



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

PLATAFORMAS DIGITALES Y DERECHOS LABORALES.
NORMAS, REALIDAD Y PROPUESTAS EN LOS ÁMBITOS
INTERNACIONAL, COMUNITARIO Y ESPAÑOL

Eduardo Rojo Torrecilla

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

PLATAFORMAS DIGITALES Y DERECHOS LABORALES. NORMAS, REALIDAD, Y PROPUESTAS EN LOS ÁMBITOS INTERNACIONAL, COMUNITARIO Y ESPAÑOL

*DIGITAL PLATFORMS AND LABOUR RIGHTS. REGULATIONS,
REALITY AND PROPOSALS AT INTERNATIONAL, EU AND SPANISH LEVEL*

EDUARDO ROJO TORRECILLA

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Barcelona

Fecha de envío: 27/02/2025

Fecha de aceptación: 27/06/2025

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LOS DEBATES EN SEDE INTERNACIONAL. ¿LLEGARÁ EN 2026 UN CONVENIO Y UNA RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS? 3. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS EN LA DIRECTIVA UE 2024/2831 DE 23 DE OCTUBRE DE 2024. 4. LOS AVANCES HACIA UNA REGULACIÓN QUE RESPONDA A LA “PRIMACÍA DE LOS HECHOS” (REALIDAD MATERIAL FRENTE A REALIDAD FORMAL). RECIENTES APORTACIONES DOCTRINALES. 5. Y PARA FINALIZAR, ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS DIGITALES OFFLINE? 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN: El presente artículo trata sobre la regulación de los derechos laborales, individuales y colectivos, de quienes prestan sus servicios en las empresas de la economía de plataformas, más concretamente en las plataformas offline. Se centra, por una parte, en determinar la naturaleza jurídica de la relación contractual asalariada o autónoma de las personas trabajadoras, con repaso de aportaciones doctrinales de indudable interés, y pasa pasar revista a los proyectos de regulación en el ámbito internacional (OIT), y a la

normativa comunitaria ya existente (Directiva 2024/2831) y pendiente de trasposición al ordenamiento jurídico interno, para finalizar con unas breves anotaciones sobre las diferentes respuestas dada a la conflictividad jurídica en España por la jurisdicción social y la contencioso-administrativa.

ABSTRACT: This article deals with the regulation of labour rights, both individual and collective, of those who provide their services in platform economy companies, more specifically in offline platforms. It focuses, on the one hand, on determining the legal nature of the salaried or self-employed contractual relationship of workers, with a review of doctrinal contributions of undoubted interest, and reviews the regulation projects at the international level (ILO), and the existing EU legislation (Directive 2024/2831) and pending transposition into domestic law, ending with some brief notes on the different responses given to the legal conflict in Spain by the social and contentious-administrative jurisdiction.

PALABRAS CLAVE: Plataforma, trabajador, OIT, UE, derechos.

KEY WORDS: Platform, worker, ILO, EU, rights.

1. INTRODUCCIÓN

No faltan, ni tampoco creo que sobren, los debates sobre los cambios en las relaciones de trabajo que ha supuesto la cada vez más creciente importancia de la llamada “economía de plataformas”. Lo demuestra el importante número de aportaciones de la doctrina laboralista, con destacada presencia entre esta de la latinoamericana, así como las reuniones, jornadas y seminarios que se han celebrado, y que sin duda lo seguirán haciendo, en los últimos años. Todavía se trata de un número reducido de personas que prestan sus servicios para tales empresas, pero no es menos cierto que su número va progresivamente aumentando al hilo de la ampliación de los sectores de actividad en los que tales empresas llevan a cabo su actividad, hasta hace poco tiempo concentradas fundamentalmente en los sectores de la restauración y del transporte.

Conviene delimitar primeramente cuál es el objetivo, la finalidad, del presente artículo. No se trata de un estudio de la economía de plataformas y de su relevancia, ya que existen numerosas aportaciones doctrinales, si bien lógicamente habrá que referirse a qué son y las tipologías existentes. Mi propósito, atendiendo además a la petición formulada por la dirección de la Revista en que se publica este artículo, es abordar, con la lógica limitación de la extensión de un artículo como este, la regulación de los derechos laborales, individuales y colectivos, de quienes prestan sus servicios.

