



COMILLAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES CON EL CRECIMIENTO DE LA GIG ECONOMY

Autor: Javier Pérez Albertos

5º E3 Analytics

Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

ÍNDICE

TABLA DE ABREVIATURAS	1
RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Gig economy.....	5
1.2. Auge del teletrabajo.....	6
2. FIGURAS LABORABLES.....	12
2.1. Trabajador por cuenta ajena.....	13
2.2. Trabajador por cuenta propia	16
2.3. Trabajador económicamente dependiente	18
3. TRABAJADOR DE LA GIG ECONOMY.....	22
4. MODELO DE CONTRATO ENTRE LAS PARTES	26
5. JURISPRUDENCIA.....	28
6. LEGISLACIÓN EUROPEA.....	32
6.1. Italia.....	32
6.2. Francia	34
6.3. España	36
7. CONCLUSIONES ASUMIBLES.....	39
8. BENEFICIOS Y RETOS DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN	41
8.1. Problemáticas.....	41
8.2. Retos.....	42
Bibliografía	45

TABLA DE ABREVIATURAS

RAE	Real Academia Española
TIC	Tecnología de la información y la comunicación
INE	Instituto Nacional de Estadística
EPA	Encuesta de Población Activa
RDL	Real Decreto-ley
TRADE	Trabajador económicamente dependiente
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
CC.OO	Comisiones Obreras
UGT	Unión General de Trabajadores
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
Cepyme	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
AAR	Asociación Autónoma de Riders
APRA	Asociación Profesional de Riders Autónomos
AsoRiders	Asociación Española de Riders Mensajeros

RESUMEN

En los últimos años, con el surgimiento de nuevas formas de trabajo, ha quedado plasmada la fuerte necesidad de adaptar la legislación a la nueva realidad laboral.

La nueva forma de trabajo tratada en este estudio es aquella basada en la realización de “microtarefas” y compone la llamada “gig economy”. Estos trabajadores se caracterizan por la prestación de servicios por una duración concreta, en la mayoría de casos en remoto, con una gran autonomía y con ausencia de exclusividad, además de relacionarse mediante una plataforma digital. El caso más conocido son los “riders”, pero existe una extensa variedad de empleos desde desarrolladores de web a consultores.

Con el presente estudio se analiza el complicado encaje de esta figura en el ordenamiento actual, además de la división pública y jurídica que ha provocado su categorización. Dado que la problemática se ha centrado en definir a esta figura como trabajador por cuenta ajena o trabajador por cuenta propia, se hace un análisis de las figuras reguladas por el ordenamiento español, además de la nueva figura emergente, con un alto grado de análisis tanto sociológico, para la comprensión de la figura, como jurídico. Por otro lado, se hace un estudio de la jurisprudencia española concerniente a esta nueva figura, pasando a un análisis de la legislación y siendo esta comparada con medidas legislativas tomadas por otros países europeos.

Con todo este análisis, se pone de manifiesto la necesidad de hacer una legislación más abierta y flexible de la que ya se ha hecho. Una legislación que debe preservar los derechos de estos trabajadores y permitir que los mercados sigan evolucionando, pasando todo ello por la regulación de esta figura con origen de la figura del trabajador autónomo y no del trabajador asalariado.

Palabras clave: gig economy, cuenta propia, cuenta ajena, plataforma digital, teletrabajo, falso autónomo, rider.

ABSTRACT

In recent years, with the emergence of new forms of work, there has been a strong need to adapt legislation to the new labor reality.

The new form of work addressed in this study is based on the performance of "micro-tasks" and makes up the so-called "gig economy". These workers are characterized by the provision of services for a specific duration, in most cases remotely, with great autonomy and lack of exclusivity, in addition to interacting through a digital platform. The best known case are the "riders", but there is a wide variety of jobs from web developers to consultants.

The present study analyzes the complicated fit of this figure in the current legislation, in addition to the public and legal confrontation that has led to its categorization. Given that the problem has focused on defining this figure as an employee or self-employed worker, an analysis is made of the figures regulated by the Spanish legal system, in addition to the new emerging figure, with a high degree of analysis both sociological, for the understanding of the figure, and legal. On the other hand, a study is made of the Spanish jurisprudence concerning this new figure, going on to an analysis of the legislation and comparing it with legislative measures taken by other European countries.

With all this analysis, it becomes clear the need to make a more open and flexible legislation than the one that has already been done. A legislation that must preserve the rights of these workers and allow markets to continue to evolve, all this through the regulation of this figure with the origin of the figure of the self-employed worker and not the salaried worker.

Keywords: gig economy, self-employed, employed, digital platform, telework, false self-employed, rider.

1. INTRODUCCIÓN

La evolución de las tecnologías y de la sociedad provoca que las relaciones laborales evolucionen de igual modo, ya sea mediante la propia evolución de las formas de trabajo ya existentes o mediante la creación de nuevas relaciones laborales no contempladas en la legislación. Esto provoca cierta inseguridad jurídica tanto para el empleador como para el trabajador, debido a la falta de actualización de la legislación para regular estos avances laborales, teniendo consecuencias más negativas para el trabajador al ser la parte de la relación laboral más débil. Pero, ¿cuáles son estas nuevas relaciones laborales?

En este trabajo, analizaremos el contexto laboral en el que las empresas y los trabajadores se encuentran actualmente en España, y la tendencia emergente de la gig economy (o economía de los pequeños encargos) y del teletrabajo, con un estudio sobre la necesidad de una posible legislación particular para este tipo de relaciones laborales.

Para la realización de este análisis, partiremos del estudio de las diferentes relaciones jurídicas (trabajador por cuenta ajena, trabajador por cuenta propia independiente, autónomo económicamente dependiente...) que en nuestro ordenamiento podrían encuadrar estas prestaciones de servicio, para analizar las medidas, tanto jurídicas como legales, que se han tomado hasta ahora en relación con los trabajadores que realizan estas prestaciones de servicio, de tal modo, que sea entendible la postura que se defiende con este trabajo sobre la necesidad de la adaptación de la legislación laboral actual a la nueva realidad emergente, encabezada por los trabajadores que componen la gig economy.

El objetivo de este trabajo va más allá de las discusiones más comunes sobre la gig economy, que abarcan principalmente a los trabajadores vinculados geográficamente (los casos conocidos de los riders), sino que trataremos de desglosar la tendencia y evolución de los llamados “trabajadores de nube”, en los que se acumula tanto el concepto de gig economy como la condición del teletrabajo, y que, por cómo ha evolucionado hasta ahora el ámbito laboral, valoramos que seguirá evolucionando y que tendrá una gran importancia en un futuro cercano.

1.1. Gig economy

Este término surge con la crisis económica que tuvo lugar en el año 2008¹, con la cual, debido a las altas tasas de desempleo que provocó, surgieron nuevas alternativas de formas de trabajo, que han ido creciendo a gran velocidad desde entonces

Lo que caracteriza a esta forma de trabajo es que, por lo general, existe una plataforma digital que se encarga de poner en contacto a los clientes con trabajadores, con el objetivo de la realización de encargos de una duración concreta. Esto lo hace posible las herramientas digitales que han sido desarrolladas en los últimos años y que permiten que tanto cliente, como trabajador, como la plataforma intermediaria se puedan relacionar de forma online.

La gig economy puede ser dividida en dos tipos de trabajos²: el “trabajo vinculado geográficamente”, en el cual estaría incluido el caso de los riders de compañías como Uber o Glovo que más tarde analizaremos, que consiste en la necesidad de que tanto trabajador como cliente se encuentren en el mismo lugar geográfico por la necesidad de una interacción presencial de ambas partes; y el “trabajo de nube”, que no requiere que cliente y trabajador se encuentren en el mismo lugar geográfico ya que abarca tareas que se pueden llevar a cabo de forma remota, siendo esta modalidad la que más vayamos a tratar a lo largo del trabajo, debido a su compatibilidad con el teletrabajo.

Según Woodcock y Graham (2019)³, la gig economy requiere de diferentes requisitos para impulsar el crecimiento de este tipo de empleos. Entre estos requisitos encontramos en primer lugar la necesidad de contar con una infraestructura de plataforma con conectividad a internet y con computación en la nube. El segundo requisito es que el trabajo pueda ser gestionado digitalmente mediante la plataforma, para que el cliente tenga certeza del proceso del trabajo llevado a cabo por el trabajador. El tercer requisito es el de la necesidad de una “conectividad masiva y tecnología barata”, de tal modo que se garantice una relación fiable que satisfaga a todas las partes. En cuarto lugar, debe existir un mercado que demande estos servicios, tanto por parte de los trabajadores como por parte de clientes, que quieran acceder a prestar o recibir servicios a través de este tipo

¹ Iglesias Otero, M. (2018). “¿Qué es la “gig economy”?” Innovación BBVA. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>

² Woodcock, J. (2019). “Los efectos de la gig economy”, en *El trabajo en la era de los datos*, Madrid, BBVA. Disponible en: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/los-efectos-de-la-gig-economy/>

³ Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy*. London: Polity Press, pp. 25-38.

de plataformas. En cuarto lugar, es necesario que los trabajadores busquen trabajos flexibles, que bien les permitan realizar diferentes trabajos a la vez o bien que el trabajo sea de corta duración.

Empresas en España que emplean este tipo de sistema de trabajo mediante plataforma⁴⁵ son: empresas de delivery como Uber (tanto en transporte de alimentos como de personas), Deliveroo, Glovo u otras como Airbnb, Upwork, Malt o Fiverr.

Debido a que se trata de una nueva forma de trabajo, las relaciones entre trabajadores y la empresa que proporciona la plataforma, o con el cliente, escapan del ordenamiento jurídico. Es por ello, que actualmente existe la discusión sobre si estos trabajadores son trabajadores por cuenta ajena o son “falsos autónomos”, algo que también será objeto de discusión más adelante. Pero lo cierto es que, tanto por parte de España como de la Unión Europea, ya se ha comenzado una cierta regulación de estas relaciones, como es la aprobación de ciertos estándares mínimos por parte del Parlamento Europeo⁶ para la mejora de los derechos de los trabajadores que se rigen por la gig economy.

Más tarde, entraremos a discutir qué tipo de contratos son utilizados en este tipo de relaciones, además de analizar la jurisprudencia que hasta ahora ha sido establecida por parte de los tribunales, ya sean españoles o europeos.

1.2. Auge del teletrabajo

El teletrabajo, según la Real Academia Española (RAE), se define como “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”. Por lo que es un trabajo que se realiza de forma remota fuera de las oficinas, por ejemplo, desde el hogar del trabajador o en una zona de coworking, mediante medios de telecomunicación, que generalmente comprenderá redes informáticas y de Internet que permitan y garanticen la comunicación de trabajador y empresario. Estos medios de telecomunicación son las llamadas tecnologías de la información y la comunicación o TIC, y son definidas como “el conjunto

⁴ Muñoz, P. J. (2020). “Economía colaborativa y plataformas digitales”. Editorial Reus.

⁵ Montero Pascual, J. J. (2017). “La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas”. *La regulación de la economía colaborativa*, pp. 1-382.

⁶ European Parliament. (2019). “Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations”. Proposal for a directive European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.

de herramientas tecnológicas que permiten un mejor acceso y clasificación de la información como medio tecnológico para el desarrollo de su actividad”⁷.

Por lo general, el teletrabajo es realizado desde el hogar del trabajador, pero también hay trabajadores que bajo este régimen de trabajo prefieren trabajar fuera de sus hogares, ya sea desde bibliotecas o desde espacios de coworking creados para este tipo de trabajadores, además de para creadores y autónomos, en lo que se ponen a la disposición de estos trabajadores un espacio en el que poder trabajar en un ambiente laboral.

El teletrabajo en España viene creciendo desde la crisis económica del año 2008⁸, a fin de las empresas de recortar en costes fijos. Pero este sistema de trabajo a remoto ha sido fuertemente impulsado con la pandemia del COVID-19⁹. Mientras que previo a la pandemia la incidencia del teletrabajo en España era del 5%¹⁰, durante la pandemia, a partir de marzo de 2020, ese porcentaje se disparó ante la paralización de toda actividad no esencial y la reducción de la movilidad de la población como medida por parte del Gobierno de España¹¹ para evitar la expansión del virus. Debido a la necesidad del teletrabajo, las empresas, aunque ya disponían de medios para llevar a cabo estas formas de trabajo, como pueden ser a través de plataformas¹² como Zoom, Skype, Microsoft Teams, Google Drive, tuvieron que hacer grandes esfuerzos e inversiones para su implementación a gran escala, de tal forma que la productividad de la empresa se viera lo menos afectada posible. Con la desescalada, muchos trabajadores mantuvieron el teletrabajo, aunque muchas de las empresas optaron por implantar una dualidad de asistencia al centro de trabajo, por la que los trabajadores habría días de la semana que irían a trabajar presencialmente a las oficinas y otros días trabajarían a remoto, con la finalidad de reducir el aforo en las oficinas y evitar el contagio entre los trabajadores.

⁷ Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”. *Revista Competitividad e Innovación*, n.1, p. 98.

⁸ Sierra Benítez, E. M. (2012). “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico (2012)*, pp. 5-25.

⁹ López Balaguer, M. (2020). “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19”. *Actualidad jurídica iberoamericana*, n.12 bis, pp. 668-677.

¹⁰ Fuente: Eurostat (2018). Labor Force Survey.

¹¹ Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

¹² Sierra Benítez, E. M. (2017). “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n.11, pp. 133-155.

Tal ha sido la extensión del teletrabajo¹³, que se ha visto necesaria la elaboración de una norma reguladora. Esto se llevó a cabo mediante el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicho Decreto-ley será objeto de análisis.

