



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2018/2019

Convocatoria: Julio

TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES: *Falsos Autónomos*

WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS: *False Self-Employment*

Realizado por el alumno: Don Vladimir Garcés Delgado.

Tutorizado por el Profesora: Dña. Mónica Molina García.

Departamento: Derecho Público, Privado especial y Derecho de la empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

ABSTRACT

This work analyzes the figure of the false self-employed. To understand this concept there will be a tour of the different types of labor relations that are legally collected such as the employee, the self-employed or self-employed worker and the self-employed. The false-self employed will be defined and the necessary characteristics to identify this atypical figure will be discussed. On the other hand, it will try to comment on the consequences that the employer has when hiring these false self-employed workers as well as for workers. Next, we will deepen in the new way of providing services through digital platforms specifically in the case of UBER and GLOVO, and we will resort to recently jurisprudence. To conclude, it will be analyzed if the EU has pronounced itself about this false self-employed figure, as well as a conclusion about this new figure.

RESUMEN

Este trabajo analiza la figura del Falso Autónomo. Para entender dicho concepto se hará un recorrido por los diferentes tipos de relaciones laborales que están recogidos legalmente como son el trabajador por cuenta ajena, el trabajador por cuenta propia o autónomo y el trabajador económicamente dependiente. Se definirá al falso autónomo y se estudiarán las características necesarias para identificar a esta figura atípica. Por otro lado, se tratará de comentar las consecuencias jurídicas que derivan para el empresario y para los trabajadores. A continuación, se profundizará en la nueva forma de prestar servicios a través de plataformas digitales concretamente en el caso de UBER Y GLOVO, y acudiremos a la jurisprudencia más reciente. Para concluir, se analizará si la UE se ha pronunciado acerca de esta figura de falso autónomo, así como una conclusión acerca de esta nueva figura.

ÍNDICE

1) TIPOS COMUNES DE RELACIONES LABORALES	5
2)DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS PARA IDENTIFICAR AL “FALSO AUTÓNOMO”	8
3)CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA SITUACION DE FALSO AUTONOMO .	11
4) NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: CASO UBER Y GLOVO .	12
5) ACTUACIONES DE LA ITSS ANTE LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO EN UBER Y GLOVO	28
6) NORMATIVA REGULADORA DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LA UNIÓN EUROPEA	30
7) CONCLUSIONES	34
8) BIBLIOGRAFÍA.....	37

ABREVIATURAS

- LET: Ley del Estatuto del Trabajador
- LETA: Ley del Estatuto del Trabajador Autonomo
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- APP: Aplicaciones Moviles.
- TS: Tribunal Supremo
- TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente.
- I.V.A: Impuesto sobre el Valor Añadido
- IGIC: Impuesto General Indirecto Canario
- AT: Accidente de Trabajo
- EP: Enfermedad Profesional
- ITSS: Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social
- TICS: Tecnologías de la Informacion y conocimiento
- RIDERS: Repartidores de Glovo.
- SEMAC: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación

- STS: Sentencia del Tribunal Supremo

1) TIPOS COMUNES DE RELACIONES LABORALES

La crisis económica y la permanente evolución de las tecnologías de la información y de la comunicación, tales como, internet, smartphones, apps, y las plataformas virtuales, ha dado lugar, a un nuevo modelo económico de “economía colaborativa” y consumo colaborativo, y han surgido nuevas empresas dedicadas a la prestación de servicios en plataformas digitales. Esto no sólo ha afectado al ámbito social y económico, sino también, al ámbito laboral, generando estas formas atípicas de prestación de servicios entre los trabajadores (los prestadores de servicio o “colaboradores”) que lo ejecutan de manera formal como trabajadores autónomos o por cuenta propia, a través de las plataformas digitales. Es por ello, que nace la figura atípica de los “Falsos Autónomos”. Se trata de una relación encubierta en la que desarrollan su actividad bajo las características propia del trabajo por cuenta ajena o subordinados, pero formalmente, se encuentran ligados mediante un contrato mercantil de prestación de servicios. Para poder explicar de manera detallada ese concepto, habrá que distinguir a dicha figura del resto de relaciones laborales que se encuentran reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, como son, el Trabajador por cuenta ajena o asalariado (Regulado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores) (en adelante LET), el Trabajador por cuenta propia o Autónomo (Regulado En la Ley 20/2007 Estatuto del Trabajo Autónomo de 11 de Julio). (en adelante LETA) y el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (Regulado en la Ley 20/2007 Estatuto del Trabajo Autónomo).

El trabajador por cuenta ajena o asalariado se encuentra recogido en la LET, en su artículo primero apartado 1º, definido como *“los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. De este modo, según dicho artículo, se puede determinar que las notas características de la relación laboral común son la voluntariedad, la dependencia o subordinación, la ajenidad, y la remuneración.*

El trabajador autónomo o por cuenta propia, regulado en la Ley 20/2007, Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), en su artículo primero, define dicha categoría como *“Personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”*. Por lo tanto, se puede deducir de esta concepción, que para que el trabajador autónomo sea considerado como tal, deben de concurrir las siguientes notas características, tales como, la habitualidad, interpretada, en el sentido de que, la actividad se realiza frecuentemente de manera continua y estable. Dentro de ese orden, nos encontramos con el carácter personal y directo, entendido de forma que el trabajador autónomo desempeña de manera personal y directa su actividad económica. Si bien es cierto, el trabajador autónomo o por cuenta propia, no posee carácter personalísimo de la relación laboral contractual, puesto que su actividad se puede llevar a cabo mediante la contratación de otra persona. La principal diferencia entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, en relación a la personalidad, viene dada, en que, el trabajador por cuenta ajena se ha comprometido, a través del contrato de trabajo, a prestar su fuerza de trabajo personal dentro de una estructura ajena, mientras que el trabajador autónomo, se ha comprometido a la prestación del servicio, pero no de manera personal. La siguiente nota característica de dicha relación, alude al “trabajo por cuenta propia”, como contraposición al trabajo por cuenta ajena. El autónomo trabaja para sí mismo, de manera que asume el riesgo económico de su negocio, y hace suyo los frutos o beneficios de su trabajo. Por otro lado, nos encontramos con “la independencia”, en el sentido de que el

trabajador autónomo o por cuenta propia, se encuentra fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona. Él mismo organiza y dirige su actividad y no está sometido a ordenes, como se da en la relación laboral común.

Como última nota, destacar, que el trabajador autónomo, realiza una “actividad lucrativa”, esto es, que no percibe una remuneración o un salario como es propio de una relación laboral, sino que la cantidad percibida, será variable y dependerá de los trabajos ejecutados. A este respecto, dicha actividad tendrá como objetivo, el ánimo de lucro, o lo que es lo mismo, el beneficio económico. En resumidas cuentas, se trata de un trabajador por cuenta propia no asalariado.

Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (en adelante TRADE) son un subtipo del trabajador autónomo. Pese a ello, nos encontramos en la tesitura, de que se les suelen confundir con la figura de los “falsos autónomos”, así como también, se tiende a ubicarlos en un punto intermedio entre los trabajadores autónomos y el trabajador laboral. Por lo tanto, aclarar, que los TRADES, son considerados como una relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico. En cambio, los falsos autónomos, veremos, que se trata de una figura ilegal. Los TRADES, están regulados en el Régimen especial de Trabajadores autónomos en la LETA, en su artículo 11 y se definen como *“Aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma personal, habitual, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos el 75 por 100 de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.*

La LETA, señala una serie de condiciones que deben concurrir para que el TRADE sea considerado como tal, tales como, no contratar a trabajadores ni externalizar toda o parte de su actividad. No llevar a cabo su actividad de forma indiferenciada de los trabajadores por cuenta ajena por el cliente. Disponer de infraestructura productiva y de material propio

necesarios para ejercer su actividad e independientes de los de su cliente, así como, organizar su trabajo en función de su propio criterio. Tampoco percibir contraprestaciones económicas en función del resultado de su actividad, y como último requisito, no ejercer como titulares de locales comerciales o industriales y no desempeñar la profesión conjuntamente con otros mediante sociedades u otra forma jurídica.

2) DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS PARA IDENTIFICAR AL “FALSO AUTÓNOMO”

El “Falso Autónomo”, es una persona física que está inscrita en el RETA, presta servicios para una empresa mediante un contrato mercantil, pero a pesar de ello, la relación que le une con la empresa posee indicios suficientes para ser considerado un trabajador por cuenta ajena, propio de una relación laboral común. Resulta claro, que se trata de una relación encubierta a través de un contrato mercantil, dicho con otras palabras, encubre una relación laboral contractual bajo un contrato mercantil.

Esta figura, ha venido confundándose con la del trabajador autónomo económicamente dependiente hasta su regulación en el año 2007 en el RETA, como una relación más de nuestro ordenamiento jurídico. Hay que hacer hincapié, a que al falso autónomo se le consideraba como un TRADE¹.

¹ Hernández Lissen Bonilla, J. (2004) *Autónomos, Semiautónomos y Falsos Autónomos*. Revista “Derecho.com” *Abogado Don J. Ignacio Hernández*.

“Se entiende por Falsos Autonomos a quienes siendo formalmente autónomos y en consecuencia debiendo pertenecer a la categoría anterior porque su relación jurídica con los clientes es de índole mercantil, quedan sometidos a una dependencia económica al tener un solo cliente o muy pocos clientes. No se sujetan a horarios, ni ejercen su trabajo en locales de la empresa, ni sufren el control personal del empresario; trabajan de forma personal e independiente, pero para una sola firma, de la que dependen económicamente”.

Esta definición, se puede decir, que enmarcándola en un ámbito cronológico, es anterior a la incorporación de los TRADES al régimen especial de trabajadores autónomos en el año 2007, muy similar a lo que hoy se les conoce a los TRADES, por lo que a la hora de determinar si se trata de un TRADE o un Falso Autónomo, existe una mayor dificultad, pese a ello un Falso Autónomo, lleva a cabo su actividad como un trabajador por cuenta ajena propio de una relación laboral, cumpliendo así las notas características de dependencia o subordinación, en cambio los TRADES no se integran en el ámbito organizativo de la empresa.

Los tribunales, para evaluar, si la figura del Falso autónomo posee indicios de laboralidad, acuden al artículo 1.1 de la LET, que especifica, las características propias de una relación laboral por cuenta ajena, las cuales son, voluntariedad, dependencia o subordinación, ajenidad y remuneración. A este respecto, el TS ha unificado doctrina en dos sentencias² ³, la primera STC N.º 44/2018, Sala de lo Social, Sección I, Rec 3394/2015 de 24 enero de 2018 y la segunda STC N.º 127/2018, Sala de lo Social, Sección I, Rec 3389/2015 de 8 de febrero de 2018, señalando una serie de características generales que se han de tener en cuenta a la hora de determinar la naturaleza jurídica de la relación que une a la empresa y al trabajador

² STS 44/2018 de 24 de enero de 2018.

³ STC 127/2018 de 8 de febrero de 2018.

autónomo para determinar si se trata o no de un “falso autónomo”. De este modo, nos encontramos, con la existencia de dependencia, en el sentido, de que el trabajador, se encuentra sujeto a la dirección y organización de la empresa de una manera mas flexible y no tan rigida. No obstante, la jurisprudencia, a través de sus pronunciamientos, señala, como indicios de dependencia, la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste, así como, el sometimiento a un horario, la inserción del trabajador en la organización del trabajo del empleador o empresario que se encarga de programar su actividad, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador y la falta de materiales propio que deben ser proporcionados por la empresa.

Otra característica a destacar es la existencia de ajenidad, referida, a que los resultados del trabajo realizado por el trabajador autónomo son transferidos de manera automática a la empresa, de modo que, el autónomo no asumiría riesgo alguno. Es por ello, que se hace necesario la concurrencia de indicios como, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o servicios realizados, así como, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, tales como, la fijación de precios o tarifas, la selección de la clientela y la indicación de personas a atender.

Destaca, el principio de irrelevancia del nomen iuris o Principio de “primacía de la realidad”, que viene a significar, que, en el ámbito de los contratos, los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son.

En definitiva, para diferenciar entre una relación de falso autónomo y una relación laboral propiamente dicha, habrá que analizar las circunstancias que se den en cada caso concreto.

3) CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA SITUACION DE FALSO AUTONOMO

La figura del llamado falso autónomo, como trabajador autónomo con características propias de una relación contractual laboral, lleva aparejada, unas consecuencias para el trabajador y el empresario.

En cuanto a las consecuencias que se derivan para el trabajador, se observa, como esta figura, no sólo se caracteriza por ser ilegal, sino que también, el hecho de prestar los servicios como falso autónomo, lleva aparejado unas desventajas para el trabajador en lo relativo, a los derechos que les concierne en caso de la existencia de prestación de los servicios como trabajador por cuenta ajena; así como, a las prestaciones que pudiera percibir de la Seguridad Social. Estas desventajas son, darse de alta en el RETA, pagar el IVA o IGIC de las facturas que emitan y cotizar a la seguridad social, recayendo exclusivamente a su cargo. Así como en lo que a la cotización se refiere, el falso autónomo, elige su base de cotización dentro de unos límites, por lo cual, será la mínima para que las cuotas de autónomos sean más asequibles. Todo lo contrario, ocurre cuando se trata de un trabajador por cuenta ajena, ya que la cotización se calcula en función de su salario.

Ahora bien, en lo que a la indemnización por despido se refiere, el falso autónomo, no tendría derecho a percibir ninguna indemnización, salvo, que existiera algún pacto o cláusula en el contrato mercantil que así lo estipulase. Así como, tampoco tendría derecho a vacaciones retribuidas, ni a un salario mínimo, ni a permisos retribuidos, ni a una reducción de la jornada por conciliación familiar. En definitiva, no será de aplicación ni el estatuto del trabajador ni las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos.

Por consiguiente, en lo relativo a las contingencias profesionales (Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional, en adelante AT y EP), el empresario, no cotizaría por ellas, dado que el falso autónomo se encuentra formalmente, bajo un contrato mercantil y como tal, si

éste quisiera disfrutar de esa cobertura, tendría que solicitar la cotización de manera voluntaria. De hecho, tampoco tendría derecho a la prestación por desempleo salvo que haya cotizado de manera voluntaria.

En cuanto a las consecuencias derivadas para el empresario, destacar, que el reconocimiento por la Inspección de Trabajo del encuadramiento del falso autónomo en un régimen inadecuado de Seguridad Social, supone según la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (LISOS), infracciones que oscilan entre leves, graves o muy graves así como sus correspondientes sanciones en su grado mínimo, medio y máximo, de los artículos 2.2, 5.1, 20.1, 22.2, 22.3, 40.1e).1 y 2, 40.1.d).1 y 2, y el artículo 23.1b).

4) NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: CASO UBER Y GLOVO

Las empresas Uber y Glovo, se “enmarcan” en la mal llamada economía colaborativa y se basan en la nueva forma de trabajo en las plataformas digitales, dentro del “Crowdsourcing Offline Especifico⁴”. Se hace alusión al crowdsourcing, como una forma de descentralizar la prestación de los servicios a un gran número de prestadores de servicios, siendo esto así, gracias en mayor medida a las tecnologías de la información y la comunicación (TICS). Por otro lado, en cuanto a offline, cabe señalar, que la prestación de servicios, se va a llevar a cabo de manera física, es decir, por una persona, y no de manera online en su totalidad. Cabe considerar, que el servicio prestado es concreto y no general como en el caso de Uber, en que la prestación, es un servicio de transporte de personas y en el de Glovo, el transporte de comida.

