



## La economía colaborativa y sus dilemas: presunción de laboralidad y protección social de trabajadores vulnerables

THE COLLABORATIVE ECONOMY AND ITS DILEMMAS: PRESUMPTION OF EMPLOYMENT STATUS AND SOCIAL PROTECTION FOR VULNERABLE WORKERS

**Mireia Llobera**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia

Experta de la Plataforma Europea contra el Trabajo no Declarado  
Miembro del Consejo de Mediación de la Autoridad Laboral Europea  
mireia.llobera@uv.es 0000-0002-2803-1998

Recibido: 11.10.2025. Aceptado: 17.12.2025

### RESUMEN

Este trabajo analiza la tendencia estructural del trabajo en plataformas hacia la precarización y la subdeclaración de relaciones laborales debido a la expansión de modelos organizativos sustentados en la opacidad contractual y el falso autoempleo. En este contexto, se examina la redefinición del concepto de persona trabajadora en el marco de la Directiva (UE) 2024/283 y se compara su artículo 5 con el artículo 1.1 del ET. Asimismo, se aborda la tensión entre el constitucionalismo social y la lógica expansiva del mercado interior, que se manifiesta en la creciente intervención del Derecho de la Unión en ámbitos tradicionalmente reservados al legislador nacional, como la determinación de la cesión ilegal de personas trabajadoras. Por último, se describe la correlación entre gasto social y falso autoempleo, poniendo de manifiesto que los niveles de inversión pública inciden directamente en mercados laborales más justos. Por último, en una Europa que redirige sus prioridades presupuestarias hacia el rearne militar, se plantea un dilema estructural entre seguridad y cohesión social.

### ABSTRACT

This paper analyses the trend towards precariousness and under-reporting of employment relationships in platform work, which is due to the expansion of organisational models based on contractual opacity and bogus self-employment. Against this backdrop, it redefines the concept of 'worker' within the framework of Directive (EU) 2024/283, comparing its Article 5 with Article 1.1 of the ET. The paper also addresses

### PALABRAS CLAVE

Trabajo no declarado  
Trabajo en plataformas  
Rearme militar  
Concepto de persona trabajadora  
Exclusion social

### KEYWORDS

Undeclared work  
Platform work  
Military rearmament  
Concept of worker  
Social exclusion

the tension between social constitutionalism and the expansive logic of the internal market. This tension is evident in the increasing intervention of EU law in areas that were traditionally the remit of national legislators, such as the determination of illegal worker transfers.

Finally, it describes the correlation between social spending and bogus self-employment, emphasising that levels of public investment directly impact the creation of fairer labour markets. In a Europe that is redirecting its budgetary priorities towards military rearmament, however, a structural dilemma arises between security and social cohesion.

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DIGITAL Y EL FENÓMENO DEL EMPLEO NO DECLARADO
  - A. La invisibilidad del trabajo en plataformas digitales: formas de subdeclaración y exclusión jurídica
  - B. Trabajo en plataformas digitales: entre el falso autoempleo y la intermediación opaca
- III. LA REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO COMUNITARIO DE TRABAJADOR/A EN LA DIRECTIVA 2024/283
  - A. El concepto de trabajador/a en el ámbito de las plataformas digitales
  - B. Delimitación jurídica del vínculo laboral: el artículo 1.1 ET frente al artículo 5 de la Directiva 2024/283
  - C. La noción de trabajador/a en transformación: entre el constitucionalismo social y la lógica expansiva del mercado interior
  - D. Cesión ilegal de personas trabajadoras y soberanía interpretativa en el Derecho laboral
- IV. FALSO AUTOEMPLEO Y TRABAJO DIGITAL: ¿UNA CUESTIÓN DE DISEÑO INSTITUCIONAL O DE INVERSIÓN SOCIAL?
  - A. Gasto social y falso autoempleo: una correlación estructural en el mercado de trabajo europeo
  - B. Precariedad digital y fragmentación de derechos: el reverso laboral de la innovación tecnológica
- V. CONCLUSIONES FINALES  
Bibliografía

## I. INTRODUCCIÓN

La precarización del trabajo digital y el fenómeno del empleo no declarado constituyen uno de los desafíos más significativos para el Derecho laboral contemporáneo. La invisibilidad del trabajo en plataformas digitales se traduce en formas de subdeclaración y exclusión jurídica que afectan directamente a la protección de los trabajadores. En muchos casos, las horas efectivamente trabajadas no se registran, los ingresos se fragmentan en micropagos y la relación laboral se oculta bajo contratos de prestación de servicios que no reflejan la dependencia real. Esta invisibilidad erosiona los principios básicos de seguridad social y dificulta la acción de la inspección laboral, generan-



do un espacio de desprotección estructural donde los trabajadores quedan fuera de los sistemas de garantías jurídicas y sociales.

La expansión de las plataformas digitales ha multiplicado las dimensiones de este fenómeno. La encuesta *Collaborative Economy and Employment* (COLLEEM)<sup>1</sup>, que analiza las plataformas de trabajo digital en catorce Estados miembros, revela que, si bien el 10 % de la población adulta ha prestado servicios a través de una plataforma en línea, existen diferencias significativas entre los distintos países: el Reino Unido (12 %) presenta la incidencia más alta, seguido de Alemania (11,6 %), España (11,6 %), Portugal (10,6 %), los Países Bajos (10,4 %) e Italia (8,9 %). En contraste, Suecia (7,2 %), Francia (7 %), Eslovaquia (6,9 %), Hungría (6,7 %) y Finlandia (6 %) muestran tasas de participación más bajas.<sup>2</sup> La mayoría de las plataformas colaborativas operan en un solo Estado miembro.<sup>3</sup> Sin embargo, las grandes plataformas internacionales (por ejemplo, Uber, Airbnb, UberEats, Kickstarter) dominan el mercado en términos de volumen de negocios, ya que reciben alrededor del 40% (unos 10 000 millones de euros) de los ingresos totales de la economía colaborativa de la UE.<sup>4</sup>

Desde el transporte urbano hasta la entrega de comida, pasando por servicios de traducción, programación o diseño gráfico, la economía digital ha creado un mercado global de tareas fragmentadas. El crecimiento exponencial de estas plataformas va acompañado de una narrativa de flexibilidad y autonomía que, en la práctica, oculta dinámicas de subordinación y control algorítmico a menudo opacas y cuestionables. La tendencia hacia la internacionalización de estas empresas y su capacidad para operar en múltiples jurisdicciones dificulta la aplicación de marcos regulatorios homogéneos, lo que incrementa la precariedad y la inseguridad jurídica de las personas que dependen de ellas para ganarse la vida.

En este contexto, el trabajo en plataformas digitales a menudo se sitúa entre el falso autoempleo y la intermediación opaca. Esta opacidad dificulta la identificación de responsabilidades y debilita la capacidad de los trabajadores para reclamar derechos, consolidando un modelo de empleo que combina la apariencia de independencia con la realidad de dependencia. La Directiva 2024/283 de la Unión Europea ha tratado de redefinir el concepto comunitario de trabajador/a, frente al cual debemos oponer los criterios del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esta contraposición refleja la tensión entre el constitucionalismo social, que protege a la persona trabajadora como sujeto vulnerable, y la lógica expansiva del mercado interior, que tiende a flexibilizar las categorías jurídicas para favorecer la liberalización económica.

Por otra parte, la problemática del falso autoempleo en el trabajo digital plantea la cuestión de si nos encontramos ante un problema de diseño institucional o ante una cuestión de "inversión social". La correlación entre gasto social y falso autoempleo en

1. Pesole, A., et al. (2018), *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

2. Ibid., p. 15.

3. Ibid., p. 37.

4. Technopolis, VVA, Consulting Trinomics (2018), *Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at Sector Level in the 28 EU Member States*, European Commission, Brussels, p. 9.

el mercado de trabajo europeo muestra que allí donde los sistemas de protección son más débiles, las plataformas digitales encuentran mayor margen para imponer modelos precarios. La precariedad digital se convierte así en el reverso laboral de la innovación tecnológica: mientras se celebran los avances en conectividad y eficiencia, se fragmentan los derechos y se debilitan las garantías colectivas.

Las consideraciones finales del debate apuntan a un dilema estructural en el horizonte comunitario: la financiación del gasto social europeo. La Unión Europea se enfrenta actualmente a tensiones derivadas de factores internos y externos, entre los que destacan la persistencia de una elevada inflación, la escasez de mano de obra cualificada, las disrupciones en las cadenas de suministro, la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, el endurecimiento de las condiciones financieras y el incremento sostenido de los costes energéticos y de los insumos básicos.<sup>5</sup>

Además, las prácticas comerciales internacionales se desarrollan con frecuencia sin atender a principios de equidad ni de reciprocidad, en un escenario económico global marcado por una intensa competencia por parte de EEUU y China, especialmente en la carrera digital y energética, y en lo referente a las *tierras raras*, es decir, a metales críticos para la transición energética y la soberanía tecnológica. Las *tierras raras* son un recurso geopolítico sensible que China lidera tanto en reservas como en producción, pues, además, controla el refinado de este material (aproximadamente el 90 % mundial).<sup>6</sup>

Dichas dinámicas han puesto de manifiesto la necesidad de reforzar la “autonomía estratégica abierta” de la Unión y de reducir su dependencia de terceros países en sectores clave. Esta autonomía es “abierta” porque no implica proteccionismo ni aislamiento, sino que se combina con el mantenimiento de un comercio internacional abierto, reglas multilaterales y cooperación con socios globales.<sup>7</sup>

Asimismo, conviene tener en cuenta que la respuesta financiera desplegada frente a la crisis del COVID-19 ha provocado un notable aumento de la deuda pública y privada, y que el Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia (MRR) dejará de

5. Vid. Letta, E. (2024). *Much more than a market: Reinventing the EU's single market*. Brussels: Council of the European Union. <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf> [acceso 15/06/2025]; European Comission, Communication from the Commission to the European, the Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The 2025 Annual Single Market and Competitiveness Report. Brussels, 29.1.2025, COM(2025) 26 final.

6. Las tierras raras son un grupo de 17 elementos químicos de la tabla periódica (los 15 lantánidos, más el escandio y el itrio) que poseen propiedades con propiedades magnéticas, ópticas y catalíticas muy específicas y esenciales para la tecnología moderna. Se utilizan en la energía renovable (iman permanente en turbinas eólicas y motores de vehículos eléctricos), la tecnología digital (pantallas LED, discos duros, smartphones, fibra óptica), defensa (radares, sistemas de guiado, aviones de combate) o la industria química (catalizadores, pulido de vidrio, aleaciones resistentes al calor). Vid. Reglamento (UE) 2024/1252 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de abril de 2024, por el que se establece un marco para garantizar un suministro seguro y sostenible de materias primas fundamentales y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 y (UE) 2019/1020.

7. Vid. European Comission, Communication from the Commission to the European, the Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A competitiveness compass for the EU, Brussels, 29.1.2025, COM(2025) 30 final; Biagi, M. (2024). The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe. Brussels: European Commission. [https://commission.europa.eu/document/download/97e-481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961\\_en](https://commission.europa.eu/document/download/97e-481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en) [acceso 01/06/2025].



estar en vigor a partir del 31 de diciembre de 2026.<sup>8</sup> Por tanto, se han vuelto a poner en marcha los mecanismos de control del déficit financiero pre-COVID.