Debemos mencionar tanto aspectos positivos como aspectos negativos¹⁴¹⁵ que conlleva el teletrabajo, además de mencionar qué trabajos son susceptibles de ser realizados de forma constante mediante teletrabajo y, por tanto, los trabajos¹⁶ en los que es más probable que en el futuro se implemente de forma más generalizada el teletrabajo.

Comenzaremos apoyándonos en una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la Encuesta de Población Activa (EPA)¹⁷, que nos proporcionará datos sobre el número de la población ocupada que trabaja desde sus hogares. Los datos recogidos corresponden al segundo, tercer y cuarto trimestre del año 2020, y hay que mencionar que aún se ven muy influenciados por la imposibilidad o restricciones puestas a los trabajadores de asistir a su lugar habitual de trabajo. Estos datos recogen que de los aproximadamente diecinueve millones de trabajadores, un 10% trabaja más de la mitad de los días a remoto desde sus hogares, mientras que esta cifra en el trimestre previo era del 10.3% y un 16,2% del segundo trimestre. Este descenso respecto al segundo trimestre es causado a que las empresas están tratando de volver a un ambiente normal y cada vez incorporan a más empleados en las oficinas (aunque del tercer al cuarto trimestre ya se ha estabilizado el descenso). Como consecuencia directa de esto, en el mismo estudio también se recogen datos de los trabajadores que trabajan ocasionalmente a remoto, mientras que en segundo trimestre ascendía a un 2.9% de los trabajadores, en el tercer trimestre ascendió a un 4.2%. Esta subida se puede achacar a que, aunque son cada vez más los trabajadores que vuelven a trabajar de forma presencial a las oficinas, parte de ellos aún trabajan de vez en cuando a remoto, de tal forma que la vuelta a la oficina se hace de forma gradual.

¹³ Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). “El teletrabajo en España”, *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n. 2. Pp. 5-9.

¹⁴ Andrés, J., Bentolila, S., Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (2009). “Propuesta para la reactivación laboral en España”, *El País*.

Disponible en: https://elpais.com/diario/2009/04/26/negocio/1240751679_850215.html

¹⁵ Sierra Benítez, E. M. (2019). “El trabajo a distancia y el Teletrabajo”. *Fiscal&laboral al día*, pp. 278.

¹⁶ Moreno, M. J. A. (2014). “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”. *Cuadernos de Gestión de Información*, n.4, 172-187.

¹⁷ Datos sacados del Instituto Nacional de Estadística.

Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=37445#!tabs-tabla>

En cuanto a las potenciales ventajas y desventajas¹⁸¹⁹ que el teletrabajo puede aportar, hemos de diferenciar entre el trabajador y el empleador. Para el trabajador²⁰, las ventajas más destacables son: la flexibilidad y autonomía, la conciliación familiar y personal, reducción de trayectos y por tanto reducción de costes y posibilidad de dedicar dicho tiempo a otras actividades más beneficiosas para la salud del trabajador (más horas de descanso, realización de deporte, etcétera) y posible reducción del estrés²¹. Otra ventaja que me gustaría destacar es la de la posibilidad de trabajar desde otra ciudad o incluso país, de tal forma que la imposibilidad o desinterés de abandonar la ciudad donde reside el trabajador no sea un inconveniente a la hora de trabajar para empresas localizadas en otras ciudades o países. Por otro lado, teletrabajo también le conlleva ciertas desventajas²² al trabajador: se produce un aislamiento social debido a la falta de relación interpersonal de forma directa, es decir, presencial, con el resto de trabajadores y por tanto hay una falta de integración con un equipo (algo que se puede solucionar a través de reuniones periódicas entre los trabajadores), dificultad de diferenciar entre el tiempo de trabajo y el tiempo familiar o personal lo que se traduce en una dificultad para desconectar del trabajo y la posibilidad de sufrir tecnoestrés²³. Una posible gran desventaja, para los casos en los que no todos los empleados de la empresa estén teletrabajando, es la posibilidad de ver su derecho a promoción más reducido debido a no pasar tanto tiempo en la empresa.

Por parte del empleador²⁴, las ventajas a destacar son: ahorro del coste que conlleva el puesto de trabajo del trabajador, ahorrando en material de oficina, luz, agua y electricidad, disminución en el absentismo laboral, mayor productividad e incluso la posibilidad de la deslocalización del talento, lo que significa la posibilidad de contratación de empleados que no residan en ciudades donde se localicen las oficinas del empleador²⁵ (si es que este

¹⁸ de las Heras García, A. (2016). “El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas prácticas”. *Centro de Estudios Financieros*.

¹⁹ Delgado, J. L. G. (2020). “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.25, pp. 253-266.

²⁰ Sánchez, A. M., Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., & de Luis Carnicer, M. P. (2003). ” Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano”. *Boletín Económico de ICE*, (2753).

²¹ Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”. *Revista Competitividad e Innovación*, n.1, pp. 99-102.

²² Collados, M. B. F. (2021). “El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario”. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.9, pp. 401-405.

²³ Tecnoestrés: tipo de estrés que se produce a causa de la introducción y el uso de nuevas tecnologías para su desempeño para la realización de la actividad laboral.

²⁴ de las Heras García, A. (2015). “La regulación del teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas”. *Doctoral dissertation*, Universidad de Jaén.

²⁵ Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). “Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial”. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), pp. 97-98.

tiene), lo que permite poder contratar a trabajadores que tienen un perfil más adecuado para el trabajo requerido e incluso de poder ajustar su salario al nivel salarial de la zona de residencia de dicho empleado²⁶ (en muchas ocasiones pudiendo suponer mayor ahorro para el empleador). En cuanto a las desventajas para el empleador, la primera es la dificultad de supervisión al trabajador ya que debido a que empleador y trabajador no se encuentran en el mismo lugar físico, no se puede hacer una supervisión directa sobre él, haciendo que el empleador valore el trabajo del trabajador principalmente por el resultado de las actividades llevadas a cabo por este. Además, es complicado para el empleador el control del cumplimiento de la jornada de trabajo, aunque este aspecto se ha intentado mejorar a través de las TICs, de tal modo que se garantice la mayor transparencia posible.

Como hemos mencionado antes, debido a la generalización del trabajo a distancia a raíz del confinamiento²⁷ por el COVID-19, se vio necesario la promulgación de una ley que regule el teletrabajo y evitar que haya inseguridad jurídica y desprotección de los trabajadores en el desempeño de sus actividades de forma remota²⁸.

La ley aprobada es el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Esta no es la primera regulación que se hace del teletrabajo, al menos a nivel europeo, sino que en el año 2002 ya hubo una firma del Acuerdo Marco Europeo²⁹ sobre Teletrabajo entre órganos como la Confederación Europea de Sindicatos y la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa³⁰.

La propia Exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, expone algunas de las ventajas³¹ que el teletrabajo aporta al trabajador: *“mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de*

²⁶ Romero, J. M. (2020). “Teletrabajo: modalidad en expansión”. *Enfoques jurídicos*, n.2, pp. 121-129.

²⁷ Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”. *IvieLAB*, n.1, pp. 1-10.

²⁸ Pons, F. T. (2020). “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo””. *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.8, pp. 7.

²⁹ Belzunegui Eraso, A. G. (2005). “El teletrabajo en España: implicaciones sobre las condiciones de trabajo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.6, pp. 287-296.

³⁰ de Sindicatos, C. E., & Europea, O. P. U. (2020). “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”.

³¹ Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Exposición de motivos III.

población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.”

Debe quedar claro que esta ley es de aplicación, únicamente, para los trabajadores por cuenta ajena según especifica el artículo 1 de este Real Decreto-ley³². El trabajador a distancia deberá desempeñar su actividad a remoto al menos el treinta por ciento de su jornada, medido en un periodo de tres meses.

Uno de los pilares que fija esta ley, el artículo 4, en el que se establece que deberá haber una “*igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación*”. Se trata de garantizar que todos los trabajadores cuenten con los mismos derechos, tanto los que desempeñan su labor de forma presencial, como los que lo hacen de forma remoto, excepto, como es lógico, los derechos que son inherentes a la realización de la actividad presencial³³. Algunos de estos derechos son, tiempos de trabajo³⁴, de formación, la retribución o la promoción profesional.

En el artículo 5, se fija la voluntariedad del trabajo a distancia³⁵, además de la necesidad de formalizar el acuerdo mediante la firma de un acuerdo, pudiendo estar este incluido en el contrato inicial o pudiendo ser un acuerdo posterior. El hecho de que sea un acuerdo voluntario, conlleva que debe haber acuerdo entre las dos partes, y no se podrá dar en caso de que alguna de las dos partes se oponga, sin poder conllevar esto represalias contra el trabajador. Según indica María Jesús HERRERA DUQUE³⁶, es merecido mencionar que el artículo 5.2 RDL 28/20 deja algo de vacío legal. En caso de que el trabajador no acepte dicha propuesta por parte del empleador, y este opte por la suspensión del vínculo, el juez que determine de si se trata de un despido improcedente, deberá tener en cuenta

³² Artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: *Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

³³ Franco, T. S. (2020). “El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia”. *El teletrabajo*. Tirant lo Blanch, pp. 167-206.

³⁴ Purcalla Bonilla M.Á.(2019). “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 218, pp. 55-86.

³⁵ Bel, J. y Paris, M. (2020). “Diez impactos directos de la nueva ley de trabajo a distancia en España”. *Cuatrecasas*.

Disponible en: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/diez-impactos-directos-nueva-ley-trabajo-distancia-espana/>

³⁶ Herrera Duque, M.J. (2020). “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia”. *Abogacía Española*. Consejo General.

las circunstancias concurrentes que han llevado al empleador a prescindir del trabajador por su rechazo al acuerdo.

El artículo 7 RDL 28/20, contiene las disposiciones que debe incluir dicho acuerdo entre trabajador y empleador³⁷. Entre las disposiciones que enumera, podemos destacar: el empleador deberá de proveer al trabajador de las herramientas e instrumentos necesarios para realizar la actividad laboral. También deberá de compensar al trabajador con los gastos en los que pudiera incurrir el trabajador al realizar el trabajo a distancia, incluyendo un listado de los posibles gastos y la forma en la que se calcularán dichos gastos. Se deberá incluir, por otra parte, la distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en los casos en los que se considere esta bimodalidad, ya que el acuerdo podrá establecer que en ningún momento se llevará a cabo trabajo presencial por parte del trabajador.

Toda esta regulación, tan exhaustiva, y la formalidad que requiere, según dice la propia María Jesús Herrera Duque, podría ahuyentar a las empresas a la hora de adoptar esta modalidad de trabajo.

2. FIGURAS LABORABLES

Dentro del ambiente laboral de la actualidad, podemos distinguir varias figuras distintas de trabajadores. Pondremos principal foco a la figura del trabajador por cuenta ajena, al trabajador por cuenta propia, a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y a una figura de trabajador muy reciente y que es la figura entorno a la que gira alrededor este trabajo.

Como hemos mencionado, este trabajo gira alrededor de la figura que ha adoptado diferentes nombres como en ocasiones “falso autónomo”³⁸ o “freelance”, ya que este es el tipo de trabajador que compone la gig economy. Debido a que hay una ausencia de regulación legal de dicha figura, hasta ahora se ha estado valorando si estos trabajadores son realmente trabajadores autónomos o si en ocasiones son trabajadores por cuenta ajena.

El análisis de las figuras actualmente recogidas por el ordenamiento jurídico español, lo podremos contrastar con las características que desprenden los trabajadores de la gig economy y ver de forma clara las particularidades que presentan los servicios que

³⁷ Rodríguez-Escudero, N., Ruiz de Salazar, G. y Martínez de Luco Ybarra, E. (2020). “España Regula el Trabajo a Distancia”. *Latham & Watkins*, pp. 4-7.

³⁸ Rodríguez Elorrieta, N., “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 7, 2016, pp. 165-167

proporcionan estos trabajadores y la necesidad de una regulación específica para los mismos, al provocar grandes perjuicios su inclusión en alguna de las figuras laborales ya existentes, sin mayor regulación.

2.1. Trabajador por cuenta ajena

El trabajador por cuenta ajena es aquel que se somete a una relación laboral con un empleador, siendo la relación laboral una “relación jurídica surgida con ocasión de la prestación del trabajo realizado por una persona física de manera voluntaria y retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero.”³⁹ Por lo tanto, la propia persona, según afirma J.C. JAVILLIER⁴⁰, es sujeto y objeto del contrato laboral entre trabajador y empleador. Y es que una de las características más importantes del contrato de trabajo es su condición *intuiti personae*⁴¹. Esta condición se ve reforzada por los pronunciamientos judiciales cuando establecen: “cuando no existe obligación personal de efectuar la prestación de servicios, difícilmente será posible imaginar una relación de carácter laboral”⁴².

La figura del trabajador por cuenta ajena es muy relevante por el gran número de trabajadores que abarca. Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones⁴³, el número de trabajadores por cuenta ajena en España, en febrero de 2021, es de 15.574.229 trabajadores, mientras que el número de trabajadores autónomos es de 3.275.882. Por ello, es muy importante la regulación legal de la figura del trabajador por cuenta ajena, al afectar a gran parte de la fuerza de trabajo en España.

La ley que regula esta figura es el Estatuto de los Trabajadores⁴⁴. Es una ley que originalmente fue promulgada en marzo de 1980, pero hasta el día de hoy ha sufrido múltiples modificaciones, estando en vigor actualmente el Real Decreto Legislativo

³⁹ de la Villa Gil, L.E., “El Concepto de Trabajador”. REDT nº 100/2000, pág.40.

⁴⁰ Javillier, J.-C. (1982). “Derecho del Trabajo”. *Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social*. Madrid, p. 58.