⁴ Sánchez Ocaña, J.M. (2018) La Uber Economy y el fenómeno de la economía Colaborativa: El mundo del trabajo en disputa. (Coord.), *Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado*. (pp. 1-640) Navarra, Aranzadi.

Estas empresas, realizan el llamado “Trabajo bajo demanda” o también conocido con el término “On demand economy”. Se basan en una plataforma digital (una app para smartphones), que tienen a su disposición a unos colaboradores o prestadores de servicios conocidos, como Falsos autónomos, y a su vez, estos últimos, se limitan a esperar a que los clientes o consumidores soliciten el servicio.

UBER

Uber⁵, es propietaria de una plataforma digital, que conecta, a usuarios o clientes (personas que desean un desplazamiento urbano) con prestadores de servicio de transporte (conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo) mediante una APP a cambio de una remuneración.

Antes de realizar un estudio relativo a determinar, si la relación existente entre la plataforma Uber y el prestador de servicios, es considerada una relación laboral o no, creo, que es evidente, hacer mención al procedimiento de contratación de Uber, así como a su forma de actuación. Para ello, uno de los requisitos exigidos para ser conductor de Uber en España, es llevar a cabo, un primer contacto entre Uber y el futuro conductor o prestador de servicios a través de la página web, para posteriormente, concretar una entrevista personal, en la cual, se le explicará la forma de operar de la empresa. Otro de los requisitos exigidos, es disponer de vehículo propio (con una antigüedad menor de 10 años), así como el seguro

⁵ González, Vajello, A; y Sarasosa, J. L (2014). Nuevos Movimientos Sociales: El transporte. El caso Bla-Bla- Car y Uber. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*.3,143,155.

obligatorio, el carnet de conducir válido y darse de alta como autónomo en el RETA. A este respecto, se firmará un acuerdo de colaboración en el que se establecerá cuáles son las condiciones del servicio, así como, la forma en la que se va a repartir los beneficios. Al mismo tiempo, Uber, hará entrega al conductor, de un smartphone, dotado de la app de Uber y GPS. Mediante dicha app, se le informará al conductor de la localización del cliente para su posterior recogida. Si bien es cierto, que el smartphone, es una forma que tiene Uber de controlar la prestación de los servicios y mediante el cual, se va a permitir contabilizar las horas trabajadas por el conductor. Tal es el caso, que si durante un determinado tiempo, el conductor no ejerce un uso correcto del smartphone, la empresa, se reservaría el derecho a “desactivarlo” de la plataforma, es decir, deja de contar con sus servicios. Por otro lado, Uber de manera unilateral, establece el precio del servicio y se atribuye un beneficio del 20% del precio final. Además, se prohíben las propinas a los conductores. La forma de pago de los clientes se llevará a cabo de manera digital a través del pago directo mediante la plataforma, entregándose así la parte proporcional del servicio al conductor mediante ingreso vía cuenta bancaria.

El conductor o prestador de servicios, podrá elegir cuándo trabajar y el horario de su jornada e incluso rechazar determinados servicios. Esto es así en la teoría, pero en la práctica cambia, ya que existe el “Manual del Conductor”, una especie de recomendaciones, que establece la empresa a sus conductores sobre cómo debe desempeñar el trabajo, tales como (vestir de forma profesional , que la radio se encuentre apagada o con música de jazz, que tenga a disposición del cliente una botella de agua, un paraguas en situación de lluvia, no fumar dentro del coche entre muchas otras.) Estas recomendaciones, inicialmente, se le atribuyen un carácter de voluntario cumplimiento, siendo posteriormente obligatorio, puesto que, si los conductores rechazan una determinada cantidad de servicios, serán desactivados de la plataforma, es decir, dejarán de prestar servicios. Los conductores de Uber hacen frente a los gastos derivados de la prestación de servicios tales como la gasolina, el seguro del coche, y los gastos en casos de accidente.

Si bien es cierto, Uber ejerce un control de la calidad del trabajo de los conductores a través de una evaluación del cliente, basada en la reputación online (sistema de estrellas⁶), que el cliente, una vez finalizado el servicio, podrá evaluar al prestador del servicio mediante la app, dando una valoración de 1 a 5 estrellas siendo 1 mínimo y 5 el máximo. Ésta es una manera característica de esta empresa de externalizar la evaluación, es decir, serán los clientes, los que determinen qué prestadores de servicios serán actos para el mismo, siendo desactivados de la plataforma aquellos que no superen 4,5 puntos de valoración, y ofreciéndoles a aquellos que superen 4,8 aquellos servicios en horas de mayor clientela.

Sin duda alguna, Uber se autodefine dentro de la economía colaborativa basándose en un modelo de crowworking offline específico, como una empresa de carácter tecnológico, ya que, solo actúan de intermediadora entre los prestadores de servicios y los clientes, es decir, se trata de una plataforma, más concreto, una app, que intermedia poniendo en contacto al prestador de servicios con el cliente. Dicho con otras palabras, se limita a la provisión de una app o página web que va a permitir poner en contacto al prestador de servicios o colaborador con el cliente.

Evidentemente, Uber, en los últimos años, ha causado un mayor revuelo en la sociedad, no solo a nivel internacional sino también nacional en relación a sus denominados colaboradores; puesto que, uno de los requisitos requeridos para poder ser colaborador de Uber, es a través de la figura de autónomo, dándose de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA).

⁶ Todoli, A. (2015) El Impacto de la “Uber Economy” en las Relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*,3, 1-25

Según la problemática expuesta, y basándonos en los pronunciamientos judiciales internacionales y el informe de la inspección de trabajo de Cataluña de 9 de marzo de 2015⁷, se considera, que la relación existente entre Uber y sus denominados colaboradores o prestadores de servicios se enmarca bajo la figura del Falso autónomo. Dicho de otra manera, formalmente, se tratan como autónomos, pero en la prestación de los servicios, existen indicios propios de una relación laboral por cuenta ajena, encubriéndose así, una relación laboral.

Pese a la gran dificultad que existe en la actualidad para calificar a la relación entre la plataforma Uber y los prestadores de servicios o también denominados por la misma como colaboradores, se observa, que tanto la jurisprudencia, así como, el profesor Adrián Todolí han llegado a pronunciarse sobre ello.

De este modo, se presupone, la existencia de “voluntariedad” a la hora de prestar los servicios, es decir, que el prestador de los servicios los lleva a cabo de manera voluntaria sin imposición alguna. Además, existe “remuneración” por dicha prestación, es decir, que los conductores o colaboradores reciben una contraprestación por parte de la plataforma. De manera, que conductor de Uber no la percibe directamente de los clientes, sino que estos últimos, pagan por el servicio recibido mediante la App. Y será la plataforma la que entregue la parte proporcional de la tarifa al conductor.

Resulta claro, que se dan indicios de subordinación o dependencia, es decir, que los conductores se encuentran sometidos al poder de dirección del empresario, tales como que éstos, para poder acceder a la plataforma, se requiere de un proceso de selección, más concreto, de una entrevista personal, en el que tendrán que acreditar que disponen de un permiso de conducir válido, un vehículo con una antigüedad inferior a los 10 años y el seguro obligatorio en vigor. Así como también, un test con la finalidad de acreditar que se dispone

⁷ https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html.

de los conocimientos necesarios del lugar donde se va a ejecutar los servicios. He de destacar, que, a esta prestación de los servicios, se le atribuye un carácter personalísimo⁸ más propio de una relación laboral por cuenta ajena, ya que será el conductor de manera física, el que preste el servicio, y es por ello, que al estar registrado en la plataforma no podrá ser sustituido por otro.