En efecto, el marco de gobernanza económica de la Unión Europea ha sido objeto de una revisión sustancial en lo relativo a las obligaciones de consolidación fiscal.<sup>9</sup> El objetivo es abordar cambios estructurales en la UE para hacer frente al aumento previsto del gasto en defensa y a la imperiosa necesidad de independencia energética y soberanía tecnológica.<sup>10</sup>

Con todo, esta dinámica plantea una contradicción fundamental: mientras se invierte en proteger las fronteras y en garantizar la autonomía estratégica de Europa<sup>11</sup>, se puede estar descuidando la protección social de los ciudadanos y ciudadanas de la UE, entre ellas, quienes sostienen la economía digital. El resultado es un desequilibrio que amenaza las inversiones en gasto social, lo que pone en cuestión la coherencia del proyecto comunitario en su dimensión social.

## II. LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO DIGITAL Y EL FENÓMENO DEL EMPLEO NO DECLARADO

### A. La invisibilidad del trabajo en plataformas digitales: formas de subdeclaración y exclusión jurídica

La expansión de tecnologías algorítmicas, especialmente aquellas orientadas al seguimiento de la actividad y a la toma automatizada de decisiones, ha permitido el

102

8. Vid. Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia [artículos 18.4.i) y 20.5.d)]. Sin embargo, los pagos pueden realizarse hasta 2027, conforme al Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados, concretamente en su artículo 10.1 (Preparación y presentación del acuerdo de asociación), el artículo 14.3 (Uso del FEDER, el FSE+, el Fondo de Cohesión y el FEMPA a través del Programa InvestEU), el artículo 21.1 (Elaboración y presentación de los programas), artículo 22.6 (Contenido de los programas), el artículo 24.9 (Modificación de los programas) y el artículo 86.1 (Compromisos presupuestarios).

9. Vid. Reglamento (UE) 2024/1263 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2024, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral y por el que se deroga el Reglamento (CE) 1466/97 del Consejo; Comunicación de la Comisión, de 26 de noviembre de 2024, titulada «Semestre Europeo de 2025: dar vida al nuevo marco de gobernanza económica» (COM(2024)0705); Comunicación de la Comisión Al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, Informe sobre el Mecanismo de Alerta 2025 elaborado de conformidad con el artículo 3 del Reglamento (UE) n.º 1176/2011, relativo a la preventión y corrección de los desequilibrios macroeconómicos, Estrasburgo, 17.12.2024, COM(2024) 702 final.

10. Vid. Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de noviembre de 2023, Brújula Estratégica y capacidad especial de la defensa de la Unión (2022/2078(INI))(C/2024/4221); Reglamento (UE) 2021/697 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el Fondo Europeo de Defensa y por el que se deroga el Reglamento (UE) 2018/1092; Comunicación de la Comisión, de 22 de febrero de 2021, Plan de acción sobre las sinergias entre las industrias civil, de la defensa y especial, (COM(2021)0070); European External Action Service (EEAS), Climate Change and Defence Roadmap, Brussels, 9 November 2020 (12741/20), [EEAS(2020)1251].

11. Vid. Comunicación conjunta de la Comisión y del alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, de 18 de mayo de 2022, titulada «Carencias en materia de inversiones en defensa y plan de actuación» (JOIN(2022)0024).



despliegue de plataformas que operan al margen de las estructuras tradicionales de empleo. En estos entornos, la relación entre quien presta servicios y quien se beneficia de ellos se diluye, lo que da lugar a vínculos jurídicamente ambiguos, con escasa interlocución socio-institucional. Esta reconfiguración plantea importantes interrogantes sobre la capacidad del ordenamiento jurídico para responder a formas de subordinación que, aunque mediadas tecnológicamente, reproducen patrones de vulnerabilidad estructural.<sup>12</sup> Entre dichos patrones recurrentes se encuentra el trabajo digital no declarado, que maximiza el beneficio económico a costa de la invisibilización de la relación laboral; siendo imperativo diferenciar conceptualmente entre la actividad no declarada y la denominada «economía sumergida». La primera se refiere a actividades laborales que no se registran ante las autoridades competentes, con el objetivo de eludir la normativa laboral, fiscal y de Seguridad Social aplicable, mientras que la economía sumergida constituye una categoría más amplia que engloba tanto el trabajo no declarado como prácticas ilícitas de diversa índole. En este ámbito se incluyen actividades cuya propia naturaleza es ilegal, tales como la producción y el tráfico de drogas, la trata de seres humanos o el blanqueo de capitales.

La Plataforma Europea contra el Trabajo no Declarado nos aporta la siguiente definición: “el trabajo no declarado consiste en cualquier actividad remunerada que sea lícita en su naturaleza y que no se declare ante las autoridades públicas, con las matizaciones derivadas de las diferencias entre los ordenamientos de los Estados miembros”<sup>13</sup>.

Una modalidad vinculada al trabajo no declarado es el denominado «trabajo infra-declarado», mediante el cual empleadores formalmente constituidos reducen sus obligaciones fiscales y laborales ocultando parte de la remuneración o del tiempo efectivamente trabajado. Este fenómeno se manifiesta, por ejemplo, en el pago simultáneo de un salario oficial declarado y de una retribución adicional no registrada —el denominado pago “en sobre”—, así como en la declaración parcial de las horas trabajadas con el fin de evitar el abono íntegro de la remuneración correspondiente.<sup>14</sup>

Por su parte, el «trabajo por cuenta propia no declarado» alude a la actividad remunerada de trabajadores/as autónomos cuyos ingresos no se consignan ante la Administración, con el objetivo de eludir el pago de impuestos y cotizaciones sociales. Esta práctica debe diferenciarse del «falso autoempleo», que constituye igualmente una forma de trabajo no declarado y se refiere a la situación de personas registradas como autónomas que, en realidad, desempeñan funciones bajo condiciones propias de una relación laboral subordinada. La existencia de este tipo de empleo encubierto depende de la interpretación de la legislación nacional y/o de las resoluciones

12. Vid. Rodríguez Fernández, María Luz (coord.) (2018), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 35 y ss.

13. European Commission. (2018). *Glossary of Terms*. European Platform tackling undeclared work. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20304&langId=en> [acceso 18/10/2025]; cuyo origen se encuentra en el siguiente documento: European Commission (2007) *Stepping up the fight against undeclared work*, Brussels, European Commission, p. 2.

14. Williams, C.C. and Horodnic, I.A. (2017) “Evaluating the illegal employer practice of underreporting employees’ salaries”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 55, No. 1, pp. 83-111.

judiciales, que pueden identificar la figura del «empresario ficticio o interpuesto» como mecanismo para evadir responsabilidades laborales, fiscales y de Seguridad Social. A medida que surgen nuevas formas de elusión —como el empleo ficticio por cuenta propia y la actividad laboral no declarada en plataformas digitales— se hace más necesario disponer de respuestas jurídicas apropiadas.<sup>15</sup> La competencia desleal generada por el trabajo no declarado constituye un perjuicio para las empresas que operan dentro de los parámetros legales, castigando a aquellas que cumplen con sus obligaciones y amenazando la sostenibilidad y la generación de empleo de calidad. Esta distorsión del mercado laboral no solo erosiona la calidad del empleo, sino que debilita los mecanismos institucionales de garantía y redistribución, profundizando las desigualdades estructurales.

## B. Trabajo en plataformas digitales: entre el falso autoempleo y la intermediación opaca

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, se refiere a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo a través de plataformas digitales (en adelante, la «Directiva (UE) 2024/283 de trabajo en plataformas»). En su considerando 24, la Directiva describe los escenarios en los que las personas que trabajan en plataformas no tienen un contrato directo con la plataforma digital, sino a través de un intermediario. Este modelo organizativo da lugar a una pluralidad de relaciones multipartitas de carácter diverso y complejo que incluyen subcontratación en cadena y provocan una distribución difusa de responsabilidades entre la plataforma y los intermediarios.

La doctrina ha puesto de manifiesto que, dado que el trabajo no declarado y el falso autoempleo son frecuentes en las plataformas colaborativas, es probable que el crecimiento de estas plataformas esté provocando una expansión de dichas prácticas laborales. En lo que respecta al trabajo por cuenta propia no declarado, es posible que las plataformas colaborativas también tengan cierto impacto en su proliferación, ya que tienden a dividir los trabajos más grandes en múltiples tareas más pequeñas, lo que podría crear un entorno propicio para el trabajo por cuenta propia no declarado.<sup>16</sup>

En lo que respecta al autoempleo falso —muchas veces a través de intermediarios en una cadena de subcontratación—, es clave considerar la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE). Esta jurisprudencia establece que la característica esencial de una relación laboral es que, durante un período de tiempo

15. Para un análisis en profundidad sobre esta cuestión, Vid. Sierra Benítez, E.M., "Trabajo decente, digitalización y robótica en la Unión europea", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, N°. 4, 2019, pp. 316-352; Sierra Benítez, E.M., "Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado de laboral de las plataformas digitales de trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, N°. 1, 2023, pp. 36-61.

16. Technopolis, WVA, Consulting Trinomics (2018), *Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at Sector Level in the 28 EU Member States*, European Commission, Brussels, p. 9.

determinado, una persona presta servicios a otra bajo su dirección y supervisión a cambio de una remuneración<sup>17</sup>. Por lo tanto, existe una relación laboral cuando la persona trabajadora está bajo la dirección y supervisión de su socio contractual. Este sencillo concepto puede ser un instrumento jurídico eficaz para combatir muchas formas sofisticadas de falso autoempleo.

Dicha jurisprudencia se ha aplicado a casos en los que la clasificación formal de un trabajador/a autónomo/a encubre una relación laboral. De modo que en aquellos supuestos en los que la empresa principal que se encuentra en la cima de la pirámide de subcontratación determina y controla los servicios que debe prestar el/la trabajador/a, las cantidades que recibe como salario pueden considerarse una remuneración por los servicios prestados<sup>18</sup>. En consecuencia, se cumplirían los tres criterios para la existencia de una relación laboral entre la persona trabajadora —normalmente en un nivel inferior de la cadena de subcontratación — y la empresa que se encuentra en la cima de la pirámide.

En definitiva, los términos «trabajador/a» y «empresario/a», a efectos del Derecho de la Unión, deben definirse con arreglo a los criterios objetivos que caracterizan la relación laboral, a pesar de los acuerdos destinados a encubrir una relación laboral<sup>19</sup>. El empleador que se encuentra en la cima de la pirámide de subcontratación está utilizando en realidad un intermediario que es un empresario ficticio.

Además, un prestador de servicios (intermediario) no sería considerado como “empresario independiente” y, por lo tanto, su condición jurídica de “empresa”, si no determina de forma independiente su propia conducta en el mercado, sino que depende totalmente de la empresa principal. En este caso, no asume ninguno de los riesgos financieros o comerciales y opera como auxiliar dentro de la empresa principal. En tal caso, el TJUE asocia el concepto de «empresa» con el de «empleador»<sup>20</sup>. Por lo tanto, en lugar de dar por concluido el procedimiento por motivos formales, las autoridades competentes pueden investigar las circunstancias en las que se desarrolla dicha relación triangular con el fin de identificar al empleador real.

Por otra parte, la jurisprudencia del TJUE en materia fiscal define como «mecanismos artificiales» a aquellas empresas que carecen de sustancia económica y cuyo único objetivo es eludir la aplicación de la legislación del país donde realmente desarrollan sus actividades. Dicha jurisprudencia aplica la doctrina del «levantamiento del velo» a aquellas empresas que se establecen en un Estado miembro con el objetivo principal de obtener ventajas fiscales indebidas.<sup>21</sup> Trasladando esta jurisprudencia al

17. Sentencias del TJUE en *Petersen*, C-544/11, EU:C:2013:124, apartado 30; *Haralambidis*, C-270/13, EU:C:2014:2185, apartados 29 y 30. Vid. Lillo Pérez, Enrique (2019), “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, *Jurisdicción social*, Nº. 200, 2019, pp. 13-17.