⁴¹ Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Casas Baamonde, M^a E., “El Trabajo Autónomo y el Derecho del Trabajo”. RR.LL. nº 7-8/2000; pp. 3.

⁴² STSJ Galicia de 21-1-2020, AS.55/2020.

⁴³ CNAE-2009 (2021). “Serie histórica de afiliación media por actividad económica. Cuenta ajena y propia”. *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/est8/est10/est290/est292/est293>

⁴⁴ 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.

2/2015, de 23 de octubre. Como veníamos adelantando anteriormente, este Estatuto recoge los aspectos inherentes a un contrato de trabajo.

Ahora bien, ¿qué es un contrato de trabajo y qué conlleva? El contrato de trabajo se puede definir como *aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial*⁴⁵. En esta definición podemos resaltar varios puntos que son clave en la diferenciación entre un trabajador por cuenta ajena y un trabajador autónomo: estos son la ajenidad y la dependencia, además de la existencia de un sistema salarial.

Hasta el día de hoy, la ajenidad y la dependencia han sido dos instrumentos fundamentales para delimitar qué servicios se prestan en un régimen laboral, y cuáles no.

Por un lado, la ajenidad⁴⁶ se encuentra definida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “*cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición a trabajo autónomo*”⁴⁷, es decir, se resalta la existencia de una relación por la cual el trabajador pone a disposición del empresario sus servicios, siendo el empresario el que adopta las decisiones o indica los servicios que el trabajador va a desempeñar bajo su mando. Aunque tradicionalmente ha habido diferentes aproximaciones al término de ajenidad, entre los que podemos destacar al enfoque del Profesor Bayón Chacón⁴⁸ o el del Profesor Alonso Olea⁴⁹, en este trabajo consideraremos el enfoque del Profesor Molero Manglano⁵⁰. El trabajador se delimita a seguir las directrices marcadas por el empresario en cuanto a las relaciones de mercado, clientela, la determinación de la retribución periódica y garantizada por la remuneración del trabajo prestado por el trabajador, etcétera. El hecho de que la remuneración sea garantizada, constituye un aspecto muy importante ya que indica que la remuneración no depende del resultado dado por los servicios prestados por el trabajador, sino que sea cual sea dicho resultado, dada la relación laboral existente, el empresario está obligado a retribuir al

⁴⁵ López Álvarez, M. ^a. J., Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). “Manual de Derecho del Trabajo” (4.^a ed.). *Tirant lo Blanch*. Pp. 73.

⁴⁶ Alarcón Caracuel, M.R. (1986). “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *REDT*, n.28, p. 503

⁴⁷ Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>>

⁴⁸ Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., (1958). “Manual de Derecho del Trabajo”, *Victoriano Suárez*, Madrid, pp. 18-21.

⁴⁹ Alonso Olea M. (1974). “Introducción al Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, pp. 207-209.

⁵⁰ López Álvarez, M. ^a. J., Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). *Manual de op. Cit.*, pp. 81-83.

trabajador con el salario. Sí es cierto, que el contrato del trabajador puede incluir ciertas enmiendas o cláusulas por las cuales el salario del trabajador pueda aumentar dependiendo de los resultados de su trabajo prestado; pero la gran parte del salario del trabajador será fijo sea cual sea el resultado de su trabajo.

El salario del trabajador no tiene una dependencia en si el empresario obtiene un beneficio en su actividad económica, únicamente, puede aumentar su retribución en caso de que así figure en el contrato laboral firmado por el trabajador y el empresario. Claro está que, si el negocio del empresario fracasa o tiene tantas pérdidas que no puede continuar con su actividad económica, el trabajador dejará de recibir esa retribución, incluso perdiendo su puesto de trabajo; pero mientras el trabajador esté bajo el contrato laboral firmado, tendrá derecho a la percepción de dicha retribución. Es por ello, que el trabajador no asume ningún riesgo al tener asegurada una remuneración, mientras que el riesgo es asumido en su plenitud por el empresario, ya que este depende del resultado de la actividad para la obtención de beneficios.

El Tribunal Supremo, en varias de sus sentencias durante los últimos años⁵¹ ha establecido ciertos rasgos constituyente de ajenidad: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, para poder realizar su trabajo; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajador; el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al libre ejercicio de las profesiones; facturación realizada por la empresa; y otros tipos de factores entre los que podrían estar la utilización de uniformes corporativos.

Por otro lado, tenemos el factor de la dependencia⁵². A rasgos generales, la dependencia se puede definir como “la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el modo de ejecución del trabajo. El trabajador se subordina al empresario, y está sujeto a sus órdenes

⁵¹ Entre otras: STS, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 2018, Rec. 4245/2017; STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2020, Rec. 3201/2019; STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2020, Rec. 2781/2019.

⁵² Ojeda Avilés, A. (1998). “Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo”, Relaciones Laborables, Tomo I, p. 148.

e instrucciones”⁵³. Miguel Rodríguez-Piñero establece que “el no disponer el carácter de iniciativa sobre el empleo de sus propias fuerzas de trabajo, sino el existir una disposición ajena sobre la misma, es la nota fundamental del trabajo dependiente, este y solo este es, en nuestra opinión, el objeto fundamental propio del contrato de trabajo”⁵⁴. Este factor de dependencia lo vemos reflejado en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando menciona que el trabajador debe estar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea física o jurídica. Por lo tanto, el trabajador por cuenta ajena se encuentra inmerso en una estructura organizativa que compone la empresa y caracterizada por ciertas normas de actuación que el trabajador ha de respetar y asumir en el desempeño de sus actividades, además de la obediencia de las instrucciones que el trabajador reciba por parte del empresario.

En el caso de la dependencia, el Tribunal Supremo también ha tenido ocasión de pronunciarse sobre los factores que determinan la existencia de esa dependencia: asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a horario; desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, por mucho que este tenga una supuesta libertad horaria y no necesite notificar sus vacaciones; inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad; exclusividad del trabajador con la empresa con la que tiene el contrato laboral; además de nuevos rasgos más concorde con la actualidad laboral como puede ser que el empresario conceda al trabajador una dirección de correo corporativa o la existencia de una constante comunicación a través de medios informáticos⁵⁵.

2.2. Trabajador por cuenta propia

En segundo lugar, debemos atender a la figura del trabajador por cuenta propia⁵⁶, también conocido como trabajador autónomo. A diferencia del trabajador por cuenta ajena, el trabajador autónomo⁵⁷ es aquel que ejerce su actividad profesional por su cuenta y con la asunción de sus propios riesgos, a título lucrativo y siendo esta actividad externa del

⁵³ Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo. (2020, 9 septiembre). *Iberley*. Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contrato-trabajo-15391>

⁵⁴ Rodríguez-Piñero M., *Lecciones*, p. 10.

⁵⁵ Entre otras, STS 588/2018 de 24 de enero de 2018. STS 1404/2014 de 19 de febrero de 2014, STS de 24 de enero de 2018, núm. 45/2018.

⁵⁶ Melgar, A. M. (2005). “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.81, pp. 25-40.

⁵⁷ García Jiménez, M. y Molina Navarrete, C. (2008). “El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso”, *Tecnos*, Madrid, p. 121.

ámbito de dirección y de organización de otro sujeto. Actualmente, la figura del autónomo cuenta con su regulación independiente en el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Hasta la promulgación de este Estatuto en el año 2007, la figura del trabajador autónomo no contaba con su propio texto legal, estando su regulación extendida a lo largo del Ordenamiento Jurídico. Se podía encontrar disposiciones referidas al trabajador autónomo en la Ley General de la Seguridad Social, en el Decreto 2530/1970 que regula el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, e incluso en la Constitución, aunque no de forma expresa. A nivel europeo, este Estatuto es la primera regulación específica que se hace para el trabajador autónomo entre todos los países de la Unión Europea. Esta regulación se vio necesaria debido a la gran evolución de la figura del autónomo, pasando de ser, principalmente, una figura de trabajadores del tejido productivo, a extenderse a trabajadores del sector servicios, donde las modalidades profesionales son muy heterogéneas. Por tanto, se vio necesario fijar las bases del trabajador autónomo en un único cuerpo legal, para que, a partir de este, se pudiese llevar una regulación reglamentaria más extensa.

En el artículo 1.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo⁵⁸ se define la figura del trabajador autónomo: “La presente Ley será de aplicación a las 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”. Cabe mencionar, que esta Ley excluye expresamente al sector del tejido productivo (como el sector agrario) y a los Colegios Profesionales, al contar estos con su propia regulación.

Siguiendo las notas características que hemos definido anteriormente para el trabajador por cuenta ajena, podemos hacer el mismo estudio para el trabajador por cuenta propia y así, ver las notas diferenciadoras entre ambas figuras.

En cuanto a la ajeneidad de los trabajadores autónomos, donde antes veíamos que era el empresario quien asumía el riesgo del negocio y el trabajador asumía muy poco riesgo al tener su salario garantizado, en el caso del trabajador autónomo, es el propio trabajador el que asume el riesgo ya que asume tanto las ganancias como las pérdidas de su negocio.

⁵⁸ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Atendiendo a la dependencia⁵⁹, el trabajador autónomo, por lo general, no depende de un empresario. Organiza libremente su negocio y su metodología de trabajo mediante sus propios medios. No depende de otra persona que le dé directrices ni ponga a su disposición medios para realizar su trabajo. Únicamente tiene que respetar los términos legales. En este apartado de dependencia, es donde principalmente se encuentra la confrontación y la inseguridad jurídica respecto a los falsos autónomos.

Finalmente, la retribución⁶⁰ en el caso del trabajador autónomo depende del volumen de trabajo y de la prosperidad del negocio del trabajador, por lo que no es una retribución fija ni estable; mientras que el trabajador por cuenta ajena tiene, formalizado por contrato, una retribución mensual fija.

El Estatuto del Trabajo Autónomo, fue elaborado como respuesta al incremento de trabajadores autónomos y a la rápida evolución que se estaba produciendo en estos trabajadores durante finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI. Su objetivo era elaborar la unificación del marco legal del trabajador autónomo en una sola ley, donde se le brindara una mayor protección mediante una regulación más específica de los derechos y deberes de los trabajadores autónomos, además de una protección social del trabajador autónomo⁶¹.

2.3. Trabajador económicamente dependiente

Como se ha introducido ya, es conveniente el análisis del trabajador autónomo económicamente dependiente⁶². Su regulación se encuentra en el Capítulo III del Estatuto del Trabajo Autónomo. Este Capítulo se enuncia como “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente” (TRADE, en adelante) y define a este tipo de trabajador en el artículo 11.1 como “aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen

⁵⁹ Riesco-Sanz, A. (2016). “Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España”. *Revista Internacional de Sociología*, 74(1).

⁶⁰ Gandía, J. L., & Giménez, D. T. (2010). “El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos”. *El Derecho*, pp 39-40.

⁶¹ Ramos, M. J. R. (2008). “El Estatuto del trabajo autónomo: críticas y aplausos”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.18, p. 3.

⁶² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Capítulo III. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.

económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”.

La figura del TRADE⁶³ nos interesa porque es una figura creada para aquellos trabajadores que, siendo trabajadores autónomos, están en unas circunstancias muy parecidas a las que puede tener un trabajador por cuenta ajena, al tener tanta dependencia de un empresario o también llamado cliente. Esta necesidad de creación de esta figura viene reflejada en la Exposición de Motivos -apartado III, párrafo sexto- “obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata”. Hay que dejar claro, que la figura del TRADE no se trata de una tercera figura creada por el ordenamiento jurídico para calificar a un tipo de trabajador⁶⁵, sino que es una figura circunscrita dentro de la figura del trabajador autónomo.⁶⁶

La regulación de este tipo de trabajador autónomo generó y sigue generando mucho rechazo⁶⁷, al considerar que, de alguna forma, se está desnaturalizando al trabajador autónomo⁶⁸ y se está legalizando la figura del “falso autónomo”⁶⁹, defendiendo que estos trabajadores están más próximos, o encajarían de una forma más fiel, en una relación laboral con especialidades, que en una relación mercantil entre trabajador autónomo y cliente.

Los críticos de la figura del TRADE, entre los que encontramos a autores como Carlos Molero Manglano o Eduardo Martín Puebla⁷⁰, no critican el concepto en sí, o al tipo de trabajador que hay detrás, ya que, por lo general, entienden que existe una necesidad de regular a este tipo de trabajadores; sino que critican la metodología que se ha llevado a

⁶³ Cruz Villalón, J. (2003). “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, *Fundación Alternativas*, p.13.

⁶⁴ Montoya Melgar, A. (2005). “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el derecho del trabajo”, *Temas Laborales*, n.81, p. 37.

⁶⁵ Calvo Gallego, F. J. (2005). “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, n.81, pp. 46-47.

⁶⁶ Molero Manglano, C. (2008): “La configuración legal del autónomo dependiente: problemas y viabilidad (un estudio del artículo 11 de la Ley 20/2007)”, *Actualidad Laboral*, n.2, p.1.

⁶⁷ Martínez Barroso, M. D. L. R. (2007). “El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del proyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo”, *AFDUDC*, pp. 451-484.

⁶⁸ Hernández Nieto, J. A. (2010). “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.11, pp. 177-194.

⁶⁹ Hernández Nieto, J. A. (2010). “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo Dependiente”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.11, pp.180-181.

⁷⁰ Martín Puebla, E. (2012). “El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico”, *Tirant Lo Blanch*, pp. 58-59.

cabo para su regulación, ya que más que ayudar a una correcta regulación, crea desconcierto e inseguridad.