Otro aspecto de la existencia de subordinación o dependencia se aprecia en la decisión unilateral de la plataforma de fijar la ruta que deberán seguir los conductores para completar el servicio. Siendo Uber, a través de la plataforma la que localizará al conductor que se encuentre en activo y más cercano al cliente.

A este respecto, destacar el Manual del conductor,⁹ , mediante el cual, se refleja esa clara subordinación o dependencia, de manera que el conductor, se encuentra sometido a esas instrucciones que en principio parecen ser de voluntario cumplimiento, sin embargo, el hecho de no cumplirse acarrea consecuencias negativas para el conductor como, por ejemplo, la no atribución de los servicios en franjas horaria con mayor afluencia de clientes. Y posteriormente, como consecuencia de ello su desconexión de la plataforma.

Por otro lado, otra percepción de la subordinación, se observa, en que Uber, asigna los servicios a los conductores a través de un sistema de incentivos, es decir, la empresa a la hora de controlar la calidad del servicio, lo externaliza a los clientes a través del “sistema de evaluación” mediante valoración online de los conductores por parte de los clientes, lo que se denomina “sistema de estrellas¹⁰”, que consiste, en que una vez finalizada la prestación de servicios por parte del conductor, serán los clientes, a través de la app, los que aporten una

⁸ Todoli, A. (2015) El Impacto de la “Uber Economy” en las Relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*,3, 1-25

⁹ <http://ubernoticiascl.blogspot.com/p/manual-uber.html>

¹⁰ Todoli, A. (2015) El Impacto de la “Uber Economy” en las Relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*,3, 1-25.

valoración del servicio de 1 a 5 estrellas siendo 1 mínimo y 5 el máximo. Por lo tanto, aquellos conductores que superen una valoración de 4,8, Uber le asignará aquellos servicios de franja horaria con mayor afluencia de clientes.

En efecto, en cuanto a la ajenidad, se presentan indicios tales como, que los conductores no son” dueños” del resultado o beneficio de la prestación de los servicios, sino que serán los clientes mediante la plataforma los que realicen el pago del servicio, y la empresa, la que perciba de manera directa dicho pago, para a posteriori retribuírselo al conductor. Además, pese a que éste es dueño del vehículo mediante el cual presta el servicio, Uber, le aporta el smartphone, y la propia plataforma, ya que, sin ésta, sería inviable la prestación de la actividad. Es por ello, que se dan indicios de ajenidad en los medios de producción.

En cuanto a los indicios de ajenidad en el mercado, nos referimos, a que Uber será la encargada de adoptar las decisiones asociadas a las relaciones con el mercado y el cliente, fijando los tarifas y seleccionando a los clientes a través de la plataforma.

Otro de los indicios claros de ajenidad, que se deduce según el informe de la inspección de trabajo de Barcelona, es que el conductor, es quien asume los riesgos derivados de la prestación de los servicios (como los daños ocasionados por accidente) y los frutos ocasionados por su trabajo (mantenimiento del vehículo entre otras). Todo esto, se interpreta de manera, que dichos riesgos asumidos por el conductor son derivados de la rentabilidad de la empresa.

Creo que es necesario, hacer mención a la “ajenidad en la marca¹¹”, y para ello, se determina, que el conductor no es dueño de la propia marca “Uber”, sino que, se limita a prestar servicios para la misma. Ésta, es una de las razones por las cuales, no se puede considerar al conductor como trabajador por cuenta propia. Además, el conductor pese a estar

¹¹ Todoli (2015)

en contacto directo con los clientes, no se les puede considerar a estos últimos como suyos, puesto, que será la plataforma, la encargada de atraer los clientes a los conductores, así como también, posee la información del cliente. En definitiva, un verdadero autónomo tendría sus propios clientes.

En este nuevo modelo de relaciones de trabajo a través de plataformas digitales, a pesar de darse las características propias del trabajo autónomo, tales como, la decisión por parte de los conductores de elegir su horario y jornada, y la titularidad del coche, también se dan indicios para considerar a los conductores como trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, para solucionar ese conflicto latente, no bastará, con aplicar la normativa laboral de nuestro país, (Ya que esas notas de laboralidad son notas clásicas- tradicionales pensadas para el modelo de trabajo de la industrialización, que bien se han ido adaptando a los sucesores modelos de negocio.) sino que, esta nueva forma de organizar el trabajo mediante las plataformas requiere de una modernización de esas notas de laboralidad. Esto se observa en la medida en que, gracias a la tecnología, el trabajador podrá elegir su jornada y horario, así como, aportar los medios de producción tales como el vehículo¹². Si bien es cierto, que en la época de la industrialización (fábricas), era impensable, ya que dicho modelo, requería de una jornada y horarios en los que los trabajadores, estuvieran localizados en un espacio físico concreto, como la fábrica. Y toda la producción, tendría que llevarse a cabo de manera sincronizada. Este modo de producción es propio también en los modelos de negocios fuera de las plataformas digitales. En definitiva, esa modernización, tiene que venir dada, por el hecho de encuadrar a estas relaciones de trabajo a través de las plataformas digitales en un régimen laboral especial que regule las características propias de esa relación laboral como establece el artículo 2 y 4 de La LET.

¹² Todoli, A. (2015) El Impacto de la “Uber Economy” en las Relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*,3, 1-25

A continuación, se proponen incluir en dicho régimen laboral especial una serie de modificaciones relativas al trabajo a través de plataformas digitales:

En relación con la autonomía, se observa, que, en estos nuevos modelos de negocio del trabajo a través de plataformas digitales, existe una mayor autonomía en comparación con los modelos tradicionales de trabajo subordinado. Es por ello, que se propone incluir, la existencia de autonomía en esas relaciones de trabajo a través de las plataformas digitales. De manera, que estas empresas, se limiten a dictar las instrucciones necesarias para la ejecución del trabajo, dejando el resto a decisión del trabajador. Aquellas empresas, que deseen dictar instrucciones específicas sobre la forma de ejecutar el trabajo, no se encuadrarían, dentro del hipotético caso, que se estableciera un régimen especial de dichos trabajadores, sino que estarían enmarcados dentro de la relación laboral del estatuto de trabajador por cuenta ajena.

En relación a la libertad de horarios y jornada, se observa, que, en ese modelo de negocio, existe libertad del trabajador en cuanto a la elección de su horario y jornada de trabajo. Puesto es así, que sería lo más acertado, que se reconociese en dicha regulación, ya que, de lo contrario, ese derecho que tendría el trabajador, gracias a las tecnologías, acabaría viciado. Además, se podría establecer un número máximo de horas de trabajo a la semana para que no se produzca sobrecarga de trabajo y así incentivar el reparto del trabajo.

Otra de las posibles modificaciones, sería, la relativa a la libertad para la prestación de los servicios en distintas plataformas, es decir, permitir que los trabajadores presten servicios en varias plataformas de forma que no se monopolice dicho mercado. Así, como implantar medidas, que ayuden a paliar los despidos de los trabajadores por parte de las empresas por el hecho de no cumplir con las “recomendaciones”, que en la practica se le atribuye un carácter obligatorio.

Además, se debería modificar, la responsabilidad por daños de los trabajadores, es decir, el trabajador debería ser responsable de los daños que pudiera ocasionar durante la prestación del servicio, ya sea en caso de accidente, daños a los clientes o incluso el poner en juego la reputación de las plataformas digitales.