Se trata, por tanto, de conocer, o al menos intentarlo, cuáles son esos derechos, ya se trate de trabajadores asalariados, tesis que he defendido en los trabajos que he efectuado sobre esta temática y que se sitúa en la misma línea que autores como Jesús Cruz, Hugo Barreto y Federico Rosembaum, o de trabajadores independientes, “autónomos”.

Para dicha finalidad, me basaré en el estudio en la todavía inexistente normativa internacional pero cada vez más posible en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, por cuanto en la Conferencia Internacional anual celebrada el mes de junio fue objeto de debate, como punto V del orden del día, el documento “Trabajo decente en la economía de plataformas (elaboración de normas, primera discusión)”, habiéndose aprobado una Resolución en la que se decidió “inscribir en el orden del día de su 114.^a reunión (2026) un punto titulado «Trabajo decente en la economía de plataformas» para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación”¹.

.....

1 file:///C:/Users/Eduardo/Downloads/ILC113-Resolution%20V-[RELMEETINGS-250612-016]-Web-SP.pdf (consulta: 20 de junio) Véase Rojo Torrecilla, Eduardo “OIT. 9ª Conferencia sobre regulación

Por supuesto, y aquí ya disponemos de un texto normativo, la referencia será obligada de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que deberá ser traspuesta a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros a más tardar el 2 de diciembre de 2026.

Y en fin, sin que sea posible entrar en un análisis de la jurisprudencia y doctrina judicial, sí que debe hacerse referencia cómo se encuentra la realidad española, con la problemática derivada de la aplicación de la conocida como “Ley riders”, más exactamente la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que requiere sin duda de una ampliación de los sectores de actividad en los que operan las plataformas digitales para trasponer adecuadamente la Directiva comunitaria, como ya se ha apuntado, correctamente a mi parecer, en la doctrina laboralista.

En mi explicación me centro en las plataformas offline, dadas las dificultades existentes para el conocimiento de cuáles son, si es que existen, las relaciones laborales en las plataformas on line y muy especialmente si se dan las condiciones para que pueda entenderse que una persona que presta sus servicios es un trabajador en sentido estricto, ya sea asalariado o autónomo, y si estamos en presencia de un sujeto empleador, ya sea la plataforma digital o el tercero que ha propuesto la realización de una actividad y para la que es puesta a disposición una persona, o varias, a través de la plataforma. No obstante, y cabe destacarlo, ya se han llevado a cabo muy interesantes aportaciones doctrinales y prácticas al respecto sobre la realidad española, siendo el reciente estudio de la profesora Helena Ysàs y del profesor Ricardo Esteban², muy ilustrativo al respecto, en el que se constata que “la especial debilidad de las personas que prestan servicios, que no solo realizan tareas de corta duración, sino que lo hacen desde sus domicilios o desde cualquier emplazamiento con un ordenador personal u otro dispositivo digital en condiciones de absoluto aislamiento, contribuye a que este tipo de trabajos se mantengan fuertemente invisibilizados y no se conozcan litigios ni actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito”.

.....

para el trabajo decente, del 2 al 4 de julio. Notas sobre su contenido, con especial atención a la regulación del trabajo en la economía de plataformas” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/06/oit-9-conferencia-sobre-regulacion-para.html> (consulta: 1 de julio).

2 “El (micro)trabajo en línea para plataformas en España: estudio empírico y análisis jurídico-laboral” *Ius-labor* 3/2024 <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/431890/526313> (consulta: 20 de febrero). La autora y el autor han estudiado, como explican en la presentación, “las características de las prestaciones de servicios que se llevan a cabo para un total de 20 plataformas y aplicaciones que operan en España”.