En el artículo 11.2, vienen señalados los requisitos o condiciones para la consideración del TRADE:

- a) *“No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.*
- b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*
- c) *Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente*
- d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*
- e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla”.*

Muchas de estos requisitos que establece la ley, provoca que el TRADE se aproxime más a un trabajador por cuenta ajena que a un trabajador autónomo⁷¹. Esto lo podemos ver, por ejemplo, en el apartado a), el cual provoca que su condición se iguale a la de cualquier otro trabajador y conlleva rasgos de exclusividad, siendo este uno de los aspectos relevantes a la hora de la declaración de una existencia de relación laboral.

Por otro lado, sí es cierto que algunos de estos requisitos representan más consistencia⁷² para la figura del TRADE, como puede ser el de tener criterios organizativos propios ajenos a los existentes en la organización del cliente⁷³, el de recibir una contraprestación que varíe en función del resultado de su actividad e incluso se exige al trabajador la aportación por su parte de los medios materiales económicamente relevantes para la

⁷¹ Pérez, A. P. (2012). “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”. *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 21(2), pp. 69-71.

⁷² Cruz Villalón, J. (2013). “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España”. *Documentación Laboral*, n.98, pp. 19-36.

⁷³ Calvo Gallego, F. J. (2005). “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, n.81, pp. 46-47.

realización de la actividad. Con estos rasgos, la Ley trata de romper con los rasgos de ajeneidad y dependencia característicos de los trabajadores por cuenta ajena⁷⁴.

Otro aspecto a destacar sobre la figura del TRADE, es el requisito legal de formalidad del contrato⁷⁵ entre TRADE y cliente. Mientras que los contratos de los trabajadores por cuenta ajena y los de los trabajadores autónomos tienen mayor libertad formal, es decir, pueden ser celebrados tanto de forma oral como de forma escrita, los contratos entre el TRADE y su cliente principal se debe de formalizar en un contrato escrito y registrarse en la oficina pública.

Es por ello, que el TRADE es el que tiene que llevar a cabo la iniciativa⁷⁶, al ser este el que debe ser consciente si dicho cliente le está aportando al menos el 75% de sus ingresos, además de saber si cumple el resto de condiciones comentadas anteriormente. En cuanto a las condiciones de durabilidad, remuneración o modo y tiempo de la ejecución de la actividad, se deja plena autonomía de la voluntad entre las partes para fijar las cláusulas contractuales.

Respecto a la dependencia del 75% de los ingresos del TRADE, nada dice la ley sobre el periodo de tiempo en el que se computará dicha dependencia económica. Es decir, puede coincidir que cuando el trabajador comience su relación con el cliente, esta relación no suponga un 75% de sus ingresos, pero durante el desarrollo del contrato, sí que, en algún momento, pueda suponer el 75% de sus ingresos, o el supuesto contrario. Dado que los ingresos de este tipo de trabajadores no siempre es fijo, su situación de ingresos puede ser muy volátil⁷⁷.

Se podrían tener en cuenta dos teorías distintas⁷⁸: la teoría de que dicha dependencia se computa en el plazo del contrato entre TRADE y cliente, o que venga esté predeterminado por periodos anuales.

⁷⁴ Martín Puebla, E. (2012). "El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico", Tirant Lo Blanch, pp. 58-59.

⁷⁵ Gandía, J. L., & Giménez, D. T. (2010). "El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos". *El Derecho*, pp. 74-100.

⁷⁶ López, M. C. P. (2004). "Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español". *Gaceta Laboral*, n.10(1), pp. 61-71.

⁷⁷ García, R. M. M. (2010). "El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España". *Revista Complejus*, n.1(1), pp. 48-68.

⁷⁸ Alonso, A. V. (2008). "La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate". *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, n.96, pp. 150-153.

La opción de que venga referido a la duración del contrato de trabajo, no es la teoría que más seguridad ofrece, ya que, en primer lugar, se estaría admitiendo la condición de temporalidad del TRADE, algo que la ley no especifica.

La opción más lógica, es el cómputo anual⁷⁹. En primer lugar, por seguir la dinámica de nuestro derecho de trabajo, donde generalmente los cálculos de valoraciones económicas se realizan de forma anual. Y en segundo lugar, por el carácter poco definido que aporta la ley a esta figura, en contraposición de otros ordenamientos europeos como el italiano, donde el contrato del TRADE deberá ser de carácter temporal.

3. TRABAJADOR DE LA GIG ECONOMY

La figura del trabajador de la gig economy se puede definir como “aquel cuya actividad consiste en realizar trabajos propios de su profesión, pero de forma autónoma, para terceros que requieren sus servicios”⁸⁰. Este modelo de trabajador no tiene una regulación propia, pero según estudiaremos, podemos decir que es un trabajador autónomo dedicado a realizar servicios para terceros, generalmente empresas.

La figura de este trabajador, antiguamente, se reducía al periodista autónomo⁸¹, pero durante los últimos años, con la evolución de los sectores y los medios de trabajo, se ha extendido a otras industrias, siendo actualmente común en ámbitos como la tecnología de la información, el desarrollo de software, diseño de sitios web, etcétera. Estos son trabajos que, debido a su contenido y a su autonomía de la estructura corporativa de la empresa cliente, permiten que el trabajador no tenga la necesidad de acudir al centro de trabajo del colaborados (persona física o jurídica para la que realiza el servicio).

Los fundamentos de este trabajador son los siguientes⁸²: realizará su trabajo de forma autónoma, bajo sus propios criterios y mediante la utilización de sus propios medios. Con estas características, podemos observar que, a primera vista, son trabajadores autónomos, siendo posible también que sean trabajadores económicamente dependientes.

⁷⁹ Román Vaca, E. (2012). “La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y su laboralización en el estatuto del trabajo autónomo”. *Boletín ADAPT Internacional*, Especial 5, pp. 1-7.

⁸⁰ Iberley (2015).

⁸¹ Tomé Fernández, I. (2015). “Periodismo Internacional: internet como plataforma periodística para los corresponsales freelance”, *Universidad de Valladolid*, pp. 26-34.

Podestá, C. (2005). “Trabajar como ‘freelance’, cada vez más difícil”. *Cuadernos de periodistas: revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, n.2, pp. 77-84.

⁸² Sur, D. A. (2016). “La economía colaborativa”. *Autonomía Sur*, pp. 8-11.

La empresa Malt, creada en 2013 con el objetivo de poner en contacto a la comunidad de freelances con las empresas, junto con la consultora Boston Consulting Group, se han unido para realizar un estudio en el que analizan la actualidad y el futuro de este tipo de trabajador. El estudio se titula “Panorama freelance en Europa 2021. Welcome to the new work order”⁸³. Este es un estudio realizado en junio de 2020 mediante la realización de una encuesta a más de 2300 trabajadores de España, Francia y Alemania.

La lectura de este estudio es muy recomendable para entender de forma más detallada lo que consiste ser un freelance, cómo es su forma de trabajo, cuáles son sus motivaciones y aspiraciones para haberse convertido en freelance, qué dificultades se encuentran y cómo se postula su futuro. En este trabajo, destacaremos los puntos principales que dicho estudio abarca.

En primer lugar, como ha sido especificado anteriormente, el principal trabajador que compone la gig economy, no es cualquier autónomo, cómo los agricultores, doctores, abogados, conductores, conductores o repartidores de comida a domicilio, sino que son trabajadores que *“se especializan en colaboraciones directas a corto plazo y fomentan una gran competencia entre los proveedores de servicios”*. Son también denominados como i-Pos o Profesionales Independientes, por el Foro Europeo de Trabajadores Independientes.

Según datos de Eurostat, el número de freelance en España desde el año 2009, año en el que se estaba viviendo una gran crisis económica, ha aumentado más de un 40 por ciento, hasta cerca de los 800.000 freelances. En Francia el aumento es mucho mayor, de un 92 por ciento, hasta haber actualmente alrededor de un millón de freelances.

En cuanto al perfil medio de estos trabajadores, destaca que la media de edad no está dentro de la generación denominada “millennial”. Esto es así porque los freelances no son emprendedores como tal, sino que son trabajadores que cuentan con experiencia profesional y conocimientos del campo en el que operan. Es por ello, que la media de edad se encuentra entorno a los 40 años a nivel europeo.

A nivel de género, el número de hombres es superior al de las mujeres, aunque en los últimos años el número de mujeres que se lanzan a ser freelance ha ido aumentando, Actualmente, en España los niveles se encuentran en un 66% hombres y un 34% de

⁸³ Malt & BCG. (2020, diciembre). “Panorama freelance en Europa 2021. Welcome to the new work order”.

mujeres, siendo igual a los datos a nivel europeo. Esta diferencia entre el número de hombres respecto al de mujeres se debe principalmente a que el perfil de estos freelance está muy digitalizado, siendo las principales actividades servicios de tech y data, marketing digital, imagen y sonido, etcétera. Son actividades donde tradicionalmente siempre ha habido una superioridad de hombres, pero al igual que en las empresas, la distribución entre hombres y mujeres cada vez es más igualitaria.

En cuanto a la localización de este tipo de trabajadores, anteriormente, he mencionado que esta figura de trabajador provocará una deslocalización del talento, lo que significa que las empresas no se limitarán a contratar servicios de freelances que estén localizados en la misma ciudad en la que se localizan sus oficinas, sino que podrán contratar a un freelance localizado en otra ciudad o incluso en otro país. Pues bien, hasta el momento, estos trabajadores se encuentran principalmente localizados en las principales zonas empresariales. Un 63% residen en las Comunidades Autónomas de Madrid y Cataluña. Esto es así, porque aunque la prestación del servicio no tiene que ser presencial en el lugar de trabajo de la empresa colaboradora, siempre es un beneficio estar cerca del cliente. Pero este factor, seguramente tome menos importancia desde el comienzo de la pandemia, a partir de que las empresas se han habituado al trabajo a distancia.

Este estudio llevado a cabo por la empresa Malt y por BCG, desglosa la Gig Economy en seis sectores de actividad distintos: el sector que recoge a mayor número de trabajadores freelance es el de Imagen y Sonido y Diseño gráfico, con profesiones como diseñadores gráficos, publicitarios, de animación, editores de imágenes y vídeos. Se encuentra seguido por el sector de Tech y Data, con desarrolladores de software, Data Scientist y DevOps. Este ha sido el sector por excelencia que impulsó a la figura del freelance. El tercer sector que domina es el de Comunicación y Marketing, un sector que en los últimos años ha sufrido una digitalización enorme con las redes sociales y el webmarketing. Los tres sectores restantes, todavía cuentan con un porcentaje de trabajadores freelance muy reducido y son el sector de la Consultoría Empresarial, Project Manager y Agile Coaches, y las Funciones de soporte.

Desde la perspectiva de ingreso, como ya se ha reflejado, los ingresos son muy volátiles, es decir, pueden variar mucho de un mes a otro. Además, al ser un sector que todavía no está del todo explotado, los ingresos medios aún son muy bajos, más teniendo en cuenta que muchos de los freelance no lo son a tiempo completo, sino que lo pueden complementar con otros tipos de trabajos. También, lo que está claro, es que es un sector

donde la especialización del trabajador, sus buenas valoraciones dentro de la plataforma y su reputación es muy importante. Según el estudio, el top 25% de los freelance de la app, a nivel global, tienen una tarifa diaria de 504€, mientras que en España es de 277€, que, si llegaran a trabajar 20 días al mes, se convertiría en ingresos mensuales por valor de más de 5,500€.

En el estudio de este trabajo, lo que más nos interesa analizar, es la figura del freelance dentro del ordenamiento jurídico y de las relaciones laborales.

Cómo hemos visto anteriormente, el modo de trabajo que proporciona la figura del freelance está en un momento de auge, donde todavía sigue siendo muy novedoso, con algo de incertidumbre sobre su futuro. Pero, como toda figura laboral que ha surgido a lo largo de la historia, está destinada a ser regulada. Actualmente, nos encontramos en esa fase prerregulatoria. Así, lo podemos observar con el caso de los llamados “riders” de plataformas como Glovo, Uber, Deliveroo; en los que el Gobierno de España ya ha oficializado que se llevará a cabo la llamada “Ley Rider”⁸⁴ para la regulación de esta figura, aunque han optado por su aproximación a considerarles trabajadores por cuenta ajena con especialidades.

Para el resto de este sector, todavía no se ha planteado un nuevo contexto legal, sino que las autoridades judiciales han optado por la aplicación de las reglas generales de la actividad económica.

Para la creación de un nuevo orden legal para la regulación de la figura del freelance, no bastaría con los enfoques tradicionales que tenemos actualmente, sino que el propio texto legal tiene que evolucionar a la par que lo hace el mundo laboral, lo que significa que se necesitarían nuevas formas originales⁸⁵ para su regulación.

Los principales retos que tiene esta regulación, como indica el Profesor Rodríguez-Piñero Royo, son: “ordenar la competencia en el mercado de servicios; asegurar la calidad de vida y de trabajo de los prestadores de los servicios; canalizar la iniciativa económica; gestionar el impacto de los cambios tecnológicos; permitir un nivel adecuado de control por las autoridades públicas, entre otros.”

⁸⁴ Acuerdo de diálogo social: proyecto de real decreto-ley para la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

⁸⁵ Royo, M. R. P. (2016). “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”. *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, n.26, pp. 36-37.

4. MODELO DE CONTRATO ENTRE LAS PARTES

Uno de los aspectos más importante a analizar, es el tipo de contrato que actualmente se da entre el trabajador freelance y el cliente para el que lleva a cabo los servicios.

Para que pueda haber una relación entre ambas partes, no es un requisito formal el contrato, aunque es recomendable, de tal modo que ambas partes protejan sus intereses. El contrato que se viene realizando entre ambas partes es considerado un contrato civil. Las principales características de estos contratos son⁸⁶:

El contrato que se realiza con el freelance, se hace para un trabajo concreto y determinado, donde el precio viene ya pactado, ya sea de forma general, o por una cuantía calculada de forma temporal (generalmente por horas trabajadas).