18. Sentencia del TJUE en *Lawrie-Blum*, 66/85, EU:C:1986:284, apartados 17 y 18.

19. Sentencia del TJUE en el asunto *Allonby*, C-256/01, EU:C:2004:18, apartado 71.

20. Sentencia del TJUE en el asunto FNV Kunsten, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartados 33 y 34, y la jurisprudencia citada.

21. Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2006, *Halifax* y otros, EU:C:2006:121, apartado 98; sentencia del TJUE de 29 de septiembre de 2015, *Newey*, EU:C:2013:409, apartado 51.



ámbito social, el empleador real sería responsable de las obligaciones en materia de seguridad social y empleo, conforme a la legislación que ha tratado de eludir.

### III. LA REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO COMUNITARIO DE TRABAJADOR/A EN LA DIRECTIVA 2024/283

#### A. El concepto de trabajador/a en el ámbito de las plataformas digitales

El Auto Yodel<sup>22</sup> constituye un referente en la delimitación del concepto de trabajador/a en el ámbito de las plataformas digitales. El litigio se originó entre una empresa de mensajería y uno de sus repartidores, quien alegaba ostentar la condición de trabajador a efectos de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo.

*In casu*, los/las repartidores/as eran contratados mediante un acuerdo de prestación de servicios que los calificaba como “contratistas autónomos independientes”. En virtud de su contrato, debían utilizar su propio vehículo para la entrega de paquetes y su propio teléfono móvil para comunicarse con la empresa. Tampoco estaban obligados/as a realizar personalmente las entregas, pudiendo designar a un sustituto/a o subcontratista para la totalidad o parte del servicio, aunque la empresa Yodel se reservaba la facultad de vetar la sustitución si la persona propuesta no reunía las competencias o cualificaciones necesarias. En cualquier caso, el/la repartidor/a seguía siendo responsable de los actos u omisiones del sustituto/a o subcontratista designado. El contrato también permitía al mensajero/a realizar entregas para terceros de manera simultánea a la prestación de servicios para la empresa Yodel. Por su parte, la empresa Yodel no estaba obligada a asignar paquetes a los/las repartidores/as con los que había suscrito contratos de servicios, del mismo modo que estos no estaban obligados a aceptar encargos de entrega. Los/las repartidores/as podían incluso fijar un número máximo de paquetes que estaban dispuestos a distribuir.

En su resolución, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) reiteró que la nota esencial de una relación laboral radica en la existencia de una prestación de servicios, durante un período determinado, bajo la dirección de otra persona y a cambio de una remuneración<sup>23</sup>. El TJUE subrayó que, en contextos de plataformas colaborativas, deben aplicarse criterios estrictos para determinar la existencia de subordinación y, en su caso, proceder a la reclasificación de la relación jurídica.

De modo que en su Auto, en el asunto Yodel, el TJUE concluyó que, siempre y cuando la autonomía de los repartidores no sea ficticia y no se pueda demostrar una relación de subordinación, no es posible considerar como “personas trabajadoras” a las personas contratadas que tengan un importante nivel de discrecionalidad, a la hora de tomar decisiones, en relación con las siguientes cuestiones:

22. Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, B.c. Yodel Delivery Network Ltd, asunto C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

23. Sentencias del TJUE de 26 de marzo de 2015, Fenoll , C 316/13, EU:C:2015:200, pa. 27, y de 21 de febrero de 2018, Matzak , C 518/15, EU:C:2018:82, apartado 28.



- a) utilizar subcontratistas o sustitutos para prestar el servicio que se ha comprometido a proporcionar;
- b) aceptar o no las diversas tareas que le ofrece su supuesto empleador, o fijar unilateralmente el número máximo de dichas tareas;
- c) prestar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador, y
- d) fijar su propio horario de «trabajo» dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal, en lugar de únicamente a los intereses del supuesto empleador.

El Tribunal de Justicia recordó, a propósito del asunto FNV, que la calificación de “contratista independiente” atribuida por el Derecho nacional no excluye, por sí misma, la posibilidad de que una persona sea considerada trabajador/a por cuenta ajena en el sentido del Derecho de la Unión, siempre que su independencia resulte meramente aparente y encubra en realidad una relación laboral<sup>24</sup>. Con el fin de proporcionar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal formuló diversas precisiones.

En primer lugar, constató que el mensajero disponía de un derecho absoluto a rechazar las tareas que se le ofrecían, pudiendo además establecer un límite vinculante respecto al número de encargos que estaba dispuesto a aceptar. En segundo término, se subrayó que el repartidor podía prestar servicios análogos a favor de terceros, incluso de competidores directos de la empresa Yodel. Finalmente, en lo relativo al tiempo de trabajo, el Tribunal señaló que, si bien la prestación del servicio debía realizarse en determinadas franjas horarias, tal exigencia se derivaba de la propia naturaleza de la actividad, siendo indispensable para garantizar su correcta ejecución.

Tras analizar los elementos mencionados, el Tribunal determinó que la independencia del mensajero no parecía ficticia y que, en consecuencia, no se podía apreciar, *prima facie*, la existencia de una relación de subordinación respecto a su supuesto empleador. No obstante, el TJUE dejó en manos del tribunal nacional la responsabilidad final de clasificar el estatus profesional del afectado, sujeto, sin embargo, a los estrictos criterios establecidos en su Resolución.

Cuatro años después de este Auto, la Directiva (UE) 2024/283 relativa al trabajo en plataformas se ha incorporado al marco normativo europeo, aportando una clarificación sustantiva entorno al concepto de persona trabajadora en plataformas, estableciendo, en su artículo 5, una presunción legal de laboralidad en la regulación de esta modalidad de empleo<sup>25</sup>, que ya existía en el Derecho español desde la aprobación de la “Ley Rider” en 2021<sup>26</sup>.

24. Sentencia del TJUE de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Información en Media, C 413/13, EU:C:2014:2411, apartado 35.

25. Vid. Todolí Signes, Adrián (2024), “La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición”, *Temas laborales*, N° 173, 2024, pp. 45-73.

26. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales



Conforme al artículo 5 de la Directiva (UE) 2024/283 relativa al trabajo en plataformas, se considerará que la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y la persona que presta servicios a través de ella constituye una relación laboral siempre que concurran elementos que evidencien dirección y control, de acuerdo con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, “*teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*”<sup>27</sup>. En caso de que la plataforma digital pretenda desvirtuar esta presunción, recae sobre ella la carga de la prueba, debiendo acreditar que la relación contractual en cuestión no reúne las características propias de una relación laboral tal como se define en el ordenamiento jurídico, en la negociación colectiva o en las prácticas nacionales, una vez más, “*teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*”<sup>28</sup>.

## B. Delimitación jurídica del vínculo laboral: el artículo 1.1 ET frente al artículo 5 de la Directiva 2024/283

La remisión al ordenamiento jurídico nacional para la determinación del concepto de persona trabajadora “teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea” plantea ciertos interrogantes.

La definición de persona trabajadora contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) se articula en torno a la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena, bajo la dependencia organizativa y directiva de una persona, física o jurídica, que ostenta la condición de empleador/a. Este modelo se sustenta tanto en el elemento de subordinación como en el elemento de ajenidad.

El elemento de ajenidad, tradicionalmente considerado uno de los pilares definitorios de la relación laboral en el ordenamiento jurídico español, ha sido objeto de diversas interpretaciones que han contribuido a perfilar su alcance y funcionalidad. En su formulación clásica, la ajenidad en los frutos se refiere a la cesión del resultado del trabajo al empleador, quien se convierte en titular exclusivo de los beneficios generados por la actividad productiva. Esta concepción, de raíz patrimonialista, subraya la desvinculación del trabajador/a respecto del destino económico de su prestación, en la medida en que no participa ni en los riesgos ni en los rendimientos derivados de la misma.

Sin embargo, esta visión ha sido complementada por otras aproximaciones que enriquecen el análisis del fenómeno laboral. Así, la ajenidad en los riesgos pone el acento en la asunción empresarial de las contingencias inherentes a la actividad económica,

---

de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Vid. Todolí Signes, Adrián (2020), “Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de California (AB5)”, *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 1, N°. 1, 2020, pp. 278-311; 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”, *Trabajo y Derecho*, N°. 70/2020.

27. Énfasis añadido.  
28. Énfasis añadido.

de modo que el trabajador/a queda al margen de las oscilaciones del mercado, de los fallos organizativos o de los imprevistos técnicos que puedan afectar al resultado final. Esta perspectiva ha cobrado especial relevancia en el contexto de las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, donde la apariencia de autonomía contrasta con una estructura de riesgos enteramente externalizada hacia el prestador de servicios. Otra manifestación significativa es la ajenidad en los medios, que se manifiesta cuando el empleador proporciona los instrumentos, materiales y recursos necesarios para la ejecución del trabajo, reservándose el control sobre su uso y mantenimiento. En este caso, la persona trabajadora no dispone de autonomía patrimonial ni organizativa, lo que refuerza su posición subordinada dentro del proceso productivo. A ello se suma la ajenidad en el mercado<sup>29</sup>, entendida como la exclusión del trabajador/a de la relación directa con la clientela, de la fijación de precios y de la gestión comercial, aspectos que son monopolizados por el empleador o, en su caso, por la plataforma digital que intermedia la prestación. Todas estas dimensiones, aunque conceptualmente diferenciables, suelen concurrir de forma acumulativa en las relaciones laborales típicas, reforzando la caracterización del vínculo como dependiente y por cuenta ajena.<sup>30</sup>

No obstante, la evolución del mercado de trabajo y la emergencia de nuevas formas de organización empresarial han desdibujado los contornos tradicionales de la ajenidad, lo que ha llevado a parte de la doctrina a replantear su centralidad como criterio definitorio.<sup>31</sup>

En este sentido, el Derecho de la Unión adopta una concepción funcional, en la que el elemento definitorio no es la ajenidad, sino la subordinación. Esta se manifiesta en la existencia de una relación de dependencia jurídica y fáctica, caracterizada por la capacidad del empleador para impartir instrucciones, controlar la ejecución de las tareas y sancionar su incumplimiento; privilegiando la subordinación como criterio rector para delimitar el ámbito de aplicación de las normas sociales europeas, incluso en contextos donde el vínculo contractual no se ajusta a las categorías tradicionales del Derecho interno.<sup>32</sup>

En consecuencia, la divergencia entre ambos modelos refleja una diferencia estructural en la forma de concebir la relación laboral: mientras el ordenamiento español mantiene una concepción jurídica centrada tanto en la ajenidad como en la dependencia, el Derecho de la Unión se basa exclusivamente en la dimensión organizativa y jerárquica de la prestación de servicios laborales. Esta tensión interpretativa adquiere

29. Vid. Alarcón Caracuel, Manuel Ramón (1986), "La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo", *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, N° 28, 1986, pp. 495-544.

30. Cfr. Ojeda Avilés, Antonio (2018), "La ajenidad y los límites de la laboralidad", *Revista derecho del trabajo*, N°. 18/2018, pp. 169-175; Delgado de la Matta, Ángel Luis (2024), "La ajenidad en los trabajos de plataformas digitales de reparto", en *Derechos fundamentales y derecho del trabajo ante el proceso de transformación digital* /López Ahumada, José Eduardo (dir.), Lucerna Juris, pp. 345-354.

31. Vid. Cima Fuentes, Marta (2024), "La calificación del trabajo en las Plataformas Digitales", *Diálogos jurídicos: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo* n. 9, 2024, pp. 203-226.

