

PLATAFORMAS DIGITALES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CONTRATO DE TRABAJO

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Salamanca

www.wilfredosanguinetti.es

La economía de las plataformas

- Nuevo modelo de negocio surgido la década pasada
 - Busca ofrecer bienes o servicios de forma más directa, rápida y barata
 - Mediante el empleo de las plataformas digitales como instrumento de conexión con los consumidores y reducción de costes
- Toda plataforma está compuesta por dos elementos:
 - Una red digital en la que pueden ser ofrecidos bienes y servicios
 - Una serie de algoritmos que permiten ajustar automáticamente las transacciones, organizar su realización y controlar su desarrollo
- Aunque su creación requiere una inversión relevante
 - Luego resultan fácilmente exportables, por lo que suelen ser negocios globales

Clases de plataformas digitales

1. De intercambio, venta o alquiler

- Realizan una labor de mera intermediación (Airbnb, Blablacar, Entradas.com, Milanuncios.com, Infojobs)

2. De prestación de servicios profesionales

- Ponen en contacto a profesionales independientes (*freelances*) con potenciales clientes (Clasgap)

3. De externalización *on line* de tareas (*crowdsourcing on line*)

- Facilitan la realización por Internet de tareas simples y repetitivas por una multitud de trabajadores situados en cualquier lugar

4. De trabajo a demanda *off line* (*crowdsourcing off line*)

- Reclutan y organizan a un conjunto de trabajadores que deben prestar presencialmente un servicio organizado por ellas (Uber, Globo, Deliveroo, Clintu, Cuideo, Traventia)

Las plataformas relevantes para el Derecho del Trabajo

- Son aquellas que no solo intermedian, sino que organizan la prestación de un servicio
 - A veces las del tercer tipo y sobre todo las del cuarto
- Sus características más destacadas suelen ser:
 - Fijación unilateral de las condiciones de prestación del servicio
 - Gestión a través de algoritmos y evaluaciones de los usuarios
 - Recepción del pago de los servicios a través de cuentas *ad hoc*
 - Uso de sistemas de geolocalización
 - Libertad de elección de los turnos y aceptación de los pedidos
 - Aportación por quien trabaja de medios materiales (vehículo y móvil)
 - Realización de microtarefas, a las que se asocian micropagos
 - Reclutamiento de un número muy amplio de trabajadores

Dos valoraciones opuestas del mismo fenómeno

- Una forma de trabajar enteramente autónoma
 - Donde el profesional trabaja cuando lo desea
- Una modalidad más de trabajo dependiente
 - Sujeto a un control penetrante y muy intrusivo
- Instrumento de creación de empleos flexibles
 - Que abren nuevas oportunidades de acceso o mejora de los ingresos
- Sistema que promueve la inestabilidad y los bajos ingresos
 - Con sometimiento a fórmulas muy intensas de control y a superiores exigencias en materia de tiempo de trabajo y disponibilidad
 - Y una mayor dificultad para la defensa individual y colectiva de los derechos

Los problemas laborales planteados por el trabajo a través de plataformas

- Esta forma de trabajar plantea dos tipos de problemas:
 1. De calificación jurídica
 - Determinación de su naturaleza autónoma o dependiente
 2. De régimen jurídico
 - Valoración de la aptitud de la regulación que le corresponda para limitar sus riesgos sin sofocar sus aspectos positivos
 - Teniendo en cuenta sus peculiaridades
- Se prestará atención especial al primero
 - Partiendo de la negación de su carácter laboral por las plataformas

La trascendencia de un intenso debate doctrinal y judicial

- Actualmente trabajan en plataformas de reparto 14.337 personas
 - Se calcula que su calificación como autónomos supone un ahorro de 92 millones en salarios y 76 millones en cuotas a la Seguridad Social
 - En total 158 millones al año
- Existen pronunciamientos judiciales contradictorios
 - 15 de JS (9 a favor de la laboralidad y 5 en contra)
 - 2 de TSJ (1 de cada lado)
- Es previsible un pronunciamiento en UD del TS en un futuro mediato

¿Cómo enfocar el problema de la calificación?