Si bien es cierto, en este modelo de negocio en las plataformas digitales, no existe demasiadas instrucciones por parte de la empresa, todo lo contrario, que sucede en los modelos clásicos de trabajo en los que si existe un mayor número de instrucciones por parte del empresario, siendo el trabajador, el que posea la obligación de cumplirlas, mientras que la responsabilidad relativa a los riesgos que se pudiera ocasionar como consecuencia de la realización de ese trabajo, recaiga sobre el empresario. En este caso, al existir menor número de instrucciones, el trabajador deberá tener cierta responsabilidad.

Otras de las modificaciones a llevar a cabo, sería, en lo que respecta al salario mínimo por el tiempo que existe prestación de los servicios, es decir, se debería regular el salario mínimo por el tiempo, en el cual, el trabajador se encuentre prestando el servicio. Pero existe un periodo, en el que el trabajador, no está prestando servicio, sino que se encuentra a la espera de localizar a los clientes. Una posible solución, sería, considerar a ese tiempo como “tiempo a disposición del empresario, pero improductivo¹³”, siendo así retribuido según lo establecido en el artículo 30 de la LET.

Además, se requiere una intervención en cuanto a compensación de gastos, es decir, uno de los requisitos que se debería reconocer y que las empresas deberían exigir a los trabajadores, sería lo relativo, a los bienes no consumibles, tales como, un ordenador, coche, o smartphones. Éstos serían costeados por el trabajador. En cambio, los bienes consumibles, los costearía la empresa, así como, aquellos gastos que se produjesen como consecuencia de la prestación de los servicios, tales, como por ejemplo la gasolina.

¹³ Artículo 30 de la LET.

Por último, serviría de aplicación la LET en todo aquello, que no sea regulado en dicha especialidad.

Glovo

Glovo¹⁴, es considerada, una plataforma digital enmarcada dentro de lo que se conoce como economía colaborativa o plataformas de economía colaborativa. Se basa en el modelo de negocio de economía bajo demanda al igual que Uber y muchas otras. Glovo, es una aplicación para smartphones o teléfonos inteligentes o también una página web, mediante la cual, se ofrece un servicio de reparto a domicilio, no solo de comida sino de cualquier producto, objetos, tales como, unas llaves o una bolsa de hielo. Se caracteriza, por ofrecer al usuario un servicio de reparto, de compra, así como también, de recogida y entrega del producto que el cliente encargue, como, por ejemplo, comprar un producto, recoger un encargo, pedir comida o llevar algo a alguien en un plazo de aproximadamente 30 minutos.

Glovo, cuenta con una serie de “trabajadores” también, denominados “riders” o “Glover” repartidores de la plataforma, que, para acceder a la misma, deben cumplir una serie de requisitos, tales como, ser mayor de 18 años, disponer de un vehículo propio (bicicleta, moto, coche) así como un Smartphone.

Esta nueva forma de trabajo a través de las plataformas digitales, gracias en mayor medida a las TICs, ha dado lugar al surgimiento de estas relaciones de trabajo ilegales en nuestro ordenamiento jurídico, como es la del Falso Autónomo”. Pese a ello, existe un pronunciamiento no solo a nivel internacional, sino que también en España, por parte de los

¹⁴ Sánchez Ocaña, J.M. (2018) La Uber Economy y el fenómeno de la economía Colaborativa: El mundo del trabajo en disputa. (Coord.), *Trabajo en Plataformas Digitales: Innovación, Derecho y Mercado*. (pp. 1-640) Navarra: Aranzadi.

tribunales. Cabe destacar, la existencia de determinadas sentencias, que consideran a la relación existente entre las plataformas digitales y los prestadores de servicios como una relación no laboral, y otras que, si lo afirman. Entre las que se decantan por una relación de carácter laboral en la empresa Glovo, destaca, la Sentencia N°53/2019 de 11 de febrero de 2019¹⁵, del Juzgado de lo Social N°33 de Madrid.

Hay que hacer hincapié, a una reflexión del magistrado en dicha sentencia, ya que establece, que las TICs no solo está provocando un cambio en nuestras conductas sociales y en la sociedad, sino que, está afectando en gran medida al trabajo, es decir, están surgiendo nuevas formas de desempeñar el trabajo, como las que se llevan a cabo en el trabajo a través de plataformas digitales. Estas, se diferencian de las formas del trabajo clásico del siglo xx, en el sentido, de que estas últimas, se ejecutaban en un centro de trabajo físico, como la fábrica, o la oficina, así como también, se requería de un horario fijo, y un control de la calidad del trabajo a través de la evaluación de supervisores.

Sin embargo, con la introducción de esta nueva forma de trabajo mediante las plataformas digitales, esa forma de trabajar ha cambiado, ya que, gracias a las TICs, no es necesario permanecer en un centro de trabajo físicamente, sino que, el centro de trabajo puede ser el propio vehículo, la bicicleta o la moto en este caso. Por otro lado, no existe un Salario fijo, sino que, se trata de un salario variable en función del resultado de la actividad personal del trabajador. Y, además, ya no se requiere de la existencia de supervisores que controlen de manera directa el trabajo de los prestadores de servicios. Esto es posible, gracias a la tecnología, que permite el uso de los sistemas de control automatizados, tales como, la geolocalización y los algoritmos utilizados por la app, permitiendo así, acceder a una gran cantidad de información de manera rápida y sin costes, conociendo la forma de trabajar del prestador de servicios.

¹⁵ [Jur JS de Madrid Sentencia núm. 53-2019 de 11 febrero AS 2019 718.pdf](#)

Estos aspectos, hay que tenerlos en consideración a la hora de calificar a la relación existente entre la plataforma y los prestadores de servicios, ya sea, bien como una relación laboral por cuenta ajena, o por cuenta propia.

En esa sentencia, se hace alusión, a indicios existentes de no laboralidad en los que no se aprecia las notas propias de la relación laboral, tales como, la ajenidad y la dependencia, en la cual, repartidor, es libre de decidir los días que desea prestar servicios y los que no. Así como también, la franja horaria y la libertad de rechazar pedidos que le han sido asignados. No obstante, posee libertad para organizar la prestación de los servicios, así como, las rutas y la utilización de los medios propios de transporte y de comunicación, asumiendo los costes que eso conlleva.

Por otro lado, se menciona en dicha sentencia, indicios propios de una relación laboral, tales como, en lo referido a la contratación de los repartidores, se hace referencia, a que la misma, se inicia con el alta de los repartidores en la base de datos, facilitando los datos personales y los medios para la prestación del servicio. Por consiguiente, se suscribe el contrato cuyo contenido se lleva a cabo de manera unilateral por parte de la empresa, limitándose el repartidor a aceptar las condiciones que le son impuestas (criterios a seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final).

Otro indicio de laboralidad es el referido al límite de 40 minutos para la ejecución de un encargo, así como, la prohibición de usar distintivos distintos a la marca.

Se puede observar, en lo referido al contenido del contrato, que existen rasgos de subordinación o dependencia en el sentido, de que el repartidor o Glover, está sometido a unas instrucciones por parte de la empresa.

En relación con la retribución que recibe el repartidor, se observa, que éste, no fija el precio del servicio, sino que será la empresa, quien lo determine en el momento en el que el cliente, solicite a través de la plataforma el servicio.

Además, Glovo, se encargará de retribuir al repartidor, previamente, será el cliente el que establezca el pago mediante la plataforma y posteriormente Glovo paga al repartidor. También Glovo se encarga de elabora las facturas.

Otro aspecto relativo a la existencia de subordinación o dependencia es que la empresa, posee la facultad de designar al repartidor el servicio concreto, es decir, que los trabajadores pueden elegir los días y la franja horaria en la que desean prestar el servicio, y se inscriben. Luego, será Glovo, a través de la plataforma, la encargada de designar el reparto concreto a los trabajadores, utilizando para ello, un algoritmo mediante la app basado, en el perfil del repartidor más adecuado utilizando criterios como, la eficacia, los pedidos que ha llevado a cabo, y las valoraciones de los clientes sobre los repartidores (reputación online)

En la sentencia, se hace alusión a que, en el trabajo a través de las plataformas digitales, como es en este caso de Glovo, se dan “nuevos indicios de laboralidad”, tales como, la evaluación del trabajo de los repartidores a través de la plataforma, es decir, que Glovo, lleva a cabo la evaluación de los prestadores de servicios, por un lado, mediante la vía de geolocalización por GPS, conociendo en cada momento donde se encuentra el repartidor y los tiempos de trabajo, y por otro lado, a través del sistema de evaluación mediante la reputación online, definido por Adrián Todolí, como el sistema de estrellas, que va a permitir a los clientes y proveedores dar una valoración mediante la plataforma digitales tales como la app o página web, del servicio del repartidor.

La siguiente nota de subordinación o dependencia que se observa, es la referente a la no desvinculación de la plataforma por parte del repartidor, es decir, que no puede desvincularse de la app, dado que, sin ella, no sería posible prestar los servicios como verdadero autónomo, ya que el éxito de estas plataformas, se debe en gran medida, al soporte técnico que

proporciona las TICs, siendo la encargada de relacionarse con los clientes, así como de la publicidad.

Es cierto, que el principal medio para llevar a cabo la actividad es la aplicación, y, sobre todo, la marca Glovo, que es propiedad de esta última, por lo que el resto de los medios materiales, tales como, la bicicleta, la moto o el vehículo, se van a caracterizar por tener un valor más escaso. Por otro lado, se dan indicios referentes a la existencia de la ajenidad en los frutos, y esto será así, ya que será la empresa, la que disponga del resultado del trabajo prestado por el repartidor, y a posteriori, le abone al mismo, la cantidad determinada.

En cuanto a la ajenidad en el mercado, Glovo, pone en contacto a los clientes finales o proveedores con el prestador de los servicios, actuando como intermediador, y siendo el repartidor el que se limita a la mera prestación del servicio.

Cabe considerar, por otra parte, la sentencia N°61/2019 del juzgado de los social de Gijón¹⁶, en la que se hace referencia también, a la existencia de indicios propios de una relación laboral, quedado reflejado de que se dan las notas de la retribución y la voluntariedad, así como también la ajenidad en los frutos y en los riesgos.

En cuanto a la Ajenidad en los riesgos, refleja la misma, que la empresa, considera que no existe dicha ajenidad, dado que, los medios de producción, tales como, el vehículo, la moto y bicicleta, son propiedad del repartidor, y como consecuencia, estos últimos, asumen los costes derivados del mismo, tales como, los costes de accidentes, la gasolina y el mantenimiento de estos. De hecho, la sentencia señala, que el medio de producción principal y fundamental para el desempeño de la actividad es la plataforma digital(app), y, por tanto,

¹⁶ [sentencia Gijón glovo.pdf](#)

dicha propiedad, corresponde únicamente a Glovo, siendo ésta, la que debería asumir los riesgos derivados de esa prestación de servicios.

En relación a la ajenidad en los frutos, se deduce, que el resultado del trabajo se le atribuye a globo, ya que, éste es el encargado de la redacción de las facturas. Además, se vuelve a referir, al igual que la sentencia anterior, por un lado, a la ajenidad en la marca, en el sentido, de que el repartidor, no es dueño de la marca, sino que lo es Glovo. Y, por otro lado, a la no existencia de contacto entre el repartidor y el cliente, sino, meramente, un contacto técnico, por lo que va a ser este último, el que se relacione con la marca mediante la app.

En lo que respecta a la subordinación o dependencia, se observan indicios, en el sentido de que los repartidores, son sometidos a un proceso estandarizado, es decir, que todos los riders realizan las mismas tareas de manera estandarizadas.

Además, a pesar de la existencia de “libertad de horario”, como bien declara la empresa, es decir, que los trabajadores eligen su horario de trabajo. No es del todo cierto, dado que, en el trabajo a través de plataformas digitales, se utiliza el “sistema de puntuación” a la hora de establecer los horarios. Esto quiere decir, que aquellos repartidores con mejor valoración podrán elegir horario. En cambio, aquellos menor valorados, tendrán que conformarse con las restantes franjas horarias, no pudiendo así, compatibilizar su vida personal familiar y laboral.

En lo referente a la remuneración, será Glovo, la encargada de elaborar las facturas, y posteriormente, retribuir al repartidor.

En definitiva, es evidente, que, según ambas sentencias, existen notas características de una relación de carácter laboral entre Glovo y sus repartidores, y se puede confirmar así, la consideración de los riders como “Falsos Autónomos”.

5) ACTUACIONES DE LA ITSS ANTE LA FIGURA DEL FALSO AUTÓNOMO EN UBER Y GLOVO

Ante la situación que se viene desarrollando a lo largo de este trabajo, que no es otra sino la del Falso Autónomo, cabe mencionar, que el trabajador, para desmarcarse de dicha figura ilegal en nuestro ordenamiento jurídico, podrá llevar a cabo dos acciones, tales como, la denuncia:

- Ante la Inspección de Trabajo. (en adelante ITSS)
- Ante la Jurisdicción Social.

Sin embargo, puede darse el caso, de que el trabajador esté prestando el servicio como falso autónomo, ya sea Glovo o Uber, y el otro caso es, que no se encuentre prestando los servicios, dado que, éste haya sido despedido.

En el supuesto, de que el prestador de servicios, se encuentre realizando los mismos, podrá, según el artículo 9.1.f del RD 928/98 (Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden Social)¹⁷, denunciar ante la inspección de trabajo, haciendo constar, los datos de identificación personal, los del prestador de servicios y su firma, así como, los hechos que son constitutivos de infracción, la fecha y lugar en el que se han producido, e identificar al responsable.

Una vez interpuesta la denuncia antes la ITSS, ésta acudirá al centro de trabajo para investigar los hechos, y, por consiguiente, elaborar un informe que tendrá igual valor que si de una sentencia se tratara. Es por ello, que, si se considerara, la existencia de una relación laboral encubierta, la empresa, con carácter obligatorio, tendría que dar de alta al prestador de

¹⁷ [Reglamento General sobre procedimientos para imposición de Sanciones por infracciones de Orden Social.pdf](#)

servicios en el régimen adecuado, más concreto, en el RGSS, así como la ejecución del pago de las cuotas debidas y el recargo de intereses, en concepto de multa por el encubrimiento de la relación laboral.

De este modo, para que la ITSS, pueda proceder a la investigación, el trabajador, deberá aportar las pruebas propias que acrediten la existencia de dicha relación laboral, como, por ejemplo, facturas y los medios para llevar a cabo la prestación de servicios.

En el otro supuesto, en el cual, el trabajador se encuentre prestando los servicios como falso autónomo, pero haya sido despedido, podrá denunciar ante el juzgado de lo social en un plazo dentro de los 20 días siguientes de hacerse efectivo el despido. No obstante, antes de acudir a la vía judicial, tendrá que presentar la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (en adelante SEMAC), para intentar así, llegar a un consenso. En el caso, de que esto no sea viable, se presentará la demanda antes el juzgado de lo social, siendo el Juez competente, el que dictará sentencia, reconociendo o no la existencia de la relación laboral y la readmisión al puesto de trabajo. Esto se observa, en la sentencia N° 53/19 de 11 de Febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N°33 de Madrid, en cuyo fallo, declara, que la relación contractual entre la empresa Glovo y el repartidor, es de naturaleza laboral, así como también, la nulidad del despido del repartidor, puesto que atenta a sus derechos fundamentales de libertad de expresión y de huelga, y por ello, condena a la empresa a la readmisión del trabajador de manera inmediata en su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación devengados.

Ahora bien, la ITSS, podrá actuar ante una denuncia previa a través del buzón anónimo de la ITSS ¹⁸ sin necesidad de que se revele la identidad del denunciante, es decir, en caso de conocer o sufrir la existencia de la figura del falso autónomo, se puede denunciar de manera anónima en el buzón de la ITSS.

¹⁸ <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/buzonfraude/>

Debe señalarse, la existencia de un Real Decreto ley 997/2018 por el que se modifica el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, Altas y Bajas y Variaciones de datos en la Seguridad Social (RD 84/1996), es decir, hasta la entrada en vigor de dicho RD, cuando la ITSS detectaba una situación de Falso Autónomo, se iniciaba un procedimiento, por el cual, se solicitaba a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) ,que de oficio, diera de alta al trabajador en el RGSS. Es por ello, que la empresa o en su caso el trabajador, a través del sistema informático RED, podían anular dicha alta de oficio por parte de la TGSS. De hecho, una de las modificaciones de este Real Decreto, consiste en la prohibición de no anular el alta de oficio de la TGSS sin la existencia de un informe favorable de la ITSS. De esta manera, la finalidad de dicha modificación es desincentivar a las empresas a ahorrarse los costes, a través de la contratación ilegal de los falsos autónomos. De este modo, si la ITSS lleva a cabo el inicio de una investigación para considerar al falso autónomo como laboral, la empresa tendrá la obligación de asumir el coste del alta del trabajador en el RGSS durante un periodo mínimo hasta la finalización del procedimiento.

6) NORMATIVA REGULADORA DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN LA UNIÓN EUROPEA

Si bien es cierto, que, a pesar de la expansión de estas empresas, basadas en las nuevas formas de trabajo a través de las plataformas digitales, en las que existe la figura del falso autónomo, así como, de la urgencia de dicha regulación para evitar el deterioro laboral. Existen dos informes de la comisión de empleo y asuntos sociales de la Unión Europea del año 2014, el primero de ello, hace referencia, a *la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos*, elaborado por el parlamento europeo y el segundo, a *la inspección de trabajo, como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa*¹⁹.

¹⁹ [Informes de la Unión Europea](#)

Este primer informe *la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos*, señala, la importancia de luchar contra el trabajo precario y no declarado, en el que destaca, el problema de los falsos autónomos, así como, las medidas para evitar esos abusos por parte de aquellos que intentan eludir el derecho laboral, para evitar los costes de SS y protección social, es decir, que la vía del trabajador autónomo, no sea el medio para encubrir esa figura del falso autónomo, afectando a los derechos sociales de los mismos. De hecho, se hace alusión, a la necesidad de sancionar a los empresarios que contraten a los falsos autónomos.

No obstante, el segundo informe *la inspección de trabajo, como estrategia para mejorar las condiciones laborales en Europa*, señala, la necesidad de una actuación de la ITSS para poner fin a esta práctica ilegal. Es por ello, que se propone, la creación de una Agencia Europea, que sirva de apoyo a la inspección de trabajo, y le dote así, de mayores recursos para evitar que se continúe propagando esta práctica y no queden desprotegidos.

Cabe señalar, la existencia reciente de una Directiva de la Unión Europea del 16 de abril de 2019²⁰, *sobre las condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, en cuyo ámbito de aplicación, se incluye a los llamados Falsos Autónomos de las plataformas digitales*, y los define como “Persona declarada como trabajador por cuenta propia, pero se cumplen las condiciones propias de una relación laboral para evitarse obligaciones jurídicas y fiscales.”

En ella, se reconocen determinados derechos laborales mínimos, así como también, se alude a la inclusión de estos trabajadores de las plataformas digitales, destacando por ello:

- En relación con los contratos de trabajo bajo demanda, se establece, que los estados miembros, deberán garantizar unas medidas eficaces para evitar esas prácticas abusivas, es

²⁰ [Directiva de la Unión Europea del 16 de abril de 2019](#)

decir, medidas relativas a establecer limitaciones para el uso de dichos contratos, así como, su duración.

- Las empresas, deberán informar a los trabajadores, el primer día de trabajo, como regla general, o excepcionalmente, en los primeros 7 días, de las características del contrato (descripción de tareas, fecha de incorporación, duración salario, horario etc.)
- Las empresas, no podrán prohibir a dichos trabajadores de poder aceptar otro trabajo fuera del calendario de trabajo, ni tratarlo de manera desfavorable.
- En relación con el periodo de prueba, éste debe tener, una duración máxima de 6 meses, y podrá ampliarse, cuando el trabajador se haya ausentado durante el periodo de prueba, ya sea, por causa de enfermedad o un por permiso.
- En los trabajos bajo demanda (trabajo a través de plataformas digitales), que no se puedan establecer un calendario de trabajo fijo, como consecuencia de la naturaleza del empleo, el empleador, debe comunicar a los trabajadores, cómo se determina su tiempo de trabajo, las franjas horarias, y el periodo de tiempo mínimo en el que se deben recibir el preaviso antes del comienzo de la tarea.

Esta directiva, es un avance más en relación con las condiciones laborales de estos trabajadores de las plataformas digitales. No obstante, se observa, que estos derechos, ya se encuentran recogidos en nuestra regulación laboral, en concreto, en los artículos 8, 14, y 34 de la LET.

A este respecto, cabe mencionar, que dicha Directiva, no resuelve el problema de encuadramiento de los falsos autónomos, ya sea en una relación propiamente laboral o una relación autónoma.

Por último, y no por ello menos importante, cabe hacer alusión, a la Sentencia del Tribunal de justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017²¹, la cual, considera a estas plataformas digitales, Uber, como empresa de servicio de transportes, y no, como la propia plataforma Uber venia identificándose como servicio de la sociedad de la información. (servicio de intermediación a través de medios electrónicos).

El TJUE, determina, que el servicio prestado por Uber, no se considera un servicio de intermediación, por el cual, se va a limitar a poner en contacto a prestadores de servicios con los clientes a través de la App, sino que, se va a originar, una oferta de servicio de transporte urbano, mediante la cual, se podrá acceder vía app o web, y su funcionamiento, lo va a organizar en favor de esos prestadores de servicios que deseen acceder a dichas ofertas para llevar a cabo el servicio.

Por lo tanto, al considerarse a dicha plataforma, como empresa de transporte, se le aplicará el artículo 58 del TFUE y, además, se le exigirá, una autorización o licencia para la prestación del servicio de transporte. Por consiguiente, tampoco, se le aplicará la Directiva 2016/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los Servicios en el Mercado Interior. Cabe destacar, la justificación que establece el Tribunal, en el sentido, de que, sin la App de Uber, que ésta proporciona, los conductores no podrían prestar el servicio de transporte, así como, tampoco los clientes acceder a dichos servicios. Por otro lado, determina, que Uber influye sobre las condiciones en la que los prestadores de servicios llevan a cabo los mismos, tales como, el precio del servicio y el comportamiento de los conductores.

A día de hoy, a raíz de la sentencia mencionada anteriormente, se observa, como el panorama conflictivo entre Uber y Taxi, no es que se haya fulminado, pero si se ha suavizado, ya que, al considerarla como empresa de servicio de transporte, Uber, no solo en España, sino

²¹ [Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017.pdf](#)

también, en el ámbito de los países de la UE, donde ofrece sus servicios, ha pasado, de hacer uso de la App UberPop a la App Uber- X, mediante la cual, se exige a los prestadores de servicios, el requisito de una licencia vtc para llevar a cabo los servicios de transporte. Esto ha supuesto, un "equilibrio" entre estas plataformas prestadoras de servicios de transporte (Uber) y los Taxis.

7) CONCLUSIONES

Tras haber analizado la figura del Falso Autónomo en las plataformas digitales, me he dado cuenta, que se trata, de una situación ilegal en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que, no existe regulación de estos. Así como también, la dificultad existente, no sólo a nivel nacional, sino europeo e internacional, a la hora de concretar una solución al respecto. Es por ello, que, a medida, que pasa el tiempo, se observa cómo se merman esos derechos de los trabajadores, que tanto esfuerzo ha supuesto.

Atendiendo, a la problemática expuesta, cabe destacar, una serie de conclusiones:

- 1) Si bien es cierto, ese nuevo modelo de negocio del trabajo a través de las plataformas digitales ha provocado, un aumento creciente del número de falsos autónomos, y, sobre todo, la crisis económica, ha desencadenado, que los trabajadores tengan dificultad para encontrar un puesto de trabajo. Es por ello, que, para evitar dicha situación, opten por la figura del falso autónomo.
- 2) Cabe señalar, el aprovechamiento por parte de estas empresas, en el sentido, de que, ante la inexistencia de regulación de los falsos autónomo, y la auto consideración, de que no son más que meros intermediarios, es decir, que sólo se limitan a poner en contacto a través de las plataformas a prestadores de servicios con el cliente, consideran, a estos trabajadores como autónomos, y no, como trabajadores laborales.

Esto les permite, ahorrarse costes tales como, las cotizaciones a la seguridad social, así como, las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, las vacaciones, las prestaciones de la seguridad social, y las correspondientes indemnizaciones en caso de despido.

- 3) Mayor ventaja de estas empresas de plataformas digitales en comparación con la competencia, dado, que, estas últimas, no hacen uso de esa tecnología.
- 4) Si bien es cierto, hasta la regulación de los TRADES en el año 2007, estos, eran considerados como falsos autónomos, Sin embargo, a raíz de ello, surge una nueva figura de los falsos autónomos que encubren la relación laboral, permitiéndoles así, huir del derecho del trabajo.
- 5) Destacar, la escasa jurisprudencia existente, en lo relativo, a la figura del falso autónomo. Pese a ello, la mayoría, se decanta por una relación de carácter laboral, y no mercantil. Ahora bien, se observa, que la jurisprudencia siempre acude al artículo 1 de la LET para verificar el cumplimiento de las notas de laboralidad.
- 6) Otro aspecto es el referido, a que el panorama laboral, ha ido evolucionando hasta día de hoy. Esto es así, dado que el modo de trabajo en dichas plataformas es distinto al de la época de la industrialización, ya que, existe una mayor flexibilidad y autonomía a la hora de prestar los servicios.
- 7) La responsabilidad relativa a la existencia de la figura del falso autónomo no recae tanto en los propios trabajadores, que, ante la dificultad de encontrar un puesto de trabajo, recurren a ellos, sino, que recae mayormente en esas empresas encargadas de ofertar ese trabajo. Es por ello, que se debe establecer mayores sanciones a estas

empresas, con la finalidad de concienciarlas, de que estas prácticas, no son las adecuadas.

- 8) Para poner fin al uso de dicha figura de falso autónomo, que tanto está perjudicando a los derechos laborales de los trabajadores, en mi opinión, debería crearse, una regulación específica, que regule el trabajo a través de las plataformas digitales. Apareciendo así, una relación laboral especial como las ya existentes en nuestro derecho laboral que dote a los trabajadores de una protección específica, (libertad de horarios, jornada laboral, libertad para trabajar en varias plataformas, compensación de gastos entre otros.)
- 9) Hay que incidir en mayor medida, en denunciar estas situaciones. Para que esto sea posible, habrá que dotar a la ITSS, de los medios humanos y materiales necesarios, así como, incrementar el número de inspecciones en las empresas. Además, incidir, en la importancia de informar a los trabajadores, y, sobre todo, a la ciudadanía, de las consecuencias y debilitamiento de los derechos laborales que acarrea esta situación. No obstante, es de vital importancia, asegurar a los trabajadores, que la denuncia de estas situaciones, no suponen desprotección., como, por ejemplo, dar a conocer unos de los métodos de denuncia poco conocido hasta ahora, como es el “buzón contra el fraude” de la ITSS.
- 10) La necesidad de una mayor participación por parte de la representación colectiva en este sector de las plataformas digitales, no sólo, para denunciar estas situaciones, sino también, para defender los intereses. Como solución propuesta por el sindicato UGT, destaca, la organización de esos trabajadores de las plataformas, en secciones sindicales.²²

²² [01-08-2018 estrategia de ugt ante las plataformas digitales 0.pdf](#)

8) BIBLIOGRAFÍA

- Todoli, A. (2015) El Impacto de la “Uber Economy” en las Relaciones Laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *Revista IusLabor*,3, 1-25
- Hernández Lissen Bonilla. (2004) *Autónomos, Semiautónomos y Falsos Autónomos*. Revista “Derecho.com”.
- Gallana Moreno, J; Selma Penalma, A. (2009). *El trabajo autónomo dependiente dos años después de la aprobación del estatuto del trabajo autónomo*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,83,1-32.
- González; Vajello, A; y Sarasosa, J. L (2014). Nuevos Movimientos Sociales: El transporte. El caso Bla-Bla- Car y Uber. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*.3,143,155.
- *Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales (2018)*. Recuperado de: [01-08-2018 estrategia de ugt ante las plataformas digitales 0.pdf](#).
- Martín, A. (2018). Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales. *Revista Dialnet*,5,1-11.
- Otero Gurruchaga, C. *El Complicado Encaje de los Trabajadores de la Economía Colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos Retos para las Fronteras de la Laboralidad*. Recuperado de: [el-complicado-encaje-de-los-trabajadores-de-la-economia-colaborativa-en-el-dcho-l-cesar-otero.pdf](#)
- Sánchez Urán-Azaña, M.^a Y. *Economía de Plataformas Digitales y Servicios Compuestos. El Impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo*. Recuperado de: [UBER Plataformas Digitales La Ley febrero 2018 2.pdf](#)

- *Los Modelos Colaborativos bajo demanda en Plataformas Digitales (2017). (Adigital)*
Recuperado de: [plataformas-colaborativas.pdf](#)
- Mercader Ugina, J. (2018). El Mercado de Trabajo y el Empleo en un Mundo Digital.
Revista de Información Laboral, 11, 1-13.

ANEXO NORMATIVO

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm.225, 24 de octubre de 2015).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE núm. 166, 12 de Julio de 2007).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), (BOE núm. 189, 8 de agosto de 2000).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (LGSS). (BOE núm.261, 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social. (BOE núm. 132, 3 de junio de 1998).

- Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. (BOE núm. 188, 4 de agosto de 2018).
- Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las Pensiones Publicas y otras Medidas Urgentes en materia Social, Laboral y de Empleo. (BOE num.314, 29 de diciembre de 2018).
- STS 44/2018 de 24 de enero de 2018.
- STC 127/2018 de 8 de febrero de 2018.
- Sentencia N°53/2019 de 11 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N°33 de Madrid.
- Sentencia N. ° 61/2019 de 20 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social de Gijón.
- Sentencia N°130/2019, de 4 de abril de 2019, del Juzgado de lo Social N°1 de Madrid.
- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (COM (2017)0797 – C8-0006/2018 –2017/0355(COD))
- Sentencia del Tribunal de justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017.

- Directiva 2016/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los Servicios en el Mercado Interior.

- Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI))

PÁGINAS WEB

- http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Inform_DENUNCITSS .pdf

- <https://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/9350362/08/18/Bruselas-pide-un-regimen-laboral-comun-en-las-plataformas-digitales.html>

- <https://cursos.com/glovo/>

- https://www.antena3.com/noticias/mundo/muere-repartidor-horas-trabajando-empresa-multa_201904305cc88ed80cf261b4887115a2.html