32. Incluso de un miembro de un Consejo de Administración, vid. Sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674.



especial relevancia en el análisis de nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, donde la subordinación puede coexistir con una apariencia de autonomía contractual.<sup>33</sup>

### C. La noción de trabajador/a en transformación: entre el constitucionalismo social y la lógica expansiva del mercado interior

La tarea de definir jurídicamente a la persona trabajadora adquiere una relevancia constitucional insoslayable, máxime cuando dicha función comienza a ser asumida por el Derecho de la Unión. El sentido y alcance que finalmente adquiere una intervención comunitaria en un determinado ámbito material puede ser difícil de prever, pues los parámetros “orgánicos” de interpretación jurisprudencial despliegan ramificaciones jurídicas novedosas en función del progreso el mercado interior y de las nuevas necesidades que éste plantea. El derecho de la Unión tiene una fuerte impregnación “constitucional” dirigida al cumplimiento del contenido esencial de las libertades económicas fundamentales. Un contenido que no sólo está constituido de objetivos jurídicos sino también de *policies* de carácter dinámico<sup>34</sup>.

Por ejemplo, cuando se aprobó la Directiva 96/71/CE sobre desplazamiento transnacional de trabajadores, era muy difícil prever hasta dónde llegaría la doctrina *Laval*<sup>35</sup> a la hora de subordinar los derechos sociales fundamentales a los imperativos del mercado interior; sobre todo, teniendo en cuenta que dicha Directiva formaba parte del Programa de Acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.<sup>36</sup> A esta doctrina le siguieron las sentencias *Rüffert*<sup>37</sup> y *Comisión contra Luxemburgo* (C-319/06)<sup>38</sup>.

Esta inesperada jurisprudencia no solo obedeció a la complejidad técnica de esta norma comunitaria, sino también a la interacción dinámica entre el legislador europeo y el Tribunal de Justicia, cuyo “activismo” puede alterar sustancialmente el equilibrio político alcanzado en los procesos parlamentarios de negociación normativa.

En el caso *Laval*, el TJUE consideró que el ejercicio del derecho de acción sindical era incompatible con el artículo 56 TFUE debido al propósito perseguido por los sindicatos, y no por los medios empleados para lograrlo. En este caso, el comportamiento «desproporcionado» se atribuye a la intención de los sindicatos de alcanzar, mediante

33. Cfr. Cabeza Pereiro, Jaime (2020), *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Bomarzo; González del Rey Rodríguez, Ignacio (2025), “Concepto de trabajador y régimen jurídico del trabajo”, en *Derecho del Trabajo de la Unión Europea: recepción y aplicación en España* / García Murcia, Joaquín (dir.), pp. 109-164; Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2024), “Los conceptos de trabajador/a en la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores: zonas grises”, *Revista de derecho de la seguridad social* n. 38, 2024, pp. 41-63.

34. Bengoetxea, Javier, et al. (2001), “Integration and integrity in the legal reasoning of the European Court of Justice”, en De Búrca, G./ Weiler, J. (Eds.), *The European Court of Justice*, Oxford University Press, p. 45 y ss.

35. STJUE de 18 diciembre 2007, (asunto C-341/05, *Laval un Partneri*).

36. Comunicación de la Comisión sobre su Programa de Acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, COM (89) 568 final, de 05.12.89.

37. STJUE de 3 abril 2008 (asunto C- 346/06, *Dirk Rüffert*).

38. STJUE de 19 junio 2008 (Comisión contra Luxemburgo,C-319/06).



medidas de conflicto colectivo, una mayor protección social para los trabajadores que la establecida en la normativa comunitaria, en este caso, la Directiva 96/71/CE.<sup>39</sup>

Según esta jurisprudencia, no es lícito alterar la relación capital-trabajo, es decir, el *statu quo* jurídico existente en el nivel europeo, mediante la acción colectiva. Este enfoque resulta sorprendente para el iuslaboralista, ya que, desde la perspectiva constitucional nacional, tachar de desproporcionado que los sindicatos pretendan mejorar los estándares existentes supondría negar la esencia misma de la libertad sindical.

Así pues, una intervención comunitaria en la determinación de la relación de trabajo exige una lectura de la misma desde la primacía de las libertades comunitarias, cuya protección prevalece frente las disposiciones nacionales, incluidas las constitucionales.<sup>40</sup> Lo cual supone una aplicación en clave “integracionista” del derecho de la Unión derivado y del derecho nacional susceptible de afectarlas, que a fin de cuentas redunda en una suerte de cesión competencial. Así, desde el momento en que determinados estándares se incorporan al derecho de la Unión éstos pasan a formar parte de un sistema de ordenación ajeno al derecho interno, a sus parámetros de interpretación y a sus principios constitucionales.

En la Sentencia *Laval* el derecho fundamental a la negociación colectiva y de huelga se califican jurídicamente por el Tribunal de Justicia como “intereses legítimos”<sup>41</sup> en el marco de un esquema recurrente en la jurisprudencia del TJUE, que reproduce una relación “federal” entre el derecho estatal y el derecho comunitario. De forma que en el desarrollo del juicio de proporcionalidad el TJUE acude a las Directiva comunitaria como indicador “federal” del estándar armonizado no susceptible de ser superado<sup>42</sup>. De hecho, si el Tribunal hubiera fundado los límites impuestos a la actuación sindical exclusivamente en el artículo 56 TFUE —es decir, sin servirse de la Directiva 96/71/CE como instrumento de fijación del alcance mínimo del interés general comunitario, pese a su dudoso efecto directo horizontal— sus argumentos descansarían exclusivamente en ponderaciones sobre la proporcionalidad de la medida nacional, cuyo valor legitimador es limitado. Se resuelve así el caso a nivel de derecho derivado, evitando un conflicto directo entre el derecho fundamental nacional y la Constitución económica comunitaria.

En efecto, en la saga jurisprudencial posterior a la Directiva 2006/123/CE relativa a los servicios en el mercado interior, el principio de proporcionalidad deja de ser el sustento último de los límites impuestos a la normativa estatal, asumiendo la norma de derecho comunitario derivado un papel central en la argumentación del Tribunal, lo que permite sujetar a los Estados al estándar “mínimo”, que actúa como un límite máximo armonizado. Se alcanza así un nivel de seguridad jurídica para los operadores

39. STJUE de 18 diciembre 2007, (asunto C-341/05, *Laval un Partneri*), párrafo 108.

40. STJUE de 17 de diciembre de 1970, (asunto 11-70, *Internationale Handelsgesellschaft*), ECLI:EU:C:1970:114.

41. STJUE de 18 diciembre 2007, (asunto C-341/05, *Laval un Partneri*), párrafos 92 y 93.

42. Ibid., párrafos 108-111.

transnacionales, mayor que el que puede garantizar un juicio *ad hoc* de proporcionalidad, por otra parte, de inferior status de legitimación.

Este es el caso, por ejemplo, de la Directiva 2001/23/CE sobre transmisión de empresas<sup>43</sup>, cuya labor armonizadora sirve en la Sentencia *aeropuertos italianos* como límite a partir del cual las medidas estatales pueden ser consideradas incompatibles con la garantía de acceso al mercado de los operadores transnacionales. *In casu*, determinadas normas italianas —que trasponían una Directiva relativa a la supresión de las restricciones a la libre prestación de servicios en el marco de la política común de transportes— garantizaban la continuidad en el empleo del personal de tierra de los aeropuertos en el caso de producirse un traspaso de actividad. Pues bien, el TJUE rechaza tales garantías sociales por superar los mínimos fijados por la Directiva 2001/23/CE<sup>44</sup>. Tal concepción de la armonización se revela, por tanto, diametralmente opuesta a la del acervo social, donde ésta no supone un límite máximo a partir del cual los Estados no tengan posibilidad de introducir disposiciones más favorables, ni sirve de fundamento para la reducción del nivel general de protección.

En definitiva, no cabe soslayar la relevancia constitucional de la tarea de "acotación" del concepto de persona trabajadora establecido a nivel nacional, y que ahora el artículo 5 de la Directiva (UE) 2024/283 relativa al trabajo en plataformas "redirige" hacia la interpretación que de este concepto realice "*la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*". Como ha escrito Baylos Grau, las "operaciones de encuadramiento y definición del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo [...] configuran el ámbito de ejercicio de derechos reconocidos por la Constitución"<sup>45</sup>, remitiéndose para fundar tal afirmación a las conclusiones *obiter dicta* de la Sentencia del Tribunal constitucional núm. 227/1998<sup>46</sup>:

"El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto sede natural de la definición de la categoría de trabajador no se encomienda al legislador en términos de una absoluta libertad de configuración. Por el contrario, las normas que en particular delimitan dicho ámbito subjetivo, en forma de exclusión o delimitación negativa de determinadas personas en razón de su actividad profesional o laboral, dada la relevancia constitucional que dicha exclusión adquiere, habrán de evitar que, por medio de las mismas, no se lleve a cabo una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social".

43. Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

44. STJUE 9 de diciembre de 2004 (*aeropuertos italianos*, C-460/02), vid. en particular el parágrafo 42.

45. Baylos Grau, Antonio (2000), "La huida del derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización", en Alarcón, M.R./Mirón, M.M., (coord.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Madrid, p. 48.

46. STC 227/1998 de 26 noviembre, RTC 1998\227.



## D. Cesión ilegal de personas trabajadoras y soberanía interpretativa en el Derecho laboral

Tal y como señala Casas Bahamonde<sup>47</sup>, cuando la norma comunitaria delega en cada Estado miembro la determinación de la existencia del vínculo laboral, dicha remisión permite acudir tanto al artículo 1.1 del ET, como al artículo 43 del ET. Los criterios desarrollados por la jurisprudencia española en materia de cesión ilegal constituyen así un importante mecanismo de control estatal frente a los fenómenos interpositorios. No obstante, esta potestad de intervención estatal en la determinación del concepto de trabajador/a puede verse alterada si dicho concepto deriva finalmente del derecho de la Unión.<sup>48</sup>

La Comisión Europea lleva décadas planteando la posibilidad de adoptar una medida comunitaria para establecer un concepto comunitario de persona trabajadora, ya que considera que las disposiciones nacionales que establecen la responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas, la prohibición de la cesión ilegal de trabajadores y la presunción de laboralidad «obstaculizan la plena realización del mercado interior».<sup>49</sup>

Concretamente, la Comisión planteó dos frentes de posible reforma legislativa: el primero apunta a los sistemas de responsabilidad solidaria, mientras que el segundo incide en la necesidad de establecer un concepto comunitario de trabajador/a o una cierta armonización de las nociones existentes a nivel nacional<sup>50</sup>, cuestión, ésta última, que guarda una estrecha relación con el sustento teórico de la noción de la cesión ilegal de personas trabajadoras.

En efecto, en materia de cesión ilegal, el derecho de la Unión no adopta la óptica iuslaboralista, que atiende al resultado jurídicamente reprochable del negocio interpositorio, con independencia de la existencia de un ánimo defraudatorio. Pues si bien la opción de externalizar la producción es perfectamente válida en nuestro derecho, cuando el empresario recurre a ella sin renunciar “al poder de dirección sobre el proceso de ejecución que determina el resultado pactado en la contrata”<sup>51</sup> dicha potestad se ve limitada por la prohibición de cesión de personal, dirigida a evitar la elusión de normas protectoras de los trabajadores; y en definitiva a impedir un tratamiento económico y normativo diferenciado de los trabajadores cedidos respecto de los trabajadores permanentes de la empresa cesionaria. El presupuesto básico, desde la

47. Casas Baamonde, Mª Emilia (2002), “Libre prestación de servicios y desplazamientos temporales de trabajadores en Europa en la era global: objetivos y significación de la ley”, en Casas Bahamonde, Mª Emilia / Del Rey Guanter, Salvador (Dirs.), *Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales*, Madrid, CES, p. 11.