Se trata, además, de un debate no sólo de ámbito internacional, comunitario y español, sino que se está dando en numerosos países en distintos continentes desde hace ya varios años, y que he ido analizando en mi blog desde 2016, por lo que me parece obligado remitir a todas las personas interesadas a la lectura de algunas de las entradas en las que he abordado dicha problemática³. Recientemente, se ha vuelto a suscitar en Francia con la presentación de una proposición de Resolución en el Senado por parte del grupo comunista, “destinada a la aplicación en el Derecho francés de la Directiva europea relativa a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores en las plataformas digitales”, que no ha sido tomada en consideración⁴, y que entre otros contenidos pedía al Gobierno que adoptara “importantes medidas de control para permitir, cuando sea apropiado, una correcta determinación del estatus profesional, estableciendo en la ley criterios de subordinación basados en la presunción legal de empleo para todos los trabajadores de plataformas sujetos a control y dirección”, y que fomentara “el establecimiento de procedimientos sencillos y legibles que favorezcan el reconocimiento de una presunción legal para los trabajadores con el fin de recalificarlos, incluso para atender cuestiones fiscales y sociales”, así como “el refuerzo de los medios de la inspección del trabajo mediante la contratación de un número importante de agentes de inspección capaces, en particular, de iniciar los procedimientos adecuados a raíz de una inspección para caracterizar jurídicamente la presunción de empleo a fin de hacer eficaces los artículos 4 y 5 de la Directiva”.

2. LOS DEBATES EN SEDE INTERNACIONAL. ¿LLEGARÁ EN 2026 UN CONVENIO Y UNA RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS?

A la pregunta formulada en el título del presente epígrafe no es posible aún dar una respuesta, si bien todo parece indicar, en atención a los trabajos y estudios que se han

.....

3 Solo a título de ejemplo, véase “Casos Foodora (Australia) y Take It Easy (Francia). No son riders, drivers, o contractors. Son trabajadores por cuenta ajena” <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2018/11/casos-foodora-australia-y-take-it-easy.html> y “Primero la Cour de Cassation francesa, ahora The Supreme Court of UK. Los conductores de UBER son trabajadores por cuenta ajena. (traducción de varios fragmentos de la sentencia de 19 de febrero de 2021)” <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2021/02/primero-la-cour-de-cassation-francesa.html>, y “Reino Unido. ¿Elevación a los altares (jurídicos) de la cláusula de posible sustitución del “riders” para excluirlo de la condición de “employee”? Una nota a la sentencia de la High Court of Justice de 5 de diciembre de 2018 (y recordatorio de la Decisión del Central Arbitration Committee de 14 de noviembre de 2017)” <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2018/12/reino-unido-elevacion-los-altares.html> (consulta: 20 de febrero).

4 <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppr23-548.html> (consulta: 23 de febrero).

llevado a cabo en la última Conferencia anual, que el próximo año, tras la celebración de la segunda discusión, se tratará de normas muy flexibles que permitan un amplio margen de maniobra para su aplicación. Por ello, procedo a realizar una síntesis de los documentos de trabajo, cuyo contenido ha sido sustancialmente mantenido en las conclusiones aprobadas en la Conferencia anual celebrada en junio y a la que me he referido con anterioridad.

Desde que el Consejo de Administración de la OIT acordara la inclusión en el orden del día de la CIT 2025 de esta temática, se han publicado ya dos informes de indudable importancia: el primero, de carácter más teórico, un estudio detallado de la economía de plataformas y la necesidad de adoptar las medidas normativas adecuadas para que sea realidad el trabajo decente en ellas; el segundo, ya de índole mucho más práctica, recoge las respuestas formuladas por gran parte de los Estados miembros al cuestionario remitido, y presenta una propuesta de Convenio y otra de Recomendación para la primera discusión en la CIT.

En el documento publicado en 2024 (Informe V1)⁵ hay un completo análisis, entre otros contenidos, de cómo surgieron y de la diversidad de la economía de plataformas, cuál es la naturaleza del trabajo desarrollado y la tipología de estas, el marco normativo, y qué debe entenderse por “plataforma” y por “trabajador de plataforma”. El estudio finaliza con la explicación de las razones que justifican la aprobación de una normativa internacional, de las que me interesa subrayar la propuesta de que se aplique a “... tanto a las plataformas basadas en la ubicación como a las plataformas en línea”, justificando dicha tesis en que “... a pesar de sus diferencias, ambos tipos de plataformas presentan las mismas lagunas en cuanto a la protección de que disponen los trabajadores, lo que justifica la elaboración de un conjunto común de protecciones estándar”, añadiendo que “tratar conjuntamente ambos tipos de plataformas permitiría una aplicación coherente de las normas en todas las plataformas, también en relación con la dimensión transfronteriza del trabajo de plataformas, y, de ese modo, se promovería la igualdad de condiciones, lo que contribuiría a lograr una competencia leal y prácticas laborales armonizadas”.

