estos mínimos a la existencia de una relación laboral.

Como en todas las directivas, resulta tremendamente interesante prestar atención a las definiciones. Así, será una “plataforma laboral digital” la persona física o jurídica

que proporcione un servicio comercial que se ofrezca a distancia, mediante medios electrónicos, a solicitud del consumidor final y cuyo componente necesario para realizarlo sea una forma de organización del trabajo realizado por los prestadores. Será “trabajo de plataforma” todo trabajo organizado a través de una plataforma de trabajo digital realizado dentro de las fronteras de la Unión Europea. “Persona que realiza el trabajo de plataforma” toda ejecución individual y personal de un encargo. “Trabajador de la plataforma” será cualquier persona que tiene una relación laboral con la empresa propietaria conforme a la legislación vigente del Estado Miembro de que se trate.

El artículo 3 impone una obligación de inspección y fiscalización por parte de las autoridades competentes de los Estados Miembros de la determinación de la relación que une a los trabajadores individuales y las empresas de plataformas, determinando en cada caso la existencia de esa relación laboral atendiendo a los hechos relacionados con el desempeño real del trabajo, y la forma de usar los algoritmos si estos sirven para organizar la producción, todo ello con independencia de la relación que formalmente se hayan dado las partes.

Quizá el artículo 4 de este texto en vías de aprobación sea el más interesante de toda la norma, puesto que es el precepto en el que se va a regular la presunción legal de laboralidad, en términos similares a los expuestos en la normativa española que ya hemos referenciado. Esta presunción se activará siempre y cuando se cumplan dos de un listado de elementos detallados en el artículo y que pasamos a referir, como son que la empresa propietaria de la plataforma establezca los límites máximos de la remuneración percibida por el rider, que existan normas vinculantes para el trabajador sobre apariencia, conducta o realización del servicio, que se produzca una supervisión del trabajo o una verificación de la calidad de los resultados, pudiendo esta realizarse por medios electrónicos, establecer restricciones a la libertad de organización del trabajo, como la elección del horario, aceptar tareas propuestas por la plataforma o la posibilidad de subcontratar la actividad o ser sustituido, restringir las posibilidades de trabajar para terceros.

Es llamativa la extensión del precepto, en cuya profusión de elementos parece acrisolarse la multitud de criterios judiciales dispares que sobre la laboralidad de los trabajadores de plataformas se ha venido produciendo a nivel europeo, para que todos los trabajadores tengan amparo por esta nueva directiva. Habrá que esperar al artículo 5 para comprobar que la verdadera naturaleza de esta presunción no es otra que *iuris tantum*, por cuanto se establece la posibilidad de refutar la presunción legal de laboralidad mediante prueba válida en Derecho por parte de la empresa propietaria de la plataforma digital. Esta prueba podrá ser la propia plataforma digital, funcionando a modo de *ultima ratio* con la que van a poder defenderse las empresas demandadas.

A partir del artículo 6 entramos en el Capítulo III, sumamente interesante a nuestro juicio, cuyo título es “transparencia y uso de sistemas automatizados de

seguimiento y toma de decisiones”. En esencia, este artículo sexto obliga a las plataformas digitales a proveer a los Estados Miembros de la información necesaria acerca de los sistemas informáticos que poseen para fiscalizar y monitorizar la actividad de los trabajadores, especialmente aquellos que incidan sobre decisiones adoptadas que afecten a condiciones de trabajo, salario, seguridad y salud, tiempo de trabajo, promoción interna, etc.

Estos sistemas de seguimiento deberán ser conocidos por las autoridades competentes de los Estados Miembros tanto si están ya en uso o en proceso de implantación, sobre qué acciones de monitorización, incluida la valoración del cliente final, llevan a cabo, los principales parámetros tomados en cuenta para la toma de decisiones automatizadas, y la motivación de las decisiones de restricción de la cuenta del trabajador, suspensiones y extinciones. Esta información deberá ser igualmente proveída a los representantes legales de los trabajadores.

El artículo 7 se centra en la seguridad y salud laboral, imponiendo a la empresa que utilice algoritmos que evalúe el impacto del uso de estos instrumentos tecnológicos, con especial incidencia en las decisiones que puedan afectar a riesgos de accidente laboral, riesgos psicosociales y ergonomía. Establecer salvaguardas y posteriormente evaluarlas para asegurarse de que éstas son adecuadas y están adaptadas al entorno de trabajo específico de la empresa propietaria de la plataforma y de su sector de actividad. Debe igualmente establecer medidas preventivas eficaces para la prevención de la presión y el estrés en los trabajadores de la plataforma.

Hecho novedoso es la introducción a su vez de la figura de la persona encargada del seguimiento del algoritmo, una especie de “delegado algorítmico”<sup>33</sup>, cuya función será la de invalidar decisiones algorítmicas injustas y que gozará de una protección parecida a la de los representantes legales de los trabajadores, contra el despido, sanciones y demás garantías inherentes a su función.

Finalmente, el artículo 8 nos lleva directamente al concepto de transparencia algorítmica y al de revisión humana de decisiones automatizadas, por cuanto los trabajadores de las plataformas tendrán derecho a que se les explique el proceso decisorio de cualquier medida que les afecte tomada mediante un procedimiento automatizado, que, además, deberá ir acompañada de una motivación escrita que se entregará al trabajador.

## 6. LA LUCHA POR EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

Detrás de la profusión de trabajos académicos y de decisiones judiciales a los que hemos sido testigos en los últimos años alrededor de la economía de plataformas y su

---

33. Ortega Lozano 2022, 25.

ulterior salto a la legislación positiva es tributario de un enorme esfuerzo intelectual por parte de los juristas para adaptar el Derecho del Trabajo a las nuevas formas de prestación de servicios y también, de una lucha ideológica entre la eterna dicotomía capital/trabajo.

Parece obedecer a lo que Díez Picazo calificó como el reto para los juristas consistente en averiguar como se interrelacionan los cambios sociales y los jurídicos, la llamada teoría del cambio jurídico<sup>34</sup>. Es evidente que el ordenamiento jurídico no cambia automáticamente con la realidad social, sino que sólo puede hacerlo mediante los mecanismos que este mismo establece para transformarlo, por lo que siempre andará un paso por detrás de la realidad social.

Ello no supone, a nuestro juicio, de ningún modo, una desconfianza en el poder de la norma jurídica. Más bien al contrario, supone un ensalzamiento de esta con consciencia de sus limitaciones. Como recuerda Ihering<sup>35</sup> en su celeberrima obra, el derecho supone una antítesis, la inseparable unidad en la dualidad de paz y lucha, siendo la paz el objetivo del derecho y la lucha el objetivo para alcanzarlo.

En lo que a nuestro tema atañe, tanto el rumbo marcado por el Tribunal Supremo en España como la propuesta de Directiva permiten atisbar un futuro optimista para el Derecho del Trabajo en Europa y el proyecto social europeo, por cuanto puede apreciarse como las instituciones propias de la relación laboral se adaptan y amoldan a las nuevas realidades nacientes a los prolíficos rayos de las nuevas tecnologías aplicadas a la actividad empresarial.

Con la aprobación final de la Directiva los trabajadores de plataformas tendrán garantizada la posibilidad de obtención de una situación laboral correcta con respecto a su relación real con la plataforma, con el acceso a derechos laborales y sociales. También tendrán garantizado el acceso a la información sobre la gestión algorítmica.

Esta norma se establecerá un marco integral para la clasificación errónea (en palabras de la Directiva) del trabajo de plataformas, mediante el establecimiento de los procedimientos para el encuadramiento de los trabajadores dentro de la relación laboral por cuenta ajena, de obligado cumplimiento para autoridades administrativas y tribunales de justicia.

Con la aprobación final de la Directiva, los operadores jurídicos comunitarios tendrán una formidable herramienta con la que interpretar las relaciones contractuales de los trabajadores de plataformas y, lo que es más importante, se habrán sentado las bases para la reforma y adaptación del Derecho del Trabajo a las nuevas formas de prestación de servicios, siendo el aldabonazo definitivo a una disciplina que, durante más de cien años, ha supuesto la plasmación de una auténtica Lucha por el Derecho.

---

34. Díez Picazo 1973, 302.

35. Ihering 2018, 49.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Alonso, Diego; Martínez Romero, Carolina (2020), “Trabajo y plataformas digitales primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”, *TyD*, nº 72.
- Bobbio Norberto (1998), *Teoría General del Derecho*, Madrid.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Éve (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2020), *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Madrid.
- Coriat, Benjamin (2001), *El taller y el cronómetro: ensayos sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid.
- Diez Picazo, Luis (1973), *Experiencias jurídicas y Teoría del Derecho*, Barcelona.
- Fernández Prieto, Marta (2020) “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151.
- Gámez Jiménez, José Manuel (2017), “Una reflexión teórica sobre el Derecho del Trabajo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5/2017.
- Goerlich Peset, José María; García Rubio, María Amparo (2018), “Indicios de autonomía y de laboralidad en los servicios de los trabajadores en plataforma”, en Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco (Coord.), *El trabajo en plataformas digitales*, Madrid.
- Martín Valverde, Antonio (2021), *Derecho del Trabajo y mercado de trabajo, evolución y reforma del ordenamiento laboral (1976-2019)*, Madrid.
- Martín Rivera, Lucía (2018) “La identificación del sujeto empleador en el contrato de trabajo: empleadores complejos y plataformas digitales”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10.
- Monereo Pérez, José Luis; Martín Muñoz, María Rosa (2020), “La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 9.
- Moreno i Gené, Josep (2020), “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo el Tribunal Supremo zanja el debate”, *Iuslabor*, nº 3/2020.
- Nieto Rojas, Patricia (2019), “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales”, *Iuslabor*, nº 1.
- Otero Gurruchaga, César (2018), “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral. Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 1.
- Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel (2022), “Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de “Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251/2022.

- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2021), “Por fin, la ley Rider”, *Iuslablog*, 13 de mayo.
- Sánchez-Urán Azaña, Yolanda (2021), “Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional y en el derecho de la UE”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº 14.
- Todolí Signes, Adrián (2020), “El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (AB5)”, *TyD*, nº 66.
- Todolí Signes, Adrián (2021), “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor*, 2.
- Todolí Signes, Adrián (2020), “El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea y su aplicación a las nuevas realidades económicas: Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders”, *TyD*, nº 70.
- Todolí Signes, Adrián (2020), “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales.”, *Labour Law & Issues*, vol. 6, nº 2.