48. Cfr. Esteve Segarra, María Amparo/ Todolí Signes, Adrián (2021), “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales” *Revista de derecho social*, N° 95/2021, pp. 37-64; y Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2002), “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n. 37/2002, p. 55 y ss.

49. Vid. Comision Europea, Libro Verde, “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”, 22 noviembre 2006, Bruselas, COM (2006) 708 final, p. 14.

50. Ibid., COM (2006) 708 final, p. 14, apartado (c) y p. 16, apartado (e).

51. Molero Marañón, Mª Luisa (2006), “Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores”, *Relaciones Laborales* n. 2/2006, pp. 589-625.

perspectiva laboral radica por tanto en que “la lesión infringida con el fraude afecte a los derechos concretos del trabajador, cristalizados en la estructura normativa laboral, de la cual ellos constituyen una suerte de reflejo humanizado”<sup>52</sup>.

Es por ello necesario salvar las distancias teóricas entre los presupuestos aplicativos del derecho nacional y los del derecho de la Unión, pues la jurisprudencia comunitaria atiende a la lógica del Derecho del mercado interior. El tratamiento jurisprudencial de este fenómeno no incorpora una noción comunitaria de cesión ilegal de trabajadores<sup>53</sup>, ni siquiera cuando el TJUE interpreta disposiciones en materia de política social<sup>54</sup>, sino que se enmarca en una doctrina más general relativa al abuso de derecho o fraude de las libertades comunitarias.

Lo cierto es que el TJUE no ha desarrollado propiamente una doctrina en materia de abuso de derecho, sino que suele evaluar tales supuestos a partir del contenido esencial de la libertad comunitaria en cuestión<sup>55</sup>. Por otra parte, cuando los Estados tratan de poner medios para evitar los fenómenos de evasión de la ley nacional, se ven sujetos a estrictos condicionamientos. En efecto, el TJUE exige que en la evaluación de la conducta del operador transnacional se tengan en cuenta los objetivos perseguidos por el Tratado<sup>56</sup> y la necesaria aplicación uniforme del derecho de la Unión en todos los Estados<sup>57</sup>. El TJUE impone así a los tribunales nacionales la obligación de que al juzgar supuestos de evasión no alteren el ámbito aplicativo de las disposiciones comunitarias controvertidas, no debiendo en su interpretación comprometer los objetivos de las mismas<sup>58</sup>.

Como pone de relieve la doctrina<sup>59</sup>, estos términos son tan estrictos que *de facto*, cuando el tribunal se encuentre valorando la inaplicación del derecho de la Unión en caso de fraude será difícil que el tribunal no se vea inmerso en el presupuesto de hecho de la doctrina de “*acte clair*”<sup>60</sup>, debiendo por tanto plantear la correspondiente cuestión prejudicial. De modo que finalmente, la capacidad estatal de actuar directamente contra estos fenómenos se encuentra fuertemente limitada en el fondo y en la forma.

52. Fernández Gianotti, E. (1991), “Fraude de derechos laborales”, *Relaciones Laborales* n. 1/1991, pp. 1199-1220.

53. Nótese que en Derecho de la Unión se acepta la noción de un doble vínculo laboral, vid. STJUE de 10 abril 2003 (Giulia Pugliese, C-437/00).

54. Vid. STJUE de 13 de enero de 2004 (C-256/01, Allonby). Pese a que el TJUE en esta sentencia declara *obiter dicta* que la calificación formal de trabajador por cuenta propia con arreglo al Derecho nacional debe rechazarse “si su independencia sólo es ficticia, disimulando así una relación laboral”, niega la protección del artículo 157 TFUE a “una mujer a quien no se le renueva su contrato laboral con una empresa y que es puesta de inmediato a disposición de su anterior empresario a través de otra empresa para prestar los mismos servicios”, párrafos 71-72 y fallo.

55. Vid. STJUE 5 de octubre de 1994 (asunto C-23/93, TV10); STJUE de 5 junio de 1997 (asunto C-56/96, VT4); y STJUE de 9 de marzo de 1999, (asunto C-212/97, Centros).

56. STJUE 2 de mayo de 1996 (Paletta nº 2, C-206/94).

57. STJUE 12 de marzo de 1996 (Pafitis, C-441/93).

58. STJUE de 12 de mayo de 1998 (Kefalas, C-367/96).

59. Kjellgren, A. (2002), “On the Border of Abuse: the jurisprudence of the European Court of Justice on circumvention, fraud and abuses of community law”, en Andenas, M./Roth W.H., *Services and free movement*, Oxford, Oxford University Press, pp. 272 y ss.

60. Vid. STJUE de 6 de octubre de 1982 (CILFIT, asunto 283/81).

No es por tanto correcto trasladar metodológicamente a nuestro análisis los elementos de calificación jurídica de la cesión ilegal de trabajadores/as de nuestro derecho interno, ya que, en última instancia, cuando el Tribunal de Justicia de la UE identifica un supuesto que en nuestro derecho interno podría considerarse una cesión ilegal conforme al artículo 43 ET, se limita a aplicar la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal<sup>61</sup>.

Otro efecto de la fijación de estándares comunitarios en la determinación del concepto de persona trabajadora lo constituye el mecanismo de «preemption» que elimina, una vez la Unión ha intervenido en un determinado ámbito, la competencia concurrente de los Estados para regular dicha materia. La doctrina *Laval* constituye un claro paradigma de la «preemption» comunitaria. En efecto, una intervención legislativa a nivel de la Unión en la delimitación del concepto de trabajador/a, incluso con un carácter de mera coordinación, tiene posibilidad de dar entrada a una aplicación directa del principio de remoción de obstáculos al comercio en esta zona medular del Derecho del Trabajo.

López Gandía ha insistido, a este respecto, en la necesidad de que "la subcontratación se desarrolle dentro de los estrictos márgenes que condicionan su licitud, a fin de que el prestamismo laboral se canalice exclusivamente a través de las únicas empresas facultadas legalmente para ello, pues lo contrario, sería sentar las bases para que se consolide, o permitir que se normalice, la confusión entre la cesión ilegal y la subcontratación, que privaría a los trabajadores afectados de la aplicación las reglas protectoras contenidas de las legislaciones nacionales"<sup>62</sup>. Además, las dificultades de control de la existencia de subordinación cuando se prestan servicios transnacionales, vienen a confirmar los augurios de Lyon Caen cuando, tras el pronunciamiento de *Rush Portuguesa*<sup>63</sup>, denunció que el artículo 56 TFUE podía erigirse en una plataforma jurídica desde la que legitimar la cesión transnacional de mano de obra<sup>64</sup>.

## IV. FALSO AUTOEMPLEO Y TRABAJO DIGITAL: ¿UNA CUESTIÓN DE DISEÑO INSTITUCIONAL O DE INVERSIÓN SOCIAL?

### A. Gasto social y falso autoempleo: una correlación estructural en el mercado de trabajo europeo

La dificultad para distinguir entre cesión ilegal y subcontratación, especialmente en contextos transnacionales donde la subordinación resulta difícil de acreditar, no solo pone de relieve los riesgos de desprotección jurídica señalados por López Gandía y

61. Vid. STJUE de 24 de octubre de 2024, asunto C-441/23, Omnitel.

62. López Gandía, Juan, "Descentralización productiva y cooperativas de trabajo", *Revista de Derecho Social* n. 20/2002, pp. 39 y ss.

63. STJUE de 27 de marzo de 1990, (asunto C-113/89, Rush Portuguesa).

64. Lyon-Caen, G. (1991), *Droit social international et européen*, Paris, Dalloz, p. 43.

Lyon Caen, sino que también se relaciona con la proliferación de formas contractuales atípicas que alimentan el falso autoempleo. En efecto, la falta de claridad normativa y la fragmentación de criterios entre Estados miembros generan un terreno propicio para que las empresas recurran a figuras híbridas de prestación de servicios, lo que explica en parte las divergencias nacionales en los niveles de empleo autónomo ficticio y las distintas interpretaciones sobre el papel del Estado en su regulación.

Existen dos explicaciones contrapuestas para las variaciones entre países en cuanto al nivel de falso autoempleo. De un lado, se considera que los niveles más altos de falso autoempleo pueden ser el resultado de impuestos elevados y de la interferencia del Estado en el libre mercado («demasiada intervención estatal») o de una intervención estatal inadecuada para proteger a las personas trabajadoras de la pobreza («muy poca intervención estatal»). Desde la perspectiva de esta postura de «demasiada intervención estatal», los altos niveles de falso autoempleo son una decisión económica racional para evadir los costes asociados con el empleo dependiente genuino. Por lo tanto, la solución es buscar reducciones de impuestos, desregulación y una intervención estatal mínima.<sup>65</sup>

En cambio, desde la perspectiva de la necesidad de «escasa intervención estatal», los altos niveles de falso autoempleo son una consecuencia directa de la aparición de una economía mundial abierta y desregulada, en la que se ha recurrido a la subcontratación y la externalización para reducir los costes de producción. El falso autoempleo es, por lo tanto, el resultado de una gobernanza de baja calidad y de un ámbito en gran medida no regulado, compuesto por trabajos mal remunerados e inseguros, del que dependen para sobrevivir las poblaciones marginadas excluidas del empleo por cuenta ajena. El falso autoempleo está, por lo tanto, impulsado por la necesidad, debido a la falta de empleo por cuenta ajena "genuino".<sup>66</sup>

Para evaluar la validez de ambas perspectivas, se ha analizado la relación entre las variaciones transnacionales en el nivel de autoempleo ficticio y las condiciones estructurales en el que dicho trabajo se desarrolla. Así, al evaluar la validez de la perspectiva de la «demasiada interferencia estatal», Williams & Horodnic revelan que no existe una asociación estadísticamente significativa entre la proporción de autoempleo ficticio y los niveles de imposición, independientemente del indicador de imposición que se utilice, lo que significa que no hay pruebas que validen la opinión de que los tipos impositivos más elevados están asociados al autoempleo ficticio.<sup>67</sup>

Para evaluar el argumento de que la intervención estatal genera mayores niveles de autoempleo ficticio, así como el argumento contrario de que la escala del autoempleo ficticio se reduce con una mayor intervención estatal, se ha analizado la relación entre el gasto en protección social (en estándares de poder adquisitivo por habitante) y la proporción de autoempleo ficticio en el empleo total y en el autoempleo.

65. Williams, Colin / Horodnic Ian (2019), *Dependent Self-Employment. Theory, Practice and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 166 y ss.