En efecto, en esta línea va la Propuesta de Convenio formulada en el Informe V2⁶, presentado en enero de este año, ya que se propone que la expresión “plataforma digital del trabajo” designe a “a toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio: i) a petición del destinatario del servicio; ii) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico”.

• • • • •

5 Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-SP.pdf> (consulta: 18 de febrero).

6 Mismo título que el anterior https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-SP_0.pdf (consulta: 20 de febrero).

La delimitación del ámbito empresarial de examen en este artículo ha de ir de la mano del de la persona trabajadora, y aquí ya encontramos en la propuesta del documento de la OIT diferencias conceptuales con la defensa de la laboralidad *stricto sensu* de la prestación y con independencia de matizaciones o adaptaciones que puedan hacerse a la regulación laboral general que afecta a las personas asalariadas.

Teniendo sin duda en consideración la realidad laboral mucho más compleja en los Estados miembros que aquella a la que ha debido prestar atención la Directiva comunitaria y a la que más adelante me referiré, el futuro Convenio utiliza una definición completamente abierta, que al mismo tiempo sirve para poder incluir a todas las personas trabajadoras en el mayor número de derechos regulados en la propuesta.

Así, al referirse a “trabajador de plataformas digitales”, la futura norma designa a “toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración; iii) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal”⁷.

Obsérvese, en definitiva, que no es solo la extensión de la definición a toda persona trabajadora en un sentido amplio, sino también a todas las actividades, con independencia de que tengan una regulación formal, y supongo que en ello habrá influido el muy amplio número de países en donde la nota de informalidad, sobre la que volveré más adelante, es mucho más que un mero dato en las relaciones de trabajo, tal como demuestran otros informes de la OIT. Ello no obsta a que en el texto se resalte la importancia de la correcta calificación jurídica, “basándose principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador”.

La propuesta de Convenio, concretada en algunos de sus contenidos por la de Recomendación, llama a todos los Estados a garantizar a todos los trabajadores el disfrute de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, cinco tras la incorporación reciente del derecho a “un entorno de trabajo seguro y saludable”⁸, que se añade a los

• • • • •

7 Puede consultarse al respecto la muy amplia información disponible en “Estadísticas sobre la economía informal” <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/>, en la que se subraya que “En muchos países, la economía informal representa una parte significativa del mercado laboral y desempeña un papel importante en la producción, la creación de la ocupación y la generación de ingresos. Sin embargo, la informalidad expone a los trabajadores a un mayor riesgo de vulnerabilidad y precariedad. Tiene un fuerte impacto negativo en la adecuación de los ingresos, la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones laborales en general” (consulta: 17 de febrero).

8 “Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo” <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho> “En su 110ª reunión, celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los

de libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, se contemplan “disposiciones más concretas” sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo, contra la violencia y el acoso (la influencia del Convenio núm. 190 es claramente perceptible⁹), la promoción de empleos decentes, una remuneración adecuada, y una protección de Seguridad Social que sea “no menos favorable que la que se aplica a otros trabajadores en situación comparable”.

No menos importante a mi parecer, tanto desde la perspectiva de los derechos individuales como de los colectivos es la protección que se contempla ante la utilización de algoritmos, de “uso de sistemas automatizados”, por parte empresarial, tanto en la fase de acceso al empleo como para las condiciones de trabajo y muy especialmente para la extinción (desactivación) de la relación contractual. En este punto, encontramos bastantes similitudes con la Directiva UE, siendo especialmente importante el reconocimiento del derecho, cuando una decisión empresarial sea generada por un sistema automatizado, a “una revisión por humanos de toda decisión que tenga como consecuencia la denegación del pago, o la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo”. La importancia, desde el ámbito colectivo, del “conocimiento del algoritmo” ha sido destacado por la doctrina laboralista al examinar el caso de España, siendo el artículo del profesor Francisco Pérez Amorós un punto de referencia ineludible para su adecuado conocimiento¹⁰.

.....
principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir las consiguientes enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009)” (consulta: 18 de febrero).

9 Una explicación detallada del texto en mi artículo “OIT, la historia de 190 + 206: algo más que dos números, un recordatorio permanente de la lucha contra la violencia y acoso en el trabajo. Convenio y Recomendación aprobados el 21 de junio de 2019 (texto comparado con los proyectos)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/oit-la-historia-de-190-206-algo-mas-que.html> (consulta: 20 de febrero).