Por otro lado, el contrato con los freelance se hace con un objetivo o trabajo determinado, con una duración no muy extensa y cuando este finalice, se extingue el contrato.

El hecho de que la relación entre las partes sea a través de un contrato civil, provoca que los trabajadores freelance no se puedan beneficiar de los derechos que recoge el Estatuto de los Trabajadores, en el que hay una mayor protección de trabajador al ser considerado la parte débil de la relación contractual. La protección de estos trabajadores se basa en los derechos que se establecen en el Estatuto del Trabajador Autónomo.

A efectos orientativos, los contratos que se dan entre la parte que ofrece el servicio y la parte contratante pueden incluir⁸⁷:

- Las tarifas y las condiciones de pago. Se debe incluir la cuantía de contraprestación que se va a recibir por desarrollar la actividad. Esta cuantía se podrá reflejar en términos absolutos o la cuantía por cada hora trabajada. Además, se podrá incluir de qué manera se va a realizar el pago, es decir, si se va a recibir todo, una vez se haya terminado la actividad, o si una parte del montante se va a recibir antes de comenzar a desarrollar el contrato. En determinadas tareas que puedan conllevar un periodo medio-largo para su finalización, es conveniente que el freelance pueda tener acceso a parte de su remuneración antes de finalizar la tarea. Además, para el contratante es conveniente adelantar parte de la

⁸⁶ González, P. (2018, julio). “¿Qué es un contrato freelance?”. *Billin*. Disponible en : <https://www.billin.net/blog/que-es-contrato-freelance/>

⁸⁷ El contrato freelance. (2020). Jimdo. <https://www.jimdo.com/es/blog/contrato-freelance/>

remuneración al freelance, de tal modo que se garantice que el freelance va a dedicar de forma prioritaria su tiempo a la realización de dicha tarea.

- Recargas por pagos atrasados. De esta forma, el freelance se puede proteger ante posibles retrasos en los pagos, introduciendo un cobro de intereses ante retrasos en los pagos. De igual modo y a modo de incentivo, se pueden incluir descuentos por pronto pago, como forma de garantía.
- Trabajo adicional o imprevisto. Esta cláusula es conveniente para aquellos contratos donde la retribución se haya establecido en una tarifa plana en vez de en una tarifa por horas trabajadas. Se establece para posibles imprevistos en el que el proyecto pactado en el contrato cambie o se demore por inconvenientes que hayan surgido durante su realización, o en caso de que el contratante sobrevenidamente quiera dar un giro al proyecto.
- Derechos de autor y propiedad intelectual. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, los derechos de autor y la propiedad intelectual de tu trabajo, siempre serán del empleador cuando se haga en tiempo de trabajo o con los materiales proporcionados por el empleador. Por el contrario, en el caso de los autónomos, es el propio autónomo el que mantiene la propiedad del trabajo hasta que esta es transferida al contratante. En esta cláusula se pactará cuál es el momento en el que se producirá dicha transferencia, pudiendo ser el momento del pago o el momento en el que se cumple la actividad del contrato.
- Uso del trabajo en tu portfolio. Debido a que el ámbito del freelance requiere de una especialización muy fuerte y de ser un ambiente de mucha competitividad, en muchas ocasiones, el poder mostrar a posibles nuevos contratantes trabajos o fragmentos de trabajos que el freelance haya realizado con otros contratantes, le puede dar una gran ventaja competitiva para poder conseguir el contrato con el contratante.
- Política y tarifa de cancelación. Esta cláusula puede proteger tanto al freelance como al contratante para el caso de que alguna de las partes decida rescindir del contrato. Por lo tanto, el freelance podría incluir una tarifa en caso de que el

contratante decida cancelar el contrato; o el contratante podría incluir una devolución de pagos (en caso de que se hayan realizado pagos adelantados).

- Cambios y revisiones. Es conveniente que el freelance se proteja de un posible abuso por parte del contratante en cuanto al trabajo final. Es normal, que una vez se presente el trabajo finalizado, el contratante puede requerir una serie de cambios, pero para evitar que se abuse de ello, es conveniente introducir esta cláusula donde se especifique un límite de cambios respecto al trabajo final.

En la actualidad, se está poniendo mucho foco en estos contratos, ya que muchas empresas realizan este tipo de contratos con el trabajador debido a que son menos costosos que los contratos laborales, surgiendo de este modo la figura del “falso autónomo”. Ahora bien, aunque las partes constituyeran un contrato diferente al laboral, siempre prevalece el principio jurídico del *nomen iuris*: “las cosas son lo que son y no lo que las partes quieren que sea”⁸⁸. Esto conlleva que, aunque el contrato no sea laboral y el trabajador esté dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pague el Impuesto sobre Actividades Económicas y demás características propias de un trabajador autónomo, no será considerado y será declarado como trabajador por cuenta ajena⁸⁹.

5. JURISPRUDENCIA

Como causa de la dificultad que supone calificar a estos trabajadores como trabajadores por cuenta propia o trabajadores por cuenta ajena, en los últimos años, el número de pronunciamientos de tribunales sobre litigios en los que se discute la posible laboralidad de trabajadores que vienen desempeñando servicios como autónomos, es muy amplio.

El caso de los riders ha sido el que más foco de atención a recogido, aunque se diferencian con el resto de la llamada gig economy en el siguiente aspecto: en este caso las plataformas llevan al extremo este modelo de negocio y son ellas mismas las que llevan a cabo el contrato de servicios con el trabajador, llevando a cabo un grado de intervención y de control sobre el trabajador amplio. En cambio, en los tipos de trabajos aquí analizados, la plataforma actúa como una verdadera intermediaria entre el trabajador y el

⁸⁸ Molina Navarrete, C. García Jiménez, M.: “El estatuto del trabajador autónomo, comentario a la Ley 20/2007 de 2 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.” Cap. “Régimen del trabajador económicamente dependiente”. *op. cit.*, p. 165.

⁸⁹ STS (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2010 (núm. 5384/2010) (Rec. 2010/2009).

destinatario de los servicios, siendo estos dos últimos los que materializan el contrato de servicios. Debido a la falta de jurisprudencia o legislación sobre este último caso, el análisis de la legislación existente sobre la figura del rider es de utilidad para extrapolarlo a la principal figura del trabajador en la gig economy, pudiendo analizar las tendencias tomadas por los diferentes países y analizar sus posibles beneficios o prejuicios en caso de una aplicación similar para el resto de la gig economy..

La división jurisprudencial ha sido muy notable, con sentencias tanto a favor, como en contra de la existencia de una relación laboral entre las partes litigantes. De estas sentencias se puede valorar las notas de ajenidad y dependencia que los tribunales han tenido en consideración en un primer plano, para entender que existe o no una relación laboral.

Para ello, partiremos de las sentencias de los llamados riders, trabajadores de reparto de comida para plataformas como Glovo, Deliveroo o Uber Eats. Sobre esta figura a girado principalmente la discusión sobre los límites entre un trabajador autónomo y uno asalariado, dictándose así múltiples sentencias, sin una unificación clara de doctrina.

Entre las sentencias⁹⁰ que han dictado el reconocimiento del rider en cuestión, como un verdadero trabajador autónomo, podemos destacar la sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (recurso 1353/2017)⁹¹. Para este tribunal, entre la empresa Glovo y el repartidor no hay una relación laboral, sino que el trabajador es un auténtico autónomo.

¿Qué ha tenido en cuenta este tribunal? Con el análisis de la dependencia que se requeriría para la existencia de una relación laboral, el tribunal decretó:

El repartidor tiene pleno dominio sobre su actividad, es decir, la plataforma no le impone una jornada ni un horario específico al repartidor, siendo este el que decide cuándo quiere trabajar y cuando no (considero esto una nota importante ya que nunca existe una obligación hacia el repartidor para que trabaje), y además, el repartidor tiene plena capacidad de rechazar los pedidos si no tiene interés en su realización. El repartidor,

⁹⁰ Entre otras: SJS nº24, 205/2019, de 19 de mayo de 2019, de Barcelona. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&referenc e=8829652&optimize=20190708&publicinterface=true&calledfrom=searchresults&statsQueryId=123866978&start=1&links=>

SJS nº1, 215/2019, de 14 de junio de 2019, de Salamanca. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/b3b3c8f3d475bb86/20190701>

⁹¹ Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>

cuenta con independencia disciplinaria al tener capacidad de auto-organización. En cuanto a las herramientas de trabajo utilizadas por el repartidor para ejercer sus servicios, el tribunal dictamina que son principalmente su medio de transporte y el teléfono móvil personal del repartidor. Otro punto que destaca el Tribunal, es la inexistencia de exclusividad entre las partes, lo que permite al repartidor poder trabajar con diferentes plataformas a la vez, sin posibilidad de reprimendas por ninguna de las compañías contratantes de sus servicios. En referencia al sistema de geolocalización utilizado por estas empresas de reparto para localizar a los repartidores, este tribunal, al contrario que otros tribunales⁹² que lo consideran como una nota de dependencia, establece que la geolocalización no es un sistema de control sobre el repartidor, sino que se utiliza para la contabilización de los kilómetros recorridos por el repartidor para tenerlos en cuenta para el pago por sus servicios. Finalmente, tiene en cuenta el modelo de retribución existente, por la que el repartidor depende directamente del número de pedidos que realice.

En contra, aunque ha habido mucha división entre los diferentes tribunales, se puede considerar que, sobre todo en el último año, el número de sentencias⁹³ que han declarado la existencia de laboralidad en la relación entre las partes, ha predominado. Sobre todo, por contar con el pronunciamiento favorable del Tribunal Supremo, son una sentencia llamada a unificar doctrina y zanjar la problemática que trían los litigios que versan sobre este tipo de trabajadores.

La sentencia a la que hacemos referencia es a la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (rec 4746/2019)⁹⁴. Esta sentencia resuelve el litigio entre un repartidor y la empresa Glovo, y se acaba sentenciando la existencia de relación laboral entre las partes. Para ello, el tribunal se apoya en los siguientes fundamentos de Derecho:

⁹² SJS nº 1, 61/2019, de 20 de febrero de 2019, de Gijón. Disponible en: <https://jurisprudencia.vlex.es/vid/771047113>

⁹³ Entre otras: SJS nº6, 244/2018, de 1 de junio de 2018, de Valencia.

Disponible en: https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058529_0.pdf

SJS nº33, 53/2019, de 11 de febrero de 2019, de Madrid. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059448.pdf>

STSJ de Asturias, Juzgado de lo Social, de 4 de abril de 2019, Rec. 1143/2019. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>

STSJ de Madrid, Juzgado de lo Social, de 23 de enero de 2020, Rec. 1323/2019. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>

⁹⁴ STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019.

Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Como indicio de ajenidad, la sentencia lo marca claramente en el hecho de que el repartidor trabaja bajo una marca ajena: “El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa”⁹⁵.

En cuanto al medio de producción del servicio del repartidor, mientras anteriormente veíamos que el Juzgado de lo Social de Madrid había dictaminado que era el medio de transporte y el teléfono móvil propiedad del trabajador, el Tribunal Supremo dicta que es la propia aplicación, es decir, la plataforma digital, el medio de producción, sin la cual, no sería posible que el repartidor llevara a cabo el servicio.

Otro indicio de laboralidad, que el TS considera de suma relevancia, es el sistema de puntuación que la empresa tiene sobre los repartidores: “Glovo tiene establecido un sistema de puntuación de los repartidores clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede decidir bajarle de categoría. La puntuación del repartidor se nutre de tres factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la Empresa «horas diamante». Existe una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la franja horaria previamente reservada por él”⁹⁶. Con esta medida de puntuación por parte de la empresa, el TS considera que se está coaccionando la elección del trabajador a realizar sus servicios, ya que, si no trabaja bajo alta demanda su puntuación disminuirá, lo que significa que cuando realice el servicio, el número de repartos que se le asigne será muy bajo, afectando así a su rentabilidad económica.

Además, el TS establece: “El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos. No contrató con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo”⁹⁷. Por lo que la plataforma no es un instrumento para poner en contacto al prestador del servicio (repartidor) con una persona contratante, sino que es la propia empresa de la plataforma la que contrata con las diferentes partes.

⁹⁵ STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019. Fundamento de Derecho Vigésimo, pp. 17-18.

⁹⁶ STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019. Fundamento de Derecho Decimosexto, pp. 15.

⁹⁷ STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019. Fundamento de Derecho Vigésimo 3, pp. 18.

Esta sentencia del Tribunal Supremo ha sido la utilizada como justificante para realizar una regulación de estos trabajadores donde se reconoce su carácter laboral (según analizaremos a continuación), algo que, a mi parecer, considero un argumento por parte del legislador muy vago. Se debe distinguir las funciones de cada órgano. El Tribunal Supremo, en su sentencia, y como órgano judicial, se limita a la interpretación y aplicación del Derecho Español. En cambio, el legislador debe ser capaz de promulgar leyes que adapten el Derecho ya existente a las nuevas realidades sociales que surgen. Por lo que, el hecho de que el TS haya establecido que, según la legislación actual, los riders deben ser considerados como trabajadores por cuenta ajena, no impide al legislador poder promulgar una ley que se adapte a estas nuevas realidades.

6. LEGISLACIÓN EUROPEA

Uno de los retos que presenta el trabajo freelance es la inexistencia de fronteras a la hora de prestar los servicios. Esto significa que el freelance puede contratar con cualquier empresa o autónomo de cualquier parte del mundo. En este sentido, sus limitaciones o su campo de actuación es igual al de un autónomo.