- La clave radica en determinar si la plataforma:
 - Es solo un medio de comunicación entre el cliente y el repartidor
 - Siendo este quien organiza y dirige su actividad
 - O asume la organización y dirección de la prestación del servicio
 - Actuando el trabajador por cuenta y bajo la dirección de aquella
- El artículo 1.1 ET es una herramienta muy útil para ello
 - Ofrece una definición amplia y flexible del trabajo protegido
 - Basada en el sometimiento del trabajador a una esfera de organización y dirección ajena
 - Solo es preciso adaptar la búsqueda de indicios de la existencia de ese poder a las nuevas formas de trabajar

Pasos previos para la solución del problema

- El TS ha empezado ese proceso de adaptación
 - Acepta la laboralidad incluso con libertad horaria, falta de instrucciones constantes, libre aceptación de trabajos y aportación de medios
 - Si se aprecia un poder general de fijación de las condiciones de desarrollo de la prestación y la falta de una estructura empresarial propia
- La solución debe ser, en todo caso, casuística
 - Ya que las plataformas son muy diversas y cambiantes
 - Y en ellas conviven indicios de autonomía y de subordinación

Indicios de autonomía en el trabajo en plataformas de reparto

- Libre elección de las horas de disponibilidad
- Libre aceptación o rechazo de los encargos
- Retribución por pedido y no por tiempo
- Posibilidad de sustitución y subcontratación
- Ausencia de exclusividad
- Aportación de medios materiales (vehículo y móvil)
- No compensación de gastos

Indicios de subordinación en el trabajo en plataformas de reparto

- Organización del servicio por la plataforma y uso de su marca
- Mayor valor económico y relevancia de la plataforma
- Relaciones directas entre los clientes y la plataforma
- Fijación de los precios y las retribuciones por la plataforma
- Realización personal de la prestación
- Continuidad de las prestaciones y duración de la relación
- Medios de control sobre la actividad especialmente intensos
- Sistemas de puntos con consecuencias sobre la elección de franjas horarias, la asignación de pedidos y la permanencia

El análisis de los indicios contradictorios

- Hace falta realizar una valoración cualitativa
 - Ya que los indicios de un tipo son argumentos en contra de la calificación de la relación del lado opuesto
- La calificación final debe ser una que:
 - Basándose en los indicios de un lado, explique o neutralice los del otro
- Para fundamentar la autonomía no basta, por ello, con aludir a la libertad horaria y de aceptación de pedidos
 - Si no se explica por qué el servicio es organizado por la plataforma
 - Y por qué el prestador está sujeto a muy intensas formas de control
- Es preciso valorar qué ocurriría si invertimos la lente

El análisis desde la perspectiva de la laboralidad

- Hay importantes elementos para afirmarla
 - Como las aludidas facultades de control y la ajenidad sobre los elementos esenciales del negocio
- ¿Cómo neutralizar los indicios que la niegan de plano, como la libertad horaria y de aceptación de pedidos?
 - No son reales debido al sistema de reputación digital
 - Resultan irrelevantes debido a la dura competencia entre trabajadores
 - El sistema no requiere de la estandarización de tiempos y tareas, ya que estas son cubiertas por una multitud
 - La clásica disponibilidad individual del trabajador es sustituida por una disponibilidad plural y difusa

Una conclusión provisional y una tarea de futuro

- Desde la laboralidad hay argumentos suficientes para levantar las objeciones que suelen plantearse
 - Mientras que no parece haberlos para hacer lo mismo del lado contrario
- Esta calificación no resuelve todos los problemas planteados por esta forma de trabajar
 - En particular, la dificultad de garantizar al trabajador el grado de ocupación efectiva necesario para lograr una retribución suficiente
- Esto hace necesaria una adaptación de la normativa laboral
 - Mediante un procedimiento similar al seguido para el trabajo a distancia por el art. 13 ET
- Entre tanto, la subordinación seguirá estando allí