66. Ibid.

67. Ibid., p. 93 y ss.

La conclusión es que se produce una disminución significativa de la escala del falso autoempleo como porcentaje del empleo total o del autoempleo a medida que aumenta el gasto en protección social como proporción del PIB. Del mismo modo, la proporción del falso autoempleo como porcentaje del empleo total o del autoempleo es significativamente menor en los países con un elevado gasto en protección social medido por persona —en paridad de poder adquisitivo (PPS), para permitir comparaciones reales entre países— y como porcentaje del PIB. Además, el falso autoempleo es significativamente menor en los países con un mayor impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza, una mayor proporción del gasto público en intervenciones en el mercado laboral (como porcentaje del PIB) y en los países en los que las normativas laborales restrictivas suelen figurar entre los factores problemáticos a la hora de hacer negocios.<sup>68</sup>

Sin embargo, no se identificó ninguna asociación con respecto a la intensidad regulatoria de los mercados laborales. En consecuencia, una mayor intervención estatal se asocia con una disminución, y no con un aumento, de la prevalencia del falso autoempleo. Por lo tanto, la perspectiva de «demasiada interferencia estatal» no se ve validada. En cambio, se respalda la opinión de que el falso autoempleo está asociado a una intervención estatal insuficiente, existiendo una relación estadísticamente significativa entre la privación material grave y la magnitud del falso autoempleo. Cuanto mayor es la privación, mayor es el nivel de falso autoempleo. Cuanto mayor es la pobreza o las desigualdades de ingresos, mayor es la magnitud del falso autoempleo como porcentaje del empleo total.<sup>69</sup>

117

## B. Precariedad digital y fragmentación de derechos: el reverso laboral de la innovación tecnológica

Diversos estudios han analizado las condiciones laborales de las personas trabajadoras en plataformas. En primer lugar, se han identificado particularidades relevantes en materia de salud y seguridad laboral, entre ellas una mayor exposición a riesgos derivados tanto del desconocimiento de la normativa aplicable y del uso del equipamiento necesario, como de la elevada intensidad de las tareas, lo que se traduce en un bajo nivel de seguridad en el empleo.<sup>70</sup>

---

68. Ibid.

69. Ibid., p. 97 y ss.

70. EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Huws, U. (2016), 'Platform labour: sharing economy or virtual wild west?', *Journal for a Progressive Economy*, Vol. 1, 2016, pp. 24-27; Huws, U. et al. (2017), *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire; Smith, R., Leberstein, S. (2015), *Rights on demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, National Employment Law Project, <https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. [acceso 02/09/2025]; Ginès Fabrelas, Anna (2022), "How to ensure employees' well-being in the digital age?: Discussing (new) working time policies as health and safety measures", IDP: revista de Internet, derecho y política, N°. 35; Ginès Fabrelas, Anna (2018), "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, N°. 425-426, 2018, pp. 89-111.



En relación con el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, se constata la existencia de jornadas prolongadas, horarios irregulares y antisociales, así como la percepción de una disponibilidad permanente y la dificultad para delimitar la frontera entre el tiempo profesional y el personal<sup>71</sup>. A ello se suman unos plazos de ejecución muy reducidos para la realización de tareas de alta intensidad, lo cual incrementa de manera significativa el nivel de estrés y favorece situaciones de aislamiento social y profesional.<sup>72</sup>

En lo que respecta a la flexibilidad, la autonomía y el control, si bien las personas trabajadoras a menudo tienen la percepción de que tienen un alto grado de libertad en su desempeño laboral, dicha libertad se ve limitada por el riguroso control ejercido por las plataformas a través de sistemas de calificación y mecanismos algorítmicos de asignación de tareas<sup>73</sup>.

En cuanto al nivel de ingresos, si bien estos presentan una marcada variabilidad, en la mayoría de los casos se encuentran por debajo del salario mínimo nacional, con la excepción de los trabajos de mayor cualificación, en los cuales se observan mejoras. Finalmente, en lo relativo al desarrollo de competencias, los resultados son heterogéneos: mientras que en algunos casos se observa la posibilidad de adquirir habilidades mediante la práctica, en otros se advierte un riesgo de descualificación, dependiendo del tipo de plataforma y el perfil del proveedor de servicios.<sup>74</sup>

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la principal causa de la incorporación al empleo informal no radica en una elección individual, sino en la escasez de oportunidades en el ámbito formal y la ausencia de alternativas de subsistencia<sup>75</sup> y a pesar de lo que se suele pensar, la persona trabajadora “típica” de una plataforma suele tener familia e hijos.<sup>76</sup>

La encuesta COLLEEM revela que menos del 6% de los proveedores de servicios dedican al menos 10 horas semanales a esta actividad o obtienen al menos el 25% de sus ingresos totales de ella. Esto significa que el 94% de los proveedores de servicios

71. Huws, U. et al. (2017), *op.cit.*; Huws, U. (2016), *op.cit.*, pp. 24-27.

72. EU-OSHA (2017), *op.cit.*; Huws, U. et al. (2017), *op.cit.*; Maselli, I., Lenaerts, K., Beblavy, M., (2016) “Five things we need to know about the on-demand economy”, *CEPS Essay No 21*, Centre for European Policy Studies, Brussels; Durward, D., Blohm, I., Leimeister, J.M. (2016), “Crowd work”, *Business & Information Systems Engineering*, Vol. 58, No 4, 2016, pp. 281-286, Ginès Fabrellas, Anna (2021), “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 2, N°. 1, 2021, pp. 19-42.

73. Balaram, B., Warden, J., Wallace-Stephens, F. (2017), *Good gigs: a fairer future for the UK's gig economy*, RSA, [https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa\\_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf](https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf) [acceso 02/10/2025]; Lee, M.K., Kusbit, D., Metsky, E. Dabbish, L. (2015), *Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, CHI 2015, 18-23 April, Seoul.

74. Barnes et al., (2014), *op.cit.*; Blohm et al., (2016), *op.cit.*; Graham, M., Hjorth, I., Lehdonvirta, V. (2017), “Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No 2, 2017, pp. 135-162.

75. Preámbulo de la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

76. Pesole, A., et al. (2018), *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 15.



trabajan menos de 10 horas u obtienen menos del 25% de sus ingresos totales del trabajo en plataformas.<sup>77</sup>

Si se define a las personas como “trabajadores/as principalmente de plataforma” cuando obtienen el 50 % o más de sus ingresos a través de plataformas y/o trabajan a través de plataformas más de 20 horas a la semana, entonces el 2% de la población encuestada son trabajadores/as de plataforma. Por lo tanto, el trabajo en plataformas es la principal fuente de ingresos solo para una minoría muy reducida de prestadores de servicios (10 %) y de ciudadanos de la UE (0,6 %). Para el 90 % restante, se trata de una fuente de ingresos secundaria. Por consiguiente, para la gran mayoría de los proveedores de servicios de la economía colaborativa, su trabajo en plataformas no es su principal fuente de ingresos.<sup>78</sup>

Así, en función de la estructura familiar y de la existencia de otras ocupaciones remuneradas, las personas empleadas de forma involuntaria bajo régimen de jornada parcial en plataformas pueden enfrentar serias dificultades para cubrir sus necesidades básicas, exponiéndose al riesgo de situarse por debajo del umbral de pobreza. Si bien la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (en adelante, la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial) persigue, conforme a su cláusula 1, letra b), promover el ejercicio voluntario de esta modalidad contractual, esta Directiva carece de mecanismos efectivos para diferenciar entre situaciones voluntarias e impuestas, y aún menos para evitar prácticas abusivas vinculadas al empleo a tiempo parcial no deseado.

Además, la delimitación contenida en la cláusula 3 de la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial, relativa al concepto de “trabajador a tiempo completo comparable”, ha supuesto una restricción significativa en la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato. Esta limitación se evidenció en la Sentencia Wippel, en la que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al interpretar conjuntamente dicha Directiva y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea —referido a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres— concluyó que no era posible establecer una comparación válida, dado que la demandante no reunía los requisitos necesarios para ser considerada “trabajadora” conforme al Derecho de la Unión.<sup>79</sup>

Aunque el principio de igualdad de trato consagrado en la Directiva 97/81/CE sobre el trabajo a tiempo parcial constituye una herramienta clave para evitar que esta modalidad contractual se utilice como mecanismo de evasión de las garantías laborales, la protección que ofrece dicho instrumento resulta claramente insuficiente desde la óptica de la pobreza laboral. La ausencia de criterios normativos que permitan diferenciar entre el empleo a tiempo parcial asumido libremente y aquel impuesto por necesidad impide neutralizar los efectos precarizantes de esta forma de ocupación, que continúa siendo utilizada, en no pocos casos, como vía para degradar las condiciones laborales de determinados colectivos.

77. Ibid.

78. Ibid.

79. STJUE de 12 de octubre de 2004, (asunto C-313/02, Wippel).

Además, es necesario evaluar la adecuación de la protección social de estas personas trabajadoras, atendiendo al conjunto del sistema de Seguridad Social vigente, lo que implica considerar de forma integrada el total de las prestaciones que lo componen. Se entiende, conforme a la Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01), que dicha protección alcanza un nivel adecuado cuando garantiza a las personas la posibilidad de mantener unas condiciones de vida dignas, compensa de manera razonable la pérdida de ingresos, previene situaciones de pobreza y, en su caso, contribuye activamente a la inserción laboral y al retorno al empleo.

Por su parte, la Recomendación del Consejo de 30 de enero de 2023 relativa a una renta mínima adecuada que promueva la inclusión activa (en adelante, "la Recomendación relativa a una renta mínima adecuada de 2023") apunta hacia el fortalecimiento de redes de protección social que garanticen tanto una prestación económica adecuada como servicios de capacitación.<sup>80</sup>

A este respecto, la mejor doctrina ha planteado distintas alternativas para proteger a los falsos trabajadores/as autónomos/as de plataformas. Una primera opción es reconocerles la condición de trabajadores dependientes, lo que les permitiría acceder a los derechos laborales plenos. Otra consiste en desvincular la seguridad social del empleo, siguiendo el modelo nórdico, financiado con impuestos generales. También se propone que las plataformas digitales coticen por los autónomos que trabajan a través de ellas, lo que obliga a plantearse quién asume los riesgos socioeconómicos de estos trabajadores vulnerables. Finalmente, se sugiere una cotización digital basada en ingresos reales y se interpreta el Ingreso Mínimo Vital como un giro hacia el modelo Beveridge, orientado a combatir la pobreza con protección universal.<sup>81</sup>

Cabe recordar que la renta mínima se configura, en la Recomendación relativa a una renta mínima adecuada de 2023, como un elemento estructural de las estrategias de lucha contra la pobreza, con capacidad para actuar como estabilizador automático en contextos de crisis económica, contribuyendo a una recuperación inclusiva y sostenible.<sup>82</sup> En el caso español, el diseño del Ingreso Mínimo Vital<sup>83</sup> presenta obstáculos significativos para el acceso de determinados colectivos. Aunque los menores están cubiertos por la Garantía Infantil, el límite de edad restringe el acceso

80. Vid. Lázaro Sánchez, José Luis (2023), "Renta Mínima Adecuada. A propósito de la Recomendación 2023/C 41/01, sobre una renta mínima que procure la inclusión activa", *Temas laborales* n. 168, 2023, pp. 477-494; Ispizua Dorna, Enea (2025), "Última red de protección social: rentas de garantía de ingresos", *Revista de derecho social* n. 110, 2025, pp. 227-244; Sierra Benítez, E.M., "¿Por qué debemos iniciar el debate sobre la necesidad de la implantación de una renta básica universal?", *Noticias CIELO*, Nº. 6, 2019.

81. Rodríguez Fernández, María Luz (2020), "Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n. 57.

82. Vid. Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2020), "La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 5, N°. 1, 2020, págs. 5-14.; Villar Cañada, Isabel María, "La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, n. 459, 2021, DOI: 10.51302/rtss.2021.2414.

83. Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.



de jóvenes adultos. Las exigencias de residencia legal prolongada excluyen a parte de la población extranjera, y la ausencia de domicilio permanente impide el acceso de personas sin hogar o residentes en zonas marginadas. Además, la verificación de recursos, si bien necesaria, se ve comprometida por la fijación de umbrales excesivamente bajos, lo que deja fuera a hogares que, pese a su situación de pobreza, no cumplen los requisitos formales. La Recomendación relativa a una renta mínima adecuada de 2023 también exige que el acceso a la renta mínima se conceda sin demoras injustificadas, con un derecho ilimitado mientras se mantengan los criterios de elegibilidad y condicionalidad, sujetos a revisión periódica; y se establece un plazo máximo de 30 días para la resolución de solicitudes, que ciertamente no se cumple en nuestro país.<sup>84</sup>

Para su implementación, la Recomendación relativa a una renta mínima adecuada de 2023 prevé el uso de fondos europeos de carácter social. Conforme a dicha Recomendación, "en el marco del Fondo Social Europeo Plus, creado por el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, cada Estado miembro debe asignar al menos el 25% de la contribución de este Fondo a la lucha contra la exclusión social. El Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Programa InvestEU pueden apoyar igualmente las inversiones en infraestructuras sociales facilitadoras, como las viviendas sociales y la educación y cuidados de la primera infancia, así como en equipos y en el acceso a servicios de calidad. El instrumento de apoyo técnico y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ya están ayudando a los Estados miembros a configurar y aplicar reformas estructurales en el ámbito de la renta mínima." [Considerando 34].