Para este estudio de la regulación internacional, nos centraremos en la comparación con países dentro de la Unión Europea. Aunque Estados Unidos sea uno de los países más avanzados en este tipo de trabajadores, según establece el estudio realizado por la Asociación Freelancers Union y la plataforma Elance, el cual ya en el año 2014 establecía que el número de “freelances puros” era de 21,1 millones⁹⁸ (40% del total de trabajadores por cuenta propia); nos vamos a centrar en países europeos, por su similitud jurídica a la española.

Siguiendo con la jurisprudencia analizada, la legislación que vamos a discutir también estará referida a la figura del rider, ya que, como hemos mencionado antes, ha sido la figura más discutida durante los últimos años.

6.1. Italia

En Italia, en el año 2019, el ejecutivo aprobó una ley⁹⁹ por la cual abría una doble vía legal, identificando principalmente la laboralidad del repartidor en el tiempo, es decir, se consideran autónomos a aquellos que realizan la actividad de forma esporádica, no siendo

⁹⁸ (2014). “Freelances en EEUU”. *Freelancers Union y Elance*.

⁹⁹ *Decreto-Ley 3 septiembre 2019, n. 101 relativo a las disposiciones urgentes para la tutela del trabajo y la resolución de crisis de empresas*. Boletín Oficial de la República Italiana.

su actividad principal. Por otro lado, se considera que hay una relación laboral con aquellos repartidores que realizan la actividad de forma continuada y personal. Es una ley que no parte de un reconocimiento directo de la laboralidad del trabajador de plataformas digitales¹⁰⁰, como punto beneficioso para aquellas personas que recurran a este tipo de trabajos como una fuente complementaria de ingresos. Por otra parte, el hecho de que parta de una no laboralidad, puede dificultar la creación de la relación laboral, como por ejemplo, no se deja claro quién deberá tomar la decisión de una existencia de laboralidad: el trabajador, realizando un acto de voluntad de laboralidad al tener la voluntad de dedicación exclusiva y duradera a ese empleo; el empleador, definiendo que la oferta sea exclusivamente para la creación de una relación laboral; la Administración, teniendo en consideración las horas de trabajo declaradas por el trabajador y siendo su único ingreso durante determinado tiempo; etcétera.

Ahora bien, la ley no se detiene en dejar en la misma situación de precariedad a aquellos que aún se les pueda considerar autónomos. La ley establece que la retribución de estos trabajadores por cuenta propia deberá fijarse conforme a lo establecido por los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, prohibiéndose la remuneración por los frutos de su actividad (en el caso de los riders, por el número de pedidos realizados). Además, en caso de que en el convenio colectivo sectorial no lo contemple, se deberá reconocer una cuantía mínima por hora trabajada, siendo esta cuantía fijada acorde con las tablas salariales de los convenios colectivos correspondientes. Siguiendo con la protección salarial, se establece que, para el trabajo nocturno, la retribución deberá ser un 10% mayor.

Dicha ley no solo protege al trabajador por cuenta propia en el ámbito salarial, sino que también le protege reconociéndole ciertos derechos reconocidos a los trabajadores por cuenta ajena. Algunos de estos derechos son: la tutela de la libertad y la dignidad de la persona, la prohibición de discriminación, prohibición de exclusión de la plataforma o la penalización de recibir pedidos por el hecho de haber rechazado encargos previos. Sumado a estos derechos, a los trabajadores por cuenta propia se les deberá brindar con un seguro contra accidentes laborales y enfermedades. Para estos casos, la empresa contratante será considerada como empresario.

¹⁰⁰ Cañigueral, A. (2020). "El trabajo ya no es lo que era. Nuevas formas de trabajar, otras de vivir". *Conecta*, pp. 31-32.

Estas medidas tomadas por el Ejecutivo italiano, ayudarán a regular el mercado del trabajo colaborativo y a que no haya mucha disparidad de sentencias por los distintos tribunales. Finalmente, la propia ley, deja espacio para futuras regulaciones, ante el ámbito cambiante en el que nos encontramos.

6.2. Francia

Francia, al igual que Italia, elaboró en el año 2019 una ley¹⁰¹ para tratar de regularizar los trabajos de plataformas digitales, teniendo esta ley sus fundamentos en la Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de los itinerarios profesionales¹⁰². En esta ley se opta por un modelo basado en contratos mercantiles, por lo que defiende que los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores por cuenta propia. Para brindarles de mayor protección, dicha ley trata de fijar las responsabilidades de las partes contratantes, de tal modo que se ofrezca mayor protección a los trabajadores por cuenta propia sin la necesidad de convertirlos en asalariados.

La condición de mantener su estatus como autónomo es la de ofrecer y garantizar ciertos beneficios a los trabajadores por parte de la plataforma. De este modo, a la plataforma se le da una responsabilidad social. Esta responsabilidad consiste en, por un lado, responder del derecho del trabajador independiente a una formación profesional continua, y a soportar los costes de una cobertura que equivalga a la brindada por accidentes de trabajo por la norma de Seguridad Social. Así mismo, se les ha de reconocer otros derechos, como el derecho a huelga¹⁰³ y el derecho a la creación o la adhesión a un sindicato.

Derechos como el de la formación profesional, la ley lo deja condicionado a un umbral marcado por un decreto que desarrolle esta ley. También estará condicionada a un umbral la contribución por parte de la plataforma a la Seguridad Social con respecto al seguro por accidentes de trabajo.

En cuanto a derechos de las plataformas, la ley establece la siguiente consigna:

¹⁰¹ Ley n° 2019-1428 de 24 de diciembre, de orientación de la movilidad. Diario Oficial de la República Francesa.

¹⁰² Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de los itinerarios profesionales. Diario Oficial de la República Francesa.

¹⁰³ Huelga entendida como una interrupción de la prestación de sus servicios con la finalidad de defender sus intereses profesionales.

Como tal, la plataforma puede establecer una carta que determine las condiciones y procedimientos para el ejercicio de su responsabilidad social, definiendo sus derechos y obligaciones, así como los de los trabajadores con los que se relaciona. Esta carta, que recuerda las disposiciones de este capítulo, especifica en particular:

“1° Las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional de los trabajadores con los que se relaciona la plataforma, en particular las normas según las cuales se ponen en relación con sus usuarios. Estas normas garantizan que la relación entre los trabajadores y la plataforma no sea exclusiva y que los trabajadores puedan utilizar libremente la plataforma;

2° Las modalidades destinadas a permitir a los trabajadores obtener un precio decente por sus servicios;

3° Los métodos para desarrollar las competencias profesionales y asegurar las carreras profesionales;

4°) Medidas destinadas en particular a:

a) Mejorar las condiciones de trabajo;

b) prevenir los riesgos profesionales a los que puedan estar expuestos los trabajadores a causa de su actividad, como, en particular, los daños causados a terceros;

5° Las modalidades de intercambio de información y diálogo entre la plataforma y los trabajadores sobre las condiciones de ejercicio de su actividad profesional;

6°) la forma en que se informa a los trabajadores de cualquier cambio relativo a las condiciones en las que ejercen su actividad profesional;

7° La calidad de servicio esperada en cada plataforma y las circunstancias que puedan suponer una ruptura de las relaciones comerciales entre la plataforma y el trabajador, así como las garantías de que éste goza en este caso;

8° Las garantías complementarias de protección social negociadas por la plataforma y de las que pueden beneficiarse los trabajadores, en particular para cubrir el riesgo de muerte, los riesgos que afecten a la integridad física de la persona o estén vinculados a la maternidad, los riesgos de incapacidad laboral o invalidez, los riesgos de incapacidad, así como la concesión de prestaciones en forma de pensiones de jubilación, subsidios o primas de jubilación o de fin de carrera.

La carta se publica en la página web de la plataforma y se adjunta a los contratos o condiciones generales de uso que la vinculan a los trabajadores.”

Para que esta carta no constituya indicios de laboralidad, se añade: *“El establecimiento de la carta y el respeto de los compromisos asumidos por la plataforma en las materias enumeradas en los puntos 1° a 8° no pueden caracterizar la existencia de un vínculo de subordinación jurídica entre la plataforma y los trabajadores.”* Esta consigna, no obstante, no significa que no pueda existir una relación laboral. Podrán existir casos en los que, si la plataforma incluye apartados abusivos en dicha carta, un juez podrá decretar la existencia de una relación laboral, algo que ya ha ocurrido en la sentencia del TS francés de 28 de noviembre de 2018, caso Take Eat Easy¹⁰⁴.

Estas medidas tomadas por la ley francesa, mantienen la flexibilidad que aporta al trabajador al seguir siendo un trabajador por cuenta propia y, además, le aporta una mayor protección. Si es cierto, que no podemos afirmar que la ley llevada a cabo en Francia sea una ley perfecta. Esta ley no termina de zanjar el debate sobre la laboralidad de estas figuras, pero deja espacio para futuro desarrollo.

6.3. España

Una vez analizado las medidas tomadas por otros países europeos, los cuales me permito considerar como países aptos para su comparación con España, vamos a analizar las medidas que se han tomado en España.

Según se ha discutido, en Italia y en Francia, se ha optado por la regularización de la figura del trabajador de plataforma de dos métodos distintos, y los cuales son flexibles, sobre todo el francés, para la categorización de este trabajador como por cuenta propia o por cuenta ajena. Pues bien, en España, se ha optado por una regulación mucho más estricta con la llamada “Ley Rider”. Esta ley, con el propósito de laboralizar la figura de los repartidores de comida a domicilio que trabajan para una plataforma digital, modificará el Estatuto del Trabajador.

Esta ley llega tras el acuerdo entre el Ejecutivo, los sindicatos (CC.OO y UGT) y la patronal (CEOE y Cepyme) y tras la última sentencia de Tribunal Supremo¹⁰⁵ en la que

¹⁰⁴ Soc. 28 novembre 2018, Take Eat Easy, n°17-20.079 PBRI, Sem. jur. soc. 49. 1398, av. de l’av. général C. Courcol-Bouchard et note G. Loiseau ; SSL 2018-1841, obs. B. Gomez, p. 6 et P. Lokiec, p. 10.

¹⁰⁵ Sentencia de 25 de septiembre de 2020, Rec. 4746/2019.

Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>

se declaraba la existencia de relación laboral entre un repartidor y la empresa Glovo. Provocará la introducción de una disposición adicional para incluir a este tipo de trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y además, modificará el artículo 64 sobre Derechos de información y consulta y competencias, con el fin de que dichas plataformas tengan que compartir con los representantes de los trabajadores el algoritmo utilizado por la plataforma.

La disposición adicional podría versar lo siguiente:

“Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto: ejercicio implícito de las facultades empresariales

Se presume incluida en el ámbito de esta ley, salvo prueba en contra, la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a consumidores finales, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma indirecta o implícita, a través de una plataforma digital, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo.

Esta presunción no afecta a las exclusiones de laboralidad previstas en el artículo 1.3 de la presente norma.”¹⁰⁶

Esta nueva disposición provoca que exista una presunción de laboralidad del trabajador, yendo esto en contra de lo que vimos en las leyes aprobadas tanto en Italia como en Francia. Los requisitos para que exista dicha presunción son: que el trabajo sea prestado por parte de una persona, que la actividad sea de reparto para consumidores finales, que el empleador ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital y que haya un uso de un algoritmo para la gestión del servicio y la determinación de las condiciones de trabajo. Sí es cierto, que la disposición deja lugar a prueba en contrario, recayendo dicha prueba en contrario sobre el empresario.

Además, dado que la propia disposición incluye únicamente al reparto de mercancías para consumidores finales mediante una plataforma digital, está recayendo en un ámbito muy específico, por lo que otros ámbitos, como los principales que analizamos en este trabajo, quedan excluidos de esta regulación. Aunque, según indica la ministra de Trabajo,

¹⁰⁶ Todolí, A. (2021, 18 febrero). “Borrador de la ley “rider” y un pequeño comentario”. *Argumentos en Derecho Laboral*. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/02/18/borrador-de-la-ley-rider-y-un-pequeno-comentario/>

Yolanda Díaz, deja la puerta abierta a la regularización como trabajadores por cuenta ajena al resto de figurar de la gig economy que hemos ido analizando en este estudio.

Ahora bien, a grandes rasgos qué provoca esta nueva ley:

Estas plataformas deberán dar de alta a los riders en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que equivale a contratarles. Para ello, tendrán un plazo de tres meses desde que se apruebe el Real Decreto definitivo.

Los sindicatos, tendrán derecho a acceder al algoritmo utilizado por estas plataformas para organizar el trabajo. El modo y periodicidad de acceso a esta información deberá venir establecido por el convenio colectivo que se lleve a cabo.

Según la ministra, esta nueva regulación va a cambiar radicalmente la vida de estos trabajadores y “gozarán de todos los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de las relaciones asalariadas, se cotizarán por ellos y tendrán toda la cadena de protección social que a día de hoy no tienen.”¹⁰⁷

Pero, ¿qué dicen las voces críticas sobre esta nueva regulación?

Una de las voces críticas, y de las más importantes, son los propios repartidores que se han visto afectados por esta nueva ley. Por diversos manifiestos por parte de tanto la Asociación Autónoma de Riders (AAR)¹⁰⁸, como de la Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA) y de la Asociación Española de Riders Mensajeros (AsoRiders), y como representantes de un número de repartidores muy significativo, han manifestado estar muy descontentos con esta ley, ya que según indican: “*Una ley que lleva nuestro nombre pero que, por increíble que parezca, el Gobierno está negociando sin tenernos en cuenta. La “Ley Rider” sin escuchar a los “riders”. Ver para creer*”. Consideran que las negociaciones de esta ley, se han llevado a cabo sin las consideraciones de los representantes del mayor número de estos trabajadores, y reclaman que “existen alternativas a la laboralización forzosa. Alternativas como la francesa o la italiana, donde se han negociado acuerdos sectoriales que han mejorado nuestras condiciones sin condenar a miles de restaurantes al cierre y a miles de nosotros a la precariedad o el paro”.