10 “Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.4/2024, págs. 140-181 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/683158> (consulta: 21 de febrero). Expone el autor en la presentación que “En este estudio se comentan los sujetos, el objeto, el tiempo, la forma y la finalidad del derecho de información algorítmica, tomando como referencia la legislación laboral española y algunas pautas de la Unión Europea. Se constata que la información sobre los algoritmos es altamente sensible, porque incide en el reparto del poder entre el empleador y los trabajadores en la empresa. Se plantea que el derecho de información de referencia evita que el mal uso de los algoritmos pueda lesionar los derechos laborales. Y se concluye que quien tenga el poder para configurar los algoritmos que se utilizan en la empresa y la información sobre los mismos dispondrá de buena parte del poder para dirigirla”.

Y no quiero acabar las referencias a la futura norma sin hacer expresa mención a la protección de los migrantes y refugiados que se recoge en el apartado 35, algo que demuestra sin dudas alguna el conocimiento de la realidad laboral y en la que una parte no menospreciable de la prestación de servicios se lleva a cabo por dichas personas (basta con referirse a la realidad española para confirmar esta tesis), por lo que no resulta nada extraño que la OIT llame a los Estados miembros a la adopción de “... todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir los abusos contra los migrantes y los refugiados en el marco de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales, y para brindarles una protección adecuada”.

3. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS EN LA DIRECTIVA UE 2024/2831 DE 23 DE OCTUBRE DE 2024

Sin prisas, pero sin pausas, y con bastante conflictividad política, finalmente, y tras un periplo jurídico que se inició el 9 de diciembre de 2021 con la presentación por parte de la Comisión Europea de la Propuesta, se aprobó el 23 de octubre la citada Directiva cuyo título da claramente a entender, y otra cosa es que lo haya conseguido plenamente, “la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, una norma a la que he dedicado especial anterior en diversos artículos desde que se inició el debate en sede comunitaria¹¹. Ahora bien, en realidad el punto de partida fue la Comunicación de la Comisión de 24 de febrero de 2021, por la que se abrió la primera fase de consulta a las organizaciones empresariales y sindicales para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 154.2 del Tratado de funcionamiento de la UE, que recordemos que dispone que “antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión”.

.....

11 Sirva como referencia para completar adecuadamente el presente artículo el texto titulado “Del 9 de diciembre de 2021 al 11 de noviembre de 2024. Y al final, llegó al Diario Oficial de la UE la Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Análisis de su contenido” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/11/del-9-de-diciembre-de-2021-al-11-de.html>, en el que expuse, como una de las tesis a mi parecer más importantes de la norma que “... se trata de un texto que establece “requisitos mínimos”, por lo que “... que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas”, y por consiguiente, “salvo en caso de que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, también en lo que respecta a los mecanismos para determinar la existencia de una relación laboral, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente” (consulta: 15 de febrero).

En apretada síntesis, y siguiendo el análisis en los mismos términos anteriormente utilizados para la propuesta de Convenio y Recomendación de la OIT, destaco la importancia que confiere la norma a la introducción de medidas por los Estados miembros que faciliten “la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas”, y el reconocimiento de “derechos algorítmicos”, o si se desea ser más prudente jurídicamente hablando, del derecho a disponer de información sobre los sistemas automatizados utilizados por las plataformas.

Relevante es destacar que la norma remite a la normativa de cada Estado sobre qué debe entenderse por contrato de trabajo o relación laboral, si bien siempre teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, y, además, “sobre la base de la evaluación de los hechos”, es decir acercándose a la “primacía de la realidad” y no a una mera constatación de la realidad formal contractual y amparándose en la (pretendida) autonomía de la voluntad de las partes.

La norma, al igual que la propuesta de Convenio, se aplica a todas las plataformas, como lo demuestra que entre los requisitos que debe reunir toda persona física o jurídica que pueda calificarse como plataforma digital de trabajo, se encuentra el de la organización del trabajo a su cargo y realizado por personas físicas a cambio de una remuneración, “con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado”. Y por lo que respecta a las personas que prestan los servicios, complementa lo dicho en el párrafo anterior con la mención a que ello es independiente “de la naturaleza de la relación contractual o de la denominación de dicha relación por las partes implicadas”, lo que conlleva plantearse adecuadamente la protección social de todas las personas trabajadoras, tal como puso de manifiesto el Comité Económico y Social europeo en un reciente Dictamen¹², en el que concluyó que “se debe alentar y apoyar a los Estados miembros en la reforma de sus sistemas nacionales de protección social para que garanticen el acceso a la protección social a todos, independientemente del tipo de contrato laboral, así como a los trabajadores autónomos. A tal fin, los trabajadores atípicos deben poder disfrutar de una protección equivalente a la de los trabajadores típicos, de modo que accedan a prestaciones suficientes y sostenibles en proporción a sus cotizaciones”.

El capítulo II está dedicado a la situación laboral, regulando cómo debe llevarse a cabo la calificada de “correcta”, insistiendo una vez más en que “... deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la realización real del trabajo, incluida la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de de-

.....

12 Desequilibrios sobre protección social en general y específicamente respecto de las «nuevas formas de trabajo» y «los trabajadores atípicos» (Dictamen de iniciativa) Aprobado en la sesión plenaria de 23 de octubre de 2024 <https://www.ccoo.es/6aaf5ad7141167875cc1a43a0f5d3e6c000001.pdf> (consulta: 22 de febrero).

cisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas”. Para ello, se establece una “presunción legal de laboralidad”, que deberá refutarse por la plataforma si considera que la relación contractual no es la propia de una relación asalariada¹³.

Especialmente relevante es el capítulo III, dedicado a la gestión algorítmica, en el que se regulan los derechos individuales de las personas trabajadoras y colectivos de sus representantes, ya sean unitarios o sindicales, cuya trasposición al ordenamiento interno bien pudiera hacerse en España en la elaboración, tantas veces anunciada y tantas veces olvidada, del Estatuto del trabajo del siglo XXI¹⁴, y si se quiere ser más modesto, o más realista, en la reforma del texto actualmente vigente y que requiere de amplias revisiones para adecuarse a las nuevas realidades tecnológicas¹⁵.

.....

13 Dediqué especial atención a esta temática en el ámbito normativo español en el artículo “De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto”, *Temas Laborales* núm. 158/2021, págs. 11-43, en el que defendí que “... La importancia de la titularidad de la aplicación informática con la que se presta el servicio deviene un elemento esencial en la nueva regulación para reforzar si cabe la presunción de laboralidad que se enmarca en una visión de las relaciones de trabajo donde la flexibilidad organizativa no es incompatible en modo alguno, más bien al contrario, con la existencia de una relación laboral asalariada” <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/586524> (consulta: 17 de febrero).

14 Remito, para un estudio más detallado del posible nuevo marco normativo, a mi artículo “En el camino hacia el Estatuto del trabajo del siglo XXI en España (En el marco del obligado respeto a la normativa y jurisprudencia internacional y comunitaria)”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* núm. 159/2024, págs. 15-39 https://www.mites.gob.es/ficheros/publica/articulos_revista/01-ESTUDIO_REVISTA_159.pdf (consulta: 18 de febrero). Mi tesis era, y sigue siendo, que “... No es una norma que pueda pensarse únicamente en términos de “rentabilidad” del gobierno que pudiera aprobarla, sino que ha de servir para regular de forma estable unas relaciones laborales que, aun habiendo cambiado sensiblemente con respecto a las que existían en el año de aprobación de la LET, se siguen caracterizando por aquello que siempre ha definido a nuestro Derecho del Trabajo, la situación de desigualdad en el marco de la relación contractual asalariada entre el sujeto que presta el servicio, la persona trabajadora, y quien lo recibe, el sujeto empleador”.