No obstante, como ya se ha expuesto, la Unión Europea atraviesa actualmente un escenario marcado por tensiones externas e internas, entre las que destacan la persistencia de una inflación elevada, la falta de mano de obra cualificada, las perturbaciones en las cadenas de suministro, la guerra de agresión emprendida por Rusia contra Ucrania, el endurecimiento de las condiciones financieras y el continuo aumento de los costes energéticos y de los principales insumos. A ello debe sumarse un contexto económico mundial marcado por una intensa competencia por parte de Estados Unidos y China, especialmente en la carrera digital y energética.

La situación se considera tan crítica para la Unión Europea que el Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, ha dado lugar a la creación de la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP)<sup>85</sup>.

84. Vid. Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2021), «El ingreso mínimo vital a la luz del derecho de la Unión Europea y de los convenios internacionales de Seguridad Social vigentes en España», *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 13, N°. 1, 2021, págs. 629-656; Álvarez Cuesta, Henar (2021), "El ingreso mínimo vital en la encrucijada", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, N°. 2, 2021; Monereo Pérez, José Luis / Rodríguez Iniesta, Guillermo / Trillo García, Andrés (2024), *El ingreso mínimo vital*, Laborum; Ramírez Bendala, María Dolores (2025), "Ingreso Mínimo Vital", en *Cuadernos prácticos de derecho social* / Cristina Sánchez-Rodas Navarro (dir.), pp. 450-453.

85. Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se crea la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP) y se modifican la Directiva 2003/87/CE y



La plataforma STEP pretende reforzar la autonomía de la Unión Europea apoyando el desarrollo y la producción de tecnologías fundamentales y garantizando cadenas de suministro más resilientes. Su objetivo es canalizar la financiación existente hacia sectores estratégicos (digitales, limpios y biotecnológicos) y reducir la dependencia externa. Al mismo tiempo, pretende hacer frente a la escasez de mano de obra cualificada mediante la formación y el aprendizaje permanentes.

El Reglamento (UE) 2024/795, por el que se crea la plataforma STEP, establece que la iniciativa no solo se limita a coordinar fondos para la innovación digital, la biotecnología o las tecnologías limpias, sino que también canaliza financiación hacia el ámbito de la defensa europea. En concreto, la plataforma STEP se nutre de hasta once programas de la Unión, entre ellos el Fondo Europeo de Defensa, el cual aporta recursos adicionales (1 500 millones de euros) para reforzar la capacidad de inversión en defensa.

La plataforma se concibe como un instrumento de soberanía tecnológica y estratégica, lo que implica reducir las dependencias externas en sectores críticos, tanto civiles como militares. El sello STEP (Sello de Soberanía) puede otorgarse a proyectos que contribuyan a la seguridad y defensa, siempre que cumplan los criterios de innovación y reducción de las dependencias estratégicas. La Comisión Europea subraya que el objetivo de STEP es fortalecer la competitividad industrial y la resiliencia europea, pero también garantizar que Europa cuente con capacidades propias en ámbitos sensibles como la defensa, la ciberseguridad y la seguridad energética.

En síntesis, aunque la plataforma STEP se presenta como una iniciativa tecnológica transversal, su arquitectura financiera y política está diseñada para servir también a fines de seguridad y defensa, integrando la lógica del rearme europeo en el marco de la autonomía estratégica.

La financiación para iniciar el proyecto STEP provendrá de los programas sociales actuales de la Unión Europea. Concretamente, la Plataforma STEP va a absorber recursos de los programas de financiación de carácter social existentes de la Unión, incluidos InvestEU<sup>86</sup>, Horizonte Europa<sup>87</sup>, el Fondo Europeo de Defensa<sup>88</sup>, el Fondo de Innovación<sup>89</sup>, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo

---

los Reglamentos (UE) 2021/1058, (UE) 2021/1056, (UE) 2021/1057, (UE) n.o 1303/2013, (UE) n.o 223/2014, (UE) 2021/1060, (UE) 2021/523, (UE) 2021/695, (UE) 2021/697 y (UE) 2021/241.

86. Reglamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de marzo de 2021, por el que se establece el Programa InvestEU y se modifica el Reglamento (UE) 2015/1017.

87. Reglamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, por el que se crea el Programa Marco de Investigación e Innovación «Horizonte Europa», se establecen sus normas de participación y difusión, y se derogan los Reglamentos (UE) n. 1290/2013 y (UE) n. 1291/2013.

88. Reglamento (UE) 2021/697 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el Fondo Europeo de Defensa y por el que se deroga el Reglamento (UE) 2018/1092.

89. Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de octubre de 2003, por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad y por la que se modifica la Directiva 96/61/CE del Consejo.



de Cohesión<sup>90</sup>, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+)<sup>91</sup>, el Fondo de Transición Justa (FTJ)<sup>92</sup>, el programa UEproSalud<sup>93</sup> y el Programa Europa Digital<sup>94</sup> [Considerando 10 del Reglamento (UE) 2024/795, por el que se crea la plataforma STEP].

Además, con el fin de contribuir a acelerar las inversiones y proporcionar liquidez inmediata para apoyar los objetivos de STEP, desde el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y el Fondo de Transición Justa (FTJ) debe proporcionarse un importe adicional de prefinanciación excepcional en forma de pago único para las prioridades dedicadas a inversiones que apoyen los objetivos de STEP. La prefinanciación adicional debe aplicarse a la totalidad de la asignación del Fondo de Transición Justa (FTJ), ya que es necesario acelerar la ejecución de los objetivos de STEP (artículos 10, 11 y 12 del Reglamento (UE) 2024/795).<sup>95</sup>

Estos recursos, movilizados desde programas sociales de financiación, irán también acompañados de una financiación adicional de 1 500 000 000 EUR al Fondo Europeo de Defensa, para proyectos que contribuyan a los objetivos de STEP.<sup>96</sup>

En efecto, la Unión ha iniciado una nueva etapa de su Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), reforzando su autonomía militar y la cooperación con socios internacionales, especialmente con la OTAN. Se pide a los Estados miembros que aporten los medios y el personal necesarios, y se anima a mejorar la generación de fuerzas y a cubrir las lagunas en los grupos de combate de la UE.

Así pues, en el marco del Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027, que es el plan presupuestario de siete años de la UE, se ha producido el lanzamiento del Fondo Europeo de Defensa<sup>97</sup>. El Fondo Europeo de Defensa es el principal programa para mejorar la competitividad y la autonomía tecnológica de la industria de defensa

---

90. Reglamento (UE) 2021/1058 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión. El importe de la contribución al STEP del Fondo de Cohesión que supere el 37 % de su asignación total debe poder tenerse en cuenta al calcular la contribución climática del FEDER, y por otro lado, el importe de la contribución climática del FEDER que supere el 30 % de su asignación total debe poder tenerse en cuenta al calcular la contribución climática del Fondo de Cohesión [Considerando 23º del Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se crea la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP)].

91. Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n. 1296/2013.

92. Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa.

93. Reglamento (UE) 2021/522 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de marzo de 2021, por el que se establece un programa de acción de la Unión en el ámbito de la salud («programa UEproSalud») para el período 2021-2027 y por el que se deroga el Reglamento (UE) n. 282/2014.

94. Reglamento (UE) 2021/694 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el Programa Europa Digital y por el que se deroga la Decisión (UE) 2015/2240.

95. Vid. también Considerando 23º del Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se crea la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP).

96. Considerando 10º del Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se crea la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP).

97. Vid. el Reglamento (UE) 2021/697 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2021, por el que se establece el Fondo Europeo de Defensa y por el que se deroga el Reglamento (UE) 2018/1092.



de la Unión, y también para financiar medidas de ciberseguridad<sup>98</sup>, el programa de movilidad militar<sup>99</sup>, el programa de Conectividad Segura de la Unión<sup>100</sup> o la Estrategia Espacial de la UE para la Seguridad y la Defensa<sup>101</sup>, entre otras.

Sin duda, la Plataforma STEP puede ser un instrumento útil para reforzar la autonomía estratégica europea, pero su articulación presupuestaria plantea dudas sobre la compatibilidad entre el rearme europeo y la preservación del modelo social europeo. El Reglamento (UE) 2024/795, que establece la Plataforma STEP se inscribe en una lógica de reorientación estratégica del mercado interior, en respuesta a los desafíos geopolíticos actuales. Sin embargo, la arquitectura financiera de STEP suscita interrogantes de calado social y democrático. El Reglamento modifica numerosos instrumentos presupuestarios existentes —incluidos el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), InvestEU y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)— para canalizar recursos hacia sectores vinculados al rearne y la industria de defensa. Esta reconfiguración presupuestaria, aunque presentada como una optimización de sinergias, puede traducirse en una reasignación regresiva de fondos originalmente concebidos para la cohesión social, la inclusión laboral y la transición justa.

Desde una perspectiva crítica, cabe preguntarse si resulta legítimo y democráticamente sostenible financiar el rearne de Europa —tal largamente deseado por la República federal alemana— a costa de los fondos sociales, especialmente en un contexto marcado por el aumento de la pobreza laboral, la precarización del empleo y el debilitamiento de los sistemas de protección social. La tensión entre seguridad y bienestar, lejos de ser meramente contable, interpela el núcleo normativo del proyecto europeo: ¿puede la Unión preservar su vocación social mientras reconfigura sus prioridades hacia la defensa y la autonomía estratégica?

En este sentido, el Reglamento STEP representa un punto de inflexión en la gobernanza económica europea, al introducir una lógica de condicionalidad inversa: ya no se trata de condicionar el gasto social a la estabilidad presupuestaria, sino de condicionar la inversión estratégica a la disponibilidad de fondos sociales. Esta inversión de

98. Vid. la Directiva (UE) 2022/2555 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de ciberseguridad en toda la Unión, por la que se modifican el Reglamento (UE) n. 910/2014 y la Directiva (UE) 2018/1972 y por la que se deroga la Directiva (UE) 2016/1148 (Directiva SRI).

99. Se trata de proyectos de doble uso que adapten infraestructuras de transporte para mejorar la movilidad civil y militar. Vid. European Commission. Questions and answers. Military mobility package 2025. 19/11/2025.

[https://transport.ec.europa.eu/document/download/b766765c-a399-4659-8e56-461b259536ad\\_en?filename=QA\\_MMPackage.pdf](https://transport.ec.europa.eu/document/download/b766765c-a399-4659-8e56-461b259536ad_en?filename=QA_MMPackage.pdf) [01/12/2025]

100. Vid. el Reglamento (UE) 2023/588 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2023, por el que se establece el Programa de Conectividad Segura de la Unión para el período 2023-2027; y la Directiva (UE) 2022/2557 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, relativa a la resiliencia de las entidades críticas y por la que se deroga la Directiva 2008/114/CE del Consejo

101. Vid. la Comunicación conjunta al Parlamento Europeo y al Consejo, de 10 de marzo de 2023, titulada «Estrategia Espacial de la UE para la Seguridad y la Defensa» (JOIN(2023)0009); la Decisión (PESC) 2021/698 del Consejo, de 30 de abril de 2021, sobre la seguridad de los sistemas y servicios cuyo despliegue, funcionamiento y utilización en el marco del Programa Espacial de la Unión pueden afectar a la seguridad de la Unión, y por la que se deroga la Decisión 2014/496/PESC.



prioridades exige un debate público riguroso sobre el equilibrio entre las funciones protectora y geopolítica de la Unión, así como sobre el papel que deben desempeñar los Estados miembros en la defensa de sus modelos sociales frente a la presión armamentista.