¹⁰⁷ Palacio, G. (2021, 11 marzo). “Trabajo acuerda la 'Ley Rider': 'Gozarán de todos los derechos que tienen los trabajadores’”. *EL MUNDO*.

Disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2021/03/11/6049f672fc6c83b9298b4660.html>

¹⁰⁸ Eddine Hilali, B. (2020). “Carta abierta al Gobierno. Asociación Autónoma de Riders”. Disponible en: <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn%3Aaaid%3Aascds%3AUS%3Ab71bc9c2-c9a3-40c2-8fe3-5adec63a8929#pageNum=1>

Según APRA, entre el 75% y el 80% de estos repartidores¹⁰⁹ quieren mantenerse como autónomo, con una revisión similar a la que se ha llevado en otros países como en Francia o Italia.

El profesor de Derecho del Trabajo de la Universitat Oberta de Catalunya, indica que *“Las plataformas defienden que el Supremo dio una respuesta a una problemática en un momento concreto, pero hasta ahora las condiciones han evolucionado”*.

Las plataformas por su parte, también han criticado estas medidas, Por una parte, claman que estas medidas supondrán que muchos de estos repartidores se quedarán sin empleo y que existe el riesgo a “perder su fuente de ingresos a causa de la desaparición del servicio en ciudades de menos de 100.000 habitantes y la reducción de horarios en el resto de ciudades”. A esto se suma que muchos de estos trabajadores que, hasta ahora, han venido trabajando para varias plataformas, debido a que no existía ninguna cláusula de exclusividad, perderán ingresos debido a su contratación por una de estas plataformas.

Además, las plataformas claman contra la medida de tener la obligación de revelar su algoritmo, algo que categorizan como una medida “que afectaría muy negativamente el desarrollo de la economía digital en España y atenta contra los principios más básicos de la libertad de empresa.”

7. CONCLUSIONES ASUMIBLES

Según se ha analizado, en España no solo se ha optado por laboralizar a los repartidores de comida que trabajan para plataformas digitales, sino que se ha dejado la puerta abierta a la laboralización del resto de trabajadores componentes de la gig economy, como ha indicado la actual Ministra de Trabajo¹¹⁰.

De este modo, España parece haber tomado un rumbo distinto al de otros países de la Unión Europea, como los ya analizados Francia e Italia. En estos países, se ha optado por una regulación más independiente, con más flexibilidad. No se restringen a incluir a estos trabajadores únicamente en la regulación de trabajador por cuenta ajena o en la regulación como trabajador por cuenta propia. Los mantiene con una presunción de trabajadores por

¹⁰⁹ Rodríguez, A. (2021, 9 marzo). “La “Ley Rider” es una obsesión que tiene el Gobierno basada en un mito”. *Hipertextual*. Disponible en: <https://hipertextual.com/2021/02/detractores-ley-rider>

¹¹⁰ Gómez, M. V. (2021, 12 abril). “La ministra de Trabajo confía en extender la ley de los repartidores a más sectores”. *EL PAÍS*. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-04-12/la-ministra-de-trabajo-confia-en-extender-la-ley-de-los-repartidores-a-mas-sectores.html>

cuenta propia, pero se les amplían sus derechos para que tengan una mayor protección, de tal modo que no se sacrifiquen los beneficios que tienen estos tipos de trabajos.

La problemática de tender a catalogar a estos trabajos como trabajos por cuenta ajena, es la de atentar contra los pilares que forman a este tipo de trabajos, tanto los trabajos de repartidor como los trabajos que venimos analizando que componen la gig economy. Podríamos definir estos pilares como: flexibilidad a la hora de decidir cuándo se trabaja, ausencia de exclusividad y por tanto, no estar anclado a un único trabajo o contratante, y la posibilidad acudir a este tipo de trabajos como una forma de obtención de ingresos complementaria a un ingreso principal.

Además, la regulación que se ha hecho de la figura del rider, ha causado un fuerte rechazo por parte de los propios trabajadores afectados por dicha regulación. Esto lo hicieron ver el día 3 de marzo de 2021 con la convocatoria de manifestaciones en 12 ciudades distintas de España. Según varios medios de comunicación¹¹¹, en dicho día se llegaron a manifestar más de 2.000 repartidores en defensa de mantener su condición de trabajador autónomo. Una de las opciones que han solicitado los trabajadores que están en contra de dicha ley, es que se opte por el modelo francés o italiano, donde se mantiene la opción de poder operar como un trabajador autónomo.

Durante esta manifestación, varios representantes leyeron un manifiesto en el que señalaban sus principales preocupaciones y peticiones. Una de las consecuencias que los repartidores dicen que traerá la ley es, según sus palabras: “nos aboca al modelo de Just Eat, donde el repartidor trabaja para una flota, con un contrato de 15 horas por 400 euros y tiene que estar disponible para trabajar los siete días de la semana a cualquier hora, además de poner la moto y el móvil”¹¹², en referencia a que la ley permitirá que las plataformas subcontraten con otras empresas.

¹¹¹ RTVE.es/AGENCIAS. (2021, 12 abril). “Nuevas manifestaciones de «riders» para ser autónomos”. *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210303/repartidores-vuelven-manifestarse-para-ley-riders-les-permita-ser-autonomos/2080213.shtml>;

Jiménez, M., & Cortés, R. P. (2021, 4 marzo). “Más de 2.000 repartidores piden que la «ley de Rider» incluya la opción de poder ser autónomo”. *Cinco Días*.

Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/03/companias/1614777075_010264.html

¹¹² Jiménez, M., & Cortés, R. P. (2021, 4 marzo). “Más de 2.000 repartidores...” *op. cit.*

Es problemático y contraproducente la regulación de un sector sin contar con un apoyo mayoritario del propio sector, tanto de las empresas afectadas como, y sobre todo, de los trabajadores afectados.

Esto, lo podemos extrapolar al resto de la gig economy, donde, los trabajadores que acuden a ella es para encontrar una forma de trabajo y de prestar servicios que ofrece unas prestaciones que son distintas a las prestaciones que puede ofrecer una relación laboral.

8. BENEFICIOS Y RETOS DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN

8.1. Problemáticas

Como se ha ido analizando a lo largo de este trabajo, los empleos que componen la gig economy son de difícil encaje en nuestro ordenamiento jurídico. Tanto en el ordenamiento jurídico español, como en el resto de ordenamientos de los países desarrollados se está haciendo difícil su encaje y se hace visible la gran división de opiniones, sobre todo por parte de los propios tribunales.

La principal problemática para su encaje en el ordenamiento jurídico son las características de estos trabajos: por lo general es un trabajo autónomo difícil de controlar al desarrollarse en muchas ocasiones al margen de los cauces oficiales. A su vez, muchos de estos trabajos (desarrollador de páginas web, consultor, etcétera) han sido tradicionalmente trabajos por cuenta ajena. Y son trabajos que se pueden desarrollar internacionalmente, es decir, las fronteras nacionales no suponen una barrera a la hora de desarrollar estos trabajos.

Antes de analizar los posibles beneficios que una regulación adecuada podría proporcionar a este modelo de trabajo, hay que ver los problemas que vienen acarreado¹¹³.

Uno de los principales temores que se tiene sobre la economía colaborativa es que deja muy abierta la posibilidad a desarrollar una economía sumergida, afectando de tal modo a los deberes laborales, de Seguridad Social y fiscales. Esto se produce por una ausencia de mecanismos de tributación y cotización que regulen de forma clara el proceder de la economía colaborativa. En este aspecto, quien tiene que jugar un papel muy importante

¹¹³ Rodríguez-Piñero, J. M. (2016). “El trabajo 3.0 y la regulación laboral...”, *op.cit.*, pp. 51-55.

son las plataformas, encargadas de poner en contacto a los trabajadores con los contratantes, para revisar que los contratos entre las partes respetan los cauces legales.

Otro problema es la existencia de tres partes: el trabajador, el contratante y la plataforma que pone en contacto a ambas partes. Actualmente, los ordenamientos laborales están enfocados a relaciones bilaterales. Hay la necesidad de definir la extensión de las responsabilidades de cada una de estas partes, como ya se hizo en su día con las empresas de trabajadores temporales.

Por otro lado, en muchas ocasiones el trabajo que realizan estos trabajadores sí que se puede encuadrar, sin mayor discusión, en el trabajo autónomo. La problemática es que el ordenamiento del trabajador por cuenta propia tampoco está preparado para proteger de forma efectiva a estos nuevos trabajadores, y centrarse en la laboralidad de algunos de ellos provoca que se olvide de adaptar el ordenamiento para aquellos que sí que merezcan ser calificados como trabajadores autónomos. Algunos de los aspectos a adaptar sería el modelo de protección social, las responsabilidades de las partes y la figura de la plataforma como intermediario de las dos partes contratantes.

También encontramos la problemática, que ya se ha mencionado, sobre la “ausencia” de fronteras para estos trabajadores, pudiéndose dar casos en los que trabajador, plataforma y contratante se encuentren en países distintos. Debido a las diferencias entre las legislaciones de los distintos países, pueden surgir conflictos sobre la legislación que aplicar.

Estos problemas, con la solución que parece que el Gobierno Español quiere extender a todo el ámbito, es decir, la laboralización de estos trabajadores, claro que son solucionados, pero se provoca la destrucción de estas nuevas formas de empleo que surgieron como nuevas formas de empleo que impulsan la digitalización de la economía. Y como se indica por parte de las asociaciones contrarias a su laboralización: “Lejos de ofrecer una solución y aportar seguridad jurídica a un debate social y político, la judicialización ha venido a demostrar que el marco laboral actual no es capaz de dar respuesta a las nuevas formas de trabajo”.

8.2. Retos

Según claman desde el sector de los repartidores de plataformas, el camino adecuado a seguir debería ser el optado por países como Francia o Italia: "Negociar un ingreso

mínimo por hora, mejoras en nuestros seguros privados, vacaciones y, sobre todo, un asiento en la mesa de negociación, con Gobierno y plataformas para que los repartidores hagamos oír nuestra voz. Un asiento para que, de una vez por todas, terminemos con esta absurda situación en la que un Gobierno paternalista que no mira por nuestros intereses, unos sindicatos que no nos representan y una patronal que no parece tener mucho interés en nosotros se creen con derecho a elegir nuestro futuro"¹¹⁴.

Los legisladores se han centrado en el desarrollo del Derecho de Trabajo, lo que ha provocado una desprotección hacia los contratos de Derecho Privado. Dado que en el mercado de trabajo se está dando una tendencia positiva hacia los contratos no laborales, es necesario plantear una reforma de este tipo de contratos, con el objetivo de evitar situaciones de desprotección de trabajadores que optan por llevar a cabo este tipo de contratos.

Actualmente, lo que impide que el mundo laboral evolucione y se adapte a los requisitos demandados por el mercado de trabajo, es la dicotomía sobre la que está construido el sistema laboral. Es decir, las dos únicas figuras principales reguladas por el ordenamiento son la del trabajador por cuenta ajena o asalariado, y la del trabajador por cuenta propia o autónomo.

Dos son las principales opciones que se han planteado para la regulación de estos trabajadores. La primera es la creación de una nueva figura a medio camino entre el trabajador asalariado y el trabajador autónomo¹¹⁵. Un sector amplio se opone a esta opción al considerar que es una medida innecesaria, al poderse abordar con las herramientas legales ya existentes. La segunda opción, sería la adaptación de una de las figuras ya existentes. Algo parecido a lo que se hizo con la creación de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, aunque esta figura cuente con importantes carencias¹¹⁶.

¹¹⁴ (2021). “Varias asociaciones de 'riders' plantean a Díaz alternativas a la "laboralización forzosa””. *Europapress*. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/noticia-riders-insisten-seguir-siendo-autonomos-plantean-diaz-alternativas-laboralizacion-forzosa-20210210122203.html>

¹¹⁵ Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker””. *The Hamilton Project*, pp. 15–18. Disponible en: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf

¹¹⁶ Todolí, A. (2017, 22 febrero). “¿La figura del TRADE resuelve los problemas laborales de la uber economy?”. *Argumentos en Derecho Laboral*. Disponible en : <https://adriantodoli.com/2016/06/15/la-figura-del-trade-resuelve-los-problemas-laborales-de-la-uber-economy/>

Esta segunda opción es la más adecuada. Ahora bien, hay que determinar desde qué legislación se parte: desde el Estatuto de los Trabajadores o desde el Estatuto del Trabajo Autónomo. El propio sector, tanto por parte de las plataformas como por parte de los propios trabajadores, como ya hemos visto, parece que se decanta por una legislación que tenga como punto de partida el Estatuto del Trabajo Autónomo, aportando así características propias de estos trabajadores, como la flexibilidad o independencia funcional y aprovechando todo el sistema legal y fiscal ya construido alrededor del trabajador autónomo.

Partiendo del régimen del trabajador autónomo y teniendo en cuenta que en las relaciones de la gig economy hay una relación entre el contratante y prestador de servicios en la que el prestador de servicios suele estar en desigualdad de poder, hay que brindar de una mayor protección al trabajador, de tal forma que la parte fuerte de la relación no pueda aprovecharse de la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Bibliografía

LEGISLACIÓN

Acuerdo de diálogo social: proyecto de real decreto-ley para la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Boletín Oficial del Estado. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Exposición de motivos III.

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

Ley núm. 2019-1428, de 24 de diciembre, de orientación de la movilidad. Diario Oficial de la República Francesa.

Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de los itinerarios profesionales. Diario Oficial de la República Francesa.