15 Una mirada distinta al impacto de la tecnología, y más concretamente de la inteligencia artificial, en la vida laboral, se manifiesta por el profesor Miguel Rodríguez-Piñero, para quien “Los iuslaboralistas tenemos una visión sesgada de la realidad jurídica, puesto que en nuestra programación la tutela de la parte débil en las relaciones laborales condiciona la manera de elaborar, interpretar y aplicar el Derecho. Cualquier regulación de la IA debería, según nuestro criterio, centrarse en la garantía de los derechos, puesto que el avance en sus capacidades nos genera poco interés, cuando no abierta desconfianza. Pero tenemos que aceptar la realidad de los cambios tecnológicos, y de la revolución que estos están suponiendo. Por ello, los sistemas de IA deben estar en el centro de nuestra atención como Juristas”. “Derecho del Trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas”, en *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, núm. 37/2024, págs. 120-148 <https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915> (consulta: 23 de febrero). Desde otra perspectiva, la Resolución aprobada por Comisión de

Se trata de una información que debe facilitarse por las empresas desde el momento de la selección de personal, y antes de utilizar los sistemas automatizados cuando se trate de la información que debe remitirse a la representación del personal. El contenido de la información que obligatoriamente debe facilitar la plataforma, regulado en el apartado 1 del art. 9, se concreta en el plano individual en el apartado 3, y en el colectivo en el apartado 4.

Me interesa destacar el primero, disponiendo la norma que “ las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a las personas que realizan trabajo en plataformas, de manera concisa, la información a que se refiere el apartado 1 en relación con los sistemas y las características de estos que les afecten directamente, incluida, en su caso, la información sobre sus condiciones laborales: a) a más tardar el primer día de trabajo; b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y c) en cualquier momento a petición suya”.

Si bien no menos importante es el derecho colectivo, que incluye la obligación empresarial de informar “... previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo”.

Y no lo es menos tampoco que se reconoce el derecho de disponer de información facilitada por “humanos” cuando se haya adoptado una decisión empresarial por sistemas automatizados, ya que la persona trabajadora tiene reconocido el derecho a recibir una explicación, oral o escrita, por un “humano” para “debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión”.

Al igual que en la propuesta de Convenio de la OIT, la norma comunitaria regula el derecho de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de la obligada aplicación de la Directiva 89/391 CEE y de las directivas conexas, con mención específica a la protección contra la violencia y el acoso, debiendo la plataforma establecer para ello “medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces”.

En fin, entre los derechos reconocidos en la Directiva, además del correspondiente a la autoridad laboral, a la que la empresa deberá informar sobre las personas que prestan

.....

Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Congreso de los Diputados el 18 de diciembre, a propuesta del grupo parlamentario socialista, “insta al Gobierno a seguir apostando por una IA humanista al servicio de las personas que permita mejorar su calidad de vida, poniendo en marcha iniciativas encaminadas a: 1. Promover el desarrollo de herramientas de IA que permitan medir la productividad de una determinada entidad en un determinado rango de tiempo. 2. Establecer mecanismos que permitan medir y controlar las variaciones de productividad en los distintos centros de trabajo, analizando las causas de dichas variaciones. 3. Supervisar e incentivar que aquellas entidades públicas o privadas en las que se esté produciendo un aumento de la productividad significativo por el uso de herramientas de IA, repercutan en sus trabajadores parte de los beneficios producidos, ya sea en forma de incremento de salario, disminución de la jornada laboral, aumento de los días de vacaciones, etc.”. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/D/BOCG-15-D-265.PDF (consulta: 24 de febrero).

sus servicios y la situación laboral, cobra especial importancia el capítulo V, dedicado a las vías de reparación y cumplimiento efectivo, que en línea semejante a lo dispuesto en otras Directivas reconoce el derecho de la persona cuya relación contractual haya finalizado, en caso de vulneración de sus derechos, a tener acceso a “a una resolución de litigios en tiempo oportuno, eficaz e imparcial, así como derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido”, concretándose en el caso de despido (obsérvese que se trata de un término propio de la normativa laboral que regula el trabajo asalariado) en que la plataforma digital queda obligada a facilitar al trabajador las razones de su decisión, “por escrito y sin demora indebida”, y que en todo caso, cuando la decisión empresarial sea considerada contraria a derecho, las sanciones que se impongan deberán ser “efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y al número de trabajadores afectados”, y además que “en el caso de infracciones relacionadas con la negativa de las plataformas digitales de trabajo a cumplir una sentencia que determine la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, los Estados miembros establecerán sanciones, que pueden incluir sanciones económicas”.

No conviene olvidar, a efectos de su trasposición por los Estados miembros, que se trata de una norma que establece requisitos mínimos, tal como se recoge en su introducción y se concreta en el texto articulado (art. 26.2), por lo que “no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores de plataformas, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores de plataformas, en consonancia con los objetivos de la presente Directiva”.

Desde la doctrina laboralista se ha efectuado una crítica muy concreta a la Directiva en cuanto a su mínima consideración sobre la perspectiva de género, poniéndose de manifiesto por el profesor Pablo Gimeno que “no hay una sola referencia a los problemas específicos que pudieran derivarse de la discriminación por razón de sexo, especialmente con los procesos de embarazo y lactancia, situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o conciliación de la vida familiar con la profesional”, y destacando que “en el artículo 17, en el que se regula el acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas, la información que debe brindarse a las autoridades competentes y a las representaciones de las personas que realicen trabajo en plataformas no incluye un desglose por razón de sexo que puede servir al menos como parámetro de valoración”¹⁶.

.....

16 “Directiva de plataformas. Algunos avances sin gafas moradas”. Foro de Labos, 3 de diciembre de 2024 <https://www.elforodelabos.es/2024/12/directiva-de-plataformas-algunos-avances-sin-gafas-moradas/> (consulta: 23 de febrero).

Para su adecuada trasposición a la normativa española, además de su necesaria incorporación a los textos normativos vigentes, señaladamente la Ley del Estatuto de los Trabajadores por lo que respecta a la ampliación de la aplicación de la presunción de laboralidad para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas de plataformas, y no únicamente las de restauración, también se han apuntado por la doctrina otras reglas que convendría incorporar, tales como “quién es el órgano competente para supervisar y controlar el cumplimiento de la normativa traspuesta”, con la necesaria modificación de la Ley sobre Infracciones en el Orden Social, la protección frente a los algoritmos “a todas las empresas que usen sistemas de control automatizados o de toma de decisiones automatizadas y no solamente a las plataformas digitales”, y la concreción de a qué sujetos se dirigen los derechos colectivos, ya sean representaciones unitarias o secciones sindicales de empresa¹⁷.

4. LOS AVANCES HACIA UNA REGULACIÓN QUE RESPONDA A LA “PRIMACÍA DE LOS HECHOS” (REALIDAD MATERIAL FRENTE A REALIDAD FORMAL). RECIENTES APORTACIONES DOCTRINALES

He dicho en la introducción de este artículo que deseaba destacar las sugerentes aportaciones doctrinales recientes en la doctrina laboralista latinoamericana sobre la importancia de una regulación del trabajo en las plataformas digitales que proteja adecuadamente a todas aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios para aquellas, y que califique correctamente el estatus jurídico de estas, siendo ello especialmente importante dado el alto grado de informalidad que caracterizan en algunos países las relaciones laborales y la fuerte presencia de las empresas de la llamada economía de plataformas en ellos¹⁸.

.....

17 Todoli Signes, Adrián, “La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición”. *Temas Laborales* núm. 173/2024, págs. 45- 74 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/685410> (consulta: 22 de febrero).

18 Véase el artículo de Mauricio, Roxana “Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual” OIT 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf (consulta: 20 de febrero) Por mi parte, y al examinar los datos publicados en informes de la OIT, puse de manifiesto que “(en 2021)... son muy relevantes ya que demuestran claramente la diversidad del mundo del trabajo por lo que respecta tanto a las condiciones laborales como de protección social: nada más ni nada menos que el 61,2 % de la población ocupada a escala mundial, el 61,2 % del total desempeña su actividad en la economía informal, y que dentro de este gran grupo “los trabajadores independientes (con o sin emplea-

Pues bien, dos cualificadas aportaciones son las de los profesores Hugo Barreto y Federico Rosembaum, con los que comparto sus planteamientos respecto a qué debe ser el Derecho Laboral y como debe regular los derechos y obligaciones de aquellas personas que ponen su fuerza de trabajo a disposición de las plataformas.

A) En la brillante y dilatada aportación doctrinal del profesor Barretto hay un artículo de especial interés al objeto de mi análisis. Se trata del titulado “El derecho laboral en las plataformas digitales de trabajo”¹⁹.

Así, el autor critica que “Entre las rupturas que se atribuyen al trabajo prestado a partir de la utilización de plataformas figura de manera principal, pero no única, la afirmación de que se trata de trabajo enteramente autónomo, desprovisto de todo signo de dependencia, perfil que habría quedado arrumbado en