## V. CONCLUSIONES FINALES

La precarización del trabajo digital y el falso autoempleo no son meras anomalías coyunturales, sino manifestaciones de un modelo económico que se expande sin suficientes contrapesos regulatorios. La invisibilidad del empleo en plataformas digitales, unida a la opacidad de la intermediación algorítmica, genera un vacío de derechos que erosiona los cimientos del constitucionalismo social europeo. Es cierto que la Directiva 2024/283 supone un avance significativo en la redefinición del concepto de persona trabajadora. No obstante, su eficacia dependerá de la capacidad de los Estados miembros para aplicarla con rigor y evitar que las empresas continúen explotando las zonas grises del mercado interior. La tensión entre la lógica expansiva del mercado y la protección social sigue siendo el epicentro del debate.

El falso autoempleo, especialmente en el ámbito digital, como se ha visto, está relacionado estructuralmente con el debilitamiento del gasto social. Allí donde los sistemas de protección son insuficientes, las plataformas encuentran mayor margen para imponer condiciones precarias. Esta dinámica convierte la innovación tecnológica en un factor de fragmentación de derechos, consolidando un mercado dual que amenaza la cohesión social. El dilema planteado relativo a la soberanía interpretativa del derecho nacional a la hora de aplicar las normas relativas a la cesión ilegal de trabajadores, muestran que la lucha contra la precariedad digital no es solo una cuestión de técnica jurídica, sino también de voluntad política. La interpretación expansiva del concepto de trabajador/a debe verse acompañada de mecanismos eficaces de inspección y sanción que disuadan las prácticas fraudulentas.

En este contexto, el dilema estructural que enfrenta la Unión Europea se sitúa en la tensión entre la financiación del rearme militar y la necesidad de reforzar el gasto social. La apuesta por la autonomía estratégica en defensa, aunque legítima en el plano geopolítico, no debería hacerse a costa de la cohesión interna y de la protección de quienes sostienen la economía europea con su trabajo, incluidos los trabajadores digitales. La credibilidad del proyecto comunitario depende de su capacidad para equilibrar seguridad externa y justicia social interna.

En conclusión, la precariedad digital y el falso autoempleo constituyen un desafío que exige respuestas integrales, capaces de articular regulación, inversión social y cooperación institucional. Solo así podrá garantizarse que la innovación tecnológica se traduzca en progreso compartido y no en nuevas formas de explotación. La Unión Europea tiene ante sí la oportunidad de demostrar que su modelo social sigue siendo un referente, siempre que logre integrar la defensa de los trabajadores, así como su protección social, en su horizonte estratégico.



## Bibliografía

- Álvarez Cuesta, Henar (2021), «El ingreso mínimo vital en la encrucijada», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021.
- Balaram, B., Warden, J., Wallace-Stephens, F. (2017), *Good gigs: a fairer future for the UK's gig economy*, RSA, [https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa\\_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf](https://www.thersa.org/globalassets/pdfs/reports/rsa_good-gigs-fairer-gig-economy-report.pdf) [acceso 02/10/2025].
- Barnes, S.A., de Hoyos, M., Baldauf, B., Behle, H., Green, A., *Exploratory Research on Internet-Enabled Work Exchanges and Employability*, Joint Research Centre (JRC), Seville, 2014.
- Bengoetxea, Javier, et al. (2001), "Integration and integrity in the legal reasoning of the European Court of Justice", en De Búrca, G./ Weiler, J. (Eds.), *The European Court of Justice*, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780199246021.003.0003>
- Berg, J. (2016), "Income security in the collaborative economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37, No 3.
- Biagi, M. (2024). The future of European competitiveness: A competitiveness strategy for Europe. Brussels: European Commission. [https://commission.europa.eu/document/download/97e-481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961\\_en](https://commission.europa.eu/document/download/97e-481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en) [acceso 01/06/2025]
- Blohm, I., Deva, S., Durward, D., Holtgrewe, U., Huws, U., Kuusisto, J. (2016), *The digital economy and the single market*, FEPS (Foundation for European Progressive Studies), Brussels.
- Cabeza Pereiro, Jaime (2020), *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Bomarzo.
- Cima Fuentes, Marta (2024), "La calificación del trabajo en las Plataformas Digitales", *Diálogos jurídicos: Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo* n. 9, 2024, pp. 203-226. <https://doi.org/10.17811/dj.9.2024.203-226>
- Codagnone, C., Abadie, F., Biagi, F. (2016), "The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?", *JRC Science for Policy Report EUR 27913*, Institute for Prospective Technological Studies, Seville. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2784774>
- Comisión Europea (2022), Comunicación conjunta de la Comisión y del Alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, de 18 de mayo de 2022, "Carencias en materia de inversiones en defensa y plan de actuación" (JOIN(2022)0024).
- Comisión Europea (2021), Comunicación de la Comisión, de 22 de febrero de 2021, "Plan de acción sobre las sinergias entre las industrias civil, de la defensa y especial" (COM(2021)0070).
- European External Action Service (EEAS), Climate Change and Defence Roadmap, Brussels, 9 November 2020 (12741/20), (EEAS(2020)1251).
- Esteve Segarra, María Amparo/ Todolí Signes, Adrián (2021), "Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales" *Revista de derecho social*, Nº 95/2021, pp. 37-64.
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*, European Risk Observatory Discussion paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Comission, Communication from the Commission to the European, the Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Una brújula de competitividad para la UE, Bruselas, 29.1.2025, COM(2025) 30 final.
- European Platform Tackling Undeclared Work (2017), *Third plenary meeting of the European Platform tackling undeclared work: Report of the plenary and workshops relating to the collaborative economy, European Platform Undeclared Work*.
- Durward, D., Blohm, I., Leimeister, J.M. (2016), "Crowd work", *Business & Information Systems Engineering*, Vol. 58, No 4, 2016, pp. 281-286. <https://doi.org/10.1007/s12599-016-0438-0>



- Graham, M., Hjorth, I., Lehdonvirta, V. (2017), "Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods", *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No 2, 2017, pp. 135-162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Ginès Fabrellas, Anna (2022), "How to ensure employees' well-being in the digital age?: Discussing (new) working time policies as health and safety measures", IDP: revista de Internet, derecho y política, Nº. 35. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i35.392944>
- Ginès Fabrellas, Anna (2021), "El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 2, Nº. 1, 2021, pp. 19-42. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6045>
- Ginès Fabrellas, Anna (2018), "Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, Nº. 425-426, 2018, pp. 89-111. <https://doi.org/10.51302/rtss.2018.1540>
- González del Rey Rodríguez, Ignacio (2025), "Concepto de trabajador y régimen jurídico del trabajo", en *Derecho del Trabajo de la Unión Europea: recepción y aplicación en España / García Murcia, Joaquín* (dir.), pp. 109-164.
- Huws, U. (2016), 'Platform labour: sharing economy or virtual wild west?', *Journal for a Progressive Economy*, Vol. 1, 2016, pp. 24-27.
- Huws, U. et al. (2017), *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire.
- Ispizua Dorna, Enea (2025), "Última red de protección social: rentas de garantía de ingresos", *Revisita de derecho social* n. 110, 2025, pp.. 227-244
- Lázaro Sánchez, José Luis (2023), "Renta Mínima Adecuada. A propósito de la Recomendación 2023/C 41/01, sobre una renta mínima que procure la inclusión activa", *Temas laborales* n. 168, 2023, pp. 477-494
- Lee, M.K., Kusbit, D., Metsky, E. Dabbish, L. (2015), *Working with machines: the impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, CHI 2015, 18-23 April, Seoul. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
- Letta, E. (2024). *Much more than a market: Reinventing the EU's single market*. Brussels: Council of the European Union. <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf> [acceso 15/06/2025].
- Lillo Pérez, Enrique (2019), "Falsos autónomos y trabajo en plataformas", *Jurisdicción social*, Nº. 200, 2019, págs. 13-17.
- López Gandía, J., "Descentralización productiva y cooperativas de trabajo", *Revista de Derecho Social* n. 20/2002.
- Maselli, I., Lenaerts, K., Beblavy, M., (2016) "Five things we need to know about the on-demand economy", *CEPS Essay No 21*, Centre for European Policy Studies, Brussels.
- Molero Marañón, Mª Luisa (2006), "Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores", *Relaciones Laborales* n. 2/2006, pp. 589-625.
- Monereo Pérez, José Luis/, Rodríguez Iniesta, Guillermo / Trillo García, Andrés (2024), *El ingreso mínimo vital*, Laborum.
- Parlamento Europeo, Resolución de 23 de noviembre de 2023, *Brújula Estratégica y capacidad espacial de la defensa de la Unión* (2022/2078(INI))(C/2024/4221).
- Pesole, A., et al. (2018), *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ramírez Bendala, María Dolores, "Ingreso Mínimo Vital" (2025), en *Cuadernos prácticos de derecho social / Cristina Sánchez-Rodas Navarro* (dir.), pp. 450-453.
- Rodríguez Fernández, María Luz (coord.) (2018), *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo e inmigración.



- Rodríguez Fernández, María Luz, (2020), "Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n. 57.
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2024), "Los conceptos de trabajador/a en la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores: zonas grises", *Revista de derecho de la seguridad social* n. 38, 2024, pp. 41-63.
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2021), "El ingreso mínimo vital a la luz del derecho de la Unión Europea y de los convenios internacionales de Seguridad Social vigentes en España", *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 13, Nº. 1, 2021, págs. 629-656. <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.5974>
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2020), "La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 5, Nº. 1, 2020, págs. 5-14. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i01.01>
- Sánchez-Rodas Navarro, Cristina (2002), "El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n. 37/2002.
- Sierra Benítez, E.M., "Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado de trabajo de las plataformas digitales de trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, Nº. 1, 2023, pp. 36-61.
- Sierra Benítez, E.M., "¿Por qué debemos iniciar el debate sobre la necesidad de la implantación de una renta básica universal?", *Noticias CIELO*, Nº. 6, 2019.
- Sierra Benítez, E.M., "Trabajo decente, digitalización y robótica en la Unión europea", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, Nº. 4, 2019, pp. 316-352
- Smith, R., Leberstein, S. (2015), *Rights on demand: ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy*, National Employment Law Project, <https://nelp.org/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>. [acceso 02/09/2025].
- Todolí Signes, Adrián (2024), "La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición", *Temas laborales*, Nº 173, 2024, pp. 45-73.
- Todolí Signes, Adrián (2020), "Las plataformas digitales y la ampliación del concepto de trabajador: jurisprudencia española y la nueva ley de California (AB5)", *Revista jurídica del trabajo*, Vol. 1, Nº. 1, 2020, pp. 278-311.
- 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", *Trabajo y Derecho*, Nº. 70/2020.
- Villar Cañada, Isabel María, "La digitalización y los sistemas de protección social: oportunidades y desafíos", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, n. 459, 2021.<https://doi.org/10.51302/rts.2021.2414>.
- Williams, Colin / Horodnic Ian (2019), *Dependent Self-Employment. Theory, Practice and Policy*, Edward Elgar, Cheltenham, <https://doi.org/10.4337/9781788118835>. <https://doi.org/10.4337/9781788118835>
- Williams, C.C., Llobera, M., Horodnic, I.A. (2020), *Tackling undeclared work in the collaborative economy and bogus self-employment*, European Platform Tackling Undeclared Work. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3707054>