Decreto-Ley 3 septiembre 2019, n. 101 relativo a las disposiciones urgentes para la tutela del trabajo y la resolución de crisis de empresas. Boletín Oficial de la República Italiana

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.

JURISPRUDENCIA

STSJ Galicia de 21-1-2020, AS.55/2020.

STS, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 2018, Rec. 4245/2017.

STS, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2020, Rec. 3201/2019.

STS, Sala de lo Social, de 24 de junio de 2020, Rec. 2781/2019.

STS, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2018, Rec. 588/2018.

STS, Sala de lo Social, de 19 de febrero de 2014, Rec. 1404/2014.

STS, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2018, Rec. 45/2018.

STS (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2010 (núm. 5384/2010) (Rec. 2010/2009)

SJS nº24, de 19 de mayo de 2019, de Barcelona, Rec. 205/2019.

SJS nº1, 215/2019, de 14 de junio de 2019, de Salamanca.

SJS nº 1, de 20 de febrero de 2019, de Gijón, Rec. 61/2019.

SJS nº6, de 1 de junio de 2018, de Valencia, Rec. 244/2018.

SJS nº33, de 11 de febrero de 2019, de Madrid, Rec. 53/2019.

STSJ de Asturias, Juzgado de lo Social, de 4 de abril de 2019, Rec. 1143/2019.

STSJ de Madrid, Juzgado de lo Social, de 23 de enero de 2020, Rec. 1323/2019.

STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019.

STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019.

STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019.

STS de 25 de septiembre de 2020. Rec. 4746/2019.

Soc. 28 novembre 2018, Take Eat Easy, nº17-20.079 PBRI, Sem. jur. soc. 49. 1398, av. de l'av. général C. Courcol-Bouchard et note G. Loiseau ; SSL 2018-1841, obs. B. Gomez, p. 6 et P. Lokiec, p. 10.

OBRAS DOCTRINALES

Franco, T. S. (2020). “El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia”. El teletrabajo. Tirant lo Blanch, pp. 167-206.

Purcalla Bonilla M.Á.(2019). “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: Notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, en Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 218, pp. 55-86.

Cruz Villalón, J. (2003). “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, Fundación Alternativas, p.13.

Montoya Melgar, A. (2005). “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el derecho del trabajo”, Temas Laborales, n.81, p. 37.

Calvo Gallego, F. J. (2005). “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, Temas Laborales, n.81, pp. 46-47.

Molero Manglano, C. (2008): “La configuración legal del autónomo dependiente: problemas y viabilidad (un estudio del artículo 11 de la Ley 20/2007)”, *Actualidad Laboral*, n.2, p.1.

Martínez Barroso, M. D. L. R. (2007). “El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del proyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo”, *AFDUDC*, pp. 451-484.

Hernández Nieto, J. A. (2010). “La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.11, pp. 177-194.

Hernández Nieto, J. A. (2010). “La desnaturalización del trabajador autónomo: el Autónomo Dependiente”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.11, pp.180-181.

Martín Puebla, E. (2012). “El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico”, *Tirant Lo Blanch*, pp. 58-59.

Pérez, A. P. (2012). “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”. *Dereito: revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, 21(2), pp. 69-71.

Cruz Villalón, J. (2013). “El trabajo autónomo económicamente dependiente en España”. *Documentación Laboral*, n.98, pp. 19-36.

Calvo Gallego, F. J. (2005). “Los trabajadores autónomos dependientes: Una primera aproximación”, *Temas Laborales*, n.81, pp. 46-47.

Muñoz, P. J. (2020). “Economía colaborativa y plataformas digitales”. Editorial Reus.

Montero Pascual, J. J. (2017). “La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas”. *La regulación de la economía colaborativa*, pp. 1-382.

European Parliament. (2019). “Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations”. Proposal for a directive European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Committee on Employment and Social Affairs, Brussels.

López Balaguer, M. (2020). “El trabajo a distancia como medida preferente a aplicar en las empresas frente a la crisis del COVID-19”. *Actualidad jurídica iberoamericana*, n.12 bis, pp. 668-677.

Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta Gabarain, A. (2020). “El teletrabajo en España”, *Boletín económico/Banco de España [Artículos]*, n. 2. Pp. 5-9.

de las Heras García, A. (2016). “El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas prácticas”. *Centro de Estudios Financieros*.

Sánchez, A. M., Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., & de Luis Carnicer, M. P. (2003). “Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano”. *Boletín Económico de ICE*, (2753).

de las Heras García, A. (2015). “La regulación del teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas”. *Doctoral dissertation*, Universidad de Jaén.

Herrera Duque, M.J. (2020). “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia”. *Abogacía Española*. Consejo General.

Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. y Casas Baamonde, M^a E., “El Trabajo Autónomo y el Derecho del Trabajo”. RR.LL. n^o 7-8/2000; pp. 3.

López Álvarez, M. ^a. J., Matorras Díaz-Caneja, A., Molero Manglano, C., & Sánchez Cervera, J. M. (2017). “Manual de Derecho del Trabajo” (4.^a ed.). *Tirant lo Blanch*. Pp. 73.

Alarcón Caracuel, M.R. (1986). “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *REDT*, n.28, p. 503.

Bayón Chacón G. y Pérez Botija E., (1958). “Manual de Derecho del Trabajo”, *Victoriano Suárez*, Madrid, pp. 18-21.

Ojeda Avilés, A. (1998). “Encuadramiento profesional y ámbito del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborables*, Tomo I, p. 148.

Gandía, J. L., & Giménez, D. T. (2010). “El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos”. *El Derecho*, pp 39-40.

Martín Puebla, E. (2012). “El trabajador autónomo económicamente dependiente, contexto europeo y régimen jurídico”, *Tirant Lo Blanch*, pp. 58-59.

Gandía, J. L., & Giménez, D. T. (2010). “El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos”. *El Derecho*, pp. 74-100.

Todoí, A. (2021, 18 febrero). “Borrador de la ley “rider” y un pequeño comentario”. *Argumentos en Derecho Laboral*.

Todoí, A. (2017, 22 febrero). “¿La figura del TRADE resuelve los problemas laborales de la uber economy?”. *Argumentos en Derecho Laboral*.

OTROS

Iglesias Otero, M. (2018). “¿Qué es la “gig economy”?” Innovación BBVA. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>

Woodcock, J. (2019). “Los efectos de la gig economy”, en *El trabajo en la era de los datos*, Madrid, BBVA. Disponible en: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/los-efectos-de-la-gig-economy/>

Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy*. London: Polity Press, pp. 25-38.

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”. *Revista Competitividad e Innovación*, n.1, pp. 98.

Sierra Benítez, E. M. (2012). “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico (2012)*, p 5-25.

Fuente: Eurostat (2018). Labor Force Survey.

Sierra Benítez, E. M. (2017). “La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n.11, pp. 133-155.

Andrés, J., Bentolila, S., Dolado, J. J., & Felgueroso, F. (2009). “Propuesta para la reactivación laboral en España”, *El País*. Disponible en: https://elpais.com/diario/2009/04/26/negocio/1240751679_850215.html

Sierra Benítez, E. M. (2019). “El trabajo a distancia y el Teletrabajo”. *Fiscal&laboral al día*, pp. 278

Moreno, M. J. A. (2014). “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”. *Cuadernos de Gestión de Información*, n.4, 172-187.

Datos sacados del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=37445#!tabs-tabla>

Delgado, J. L. G. (2020). “La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.25, pp. 253-266.

Ramírez, J. M., & Hernández, M. P. (2019). “Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”. *Revista Competitividad e Innovación*, n.1, pp. 99-102.

Collados, M. B. F. (2021). “El teletrabajo en España antes, durante y después del confinamiento domiciliario”. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.9, pp. 401-405.

Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). “Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial”. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), pp. 97-98.

Romero, J. M. (2020). “Teletrabajo: modalidad en expansión”. *Enfoques jurídicos*, n.2, pp. 121-129.

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). “El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea”. *IvieLAB*, n.1, pp. 1-10.

Pons, F. T. (2020). “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo””. *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.8, pp. 7.

Belzunegui Eraso, A. G. (2005). “El teletrabajo en España: implicaciones sobre las condiciones de trabajo”. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, n.6, pp. 287-296.

Bel, J. y Paris, M. (2020). “Diez impactos directos de la nueva ley de trabajo a distancia en España”. *Cuatrecasas*. Disponible en: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/diez-impactos-directos-nueva-ley-trabajo-distancia-espana/>

Rodríguez-Escudero, N., Ruiz de Salazar, G. y Martínez de Luco Ybarra, E. (2020). “España Regula el Trabajo a Distancia”. *Latham & Watkins*. Pp. 4-7.

Rodríguez Elorrieta, N., “El falso autónomo: características y medidas encaminadas a su protección”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 7, 2016, pp. 165-167

de la Villa Gil, L.E., “El Concepto de Trabajador”. REDT nº 100/2000, pág.40.

Javillier, J.-C. (1982). “Derecho del Trabajo”. *Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social*. Madrid, p. 58.

CNAE-2009 (2021). “Serie histórica de afiliación media por actividad económica. Cuenta ajena y propia”. *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*. Disponible en: <http://www.seg.social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/est8/est10/est290/est292/est293>

Alonso Olea M. (1974). “Introducción al Derecho del Trabajo”, *Revista de Derecho Privado*, Madrid, pp. 207-209.

Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo. (2020, 9 septiembre). Iberley. <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contrato-trabajo-15391>

Melgar, A. M. (2005). “Trabajo dependiente y trabajo autónomo ante el Derecho del Trabajo”. *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.81, pp. 25-40.

García Jiménez, M. y Molina Navarrete, C. (2008). “El estatuto profesional del trabajo autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso”, *Tecnos*, Madrid, p. 121.

Riesco-Sanz, A. (2016). “Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España”. *Revista Internacional de Sociología*, 74(1).

Ramos, M. J. R. (2008). “El Estatuto del trabajo autónomo: críticas y aplausos”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.18, p. 3.

López, M. C. P. (2004). “Trabajo subordinado y trabajo autónomo en el ordenamiento laboral español”. *Gaceta Laboral*, n.10(1), pp. 61-71

García, R. M. M. (2010). “El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España”. *Revista Complejus*, n.1(1), pp. 48-68.

Alonso, A. V. (2008). “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate”. *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, n.96, pp. 150-153.

Román Vaca, E. (2012). “La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente y su laboralización en el estatuto del trabajo autónomo”. *Boletín ADAPT Internacional*, Especial 5, pp. 1-7.

Tomé Fernández, I. (2015). “Periodismo Internacional: internet como plataforma periodística para los corresponsales freelance”, *Universidad de Valladolid*, pp. 26-34.

Podestá, C. (2005). “Trabajar como ‘freelance’, cada vez más difícil”. *Cuadernos de periodistas: revista de la Asociación de la Prensa de Madrid*, n.2, pp. 77-84.

Sur, D. A. (2016). “La economía colaborativa”. *Autonomía Sur*, pp. 8-11.

Malt & BCG. (2020, diciembre). “Panorama freelance en Europa 2021. Welcome to the new work order”.

Royo, M. R. P. (2016). “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”. *Creatividad y sociedad: revista de la Asociación para la Creatividad*, n.26, pp. 36-37.

González, P. (2018, julio). “¿Qué es un contrato freelance?”. *Billin*. Disponible en : <https://www.billin.net/blog/que-es-contrato-freelance/>

El contrato freelance. (2020). Jimdo. <https://www.jimdo.com/es/blog/contrato-freelance/>

Cañigüeral, A. (2020). “El trabajo ya no es lo que era. Nuevas formas de trabajar, otras de vivir”. *Conecta*, pp. 31-32.

Palacio, G. (2021, 11 marzo). “Trabajo acuerda la 'Ley Rider': "Gozarán de todos los derechos que tienen los trabajadores”. *EL MUNDO*. <https://www.elmundo.es/economia/2021/03/11/6049f672fc6c83b9298b4660.html>

Eddine Hilali, B. (2020). “Carta abierta al Gobierno. Asociación Autónoma de Riders”. Disponible en: <https://documentcloud.adobe.com/link/track?uri=urn%3Aaaid%3Ascds%3AUS%3Ab71bc9c2-c9a3-40c2-8fe3-5adec63a8929#pageNum=1>

Rodríguez, A. (2021, 9 marzo). “La “Ley Rider” es una obsesión que tiene el Gobierno basada en un mito”. *Hipertextual*. Disponible en: <https://hipertextual.com/2021/02/detractores-ley-rider>

Gómez, M. V. (2021, 12 abril). “La ministra de Trabajo confía en extender la ley de los repartidores a más sectores”. *EL PAÍS*. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-04-12/la-ministra-de-trabajo-confia-en-extender-la-ley-de-los-repartidores-a-mas-sectores.html>

RTVE.es/AGENCIAS. (2021, 12 abril). “Nuevas manifestaciones de «riders» para ser autónomos”. *RTVE.es*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210303/repartidores-vuelven-manifestarse-para-ley-riders-les-permita-ser-autonomos/2080213.shtml>

Jiménez, M., & Cortés, R. P. (2021, 4 marzo). “Más de 2.000 repartidores piden que la «ley de Rider» incluya la opción de poder ser autónomo”. *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/03/03/companias/1614777075_010264.html

(2021). “Varias asociaciones de 'riders' plantean a Díaz alternativas a la "laboralización forzosa"”. *Europapress*. Disponible en: <https://www.europapress.es/economia/noticia-riders-insisten-seguir-siendo-autonomos-plantean-diaz-alternativas-laboralizacion-forzosa-20210210122203.html>

Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker””. *The Hamilton Project*, pp. 15–18. Disponible en: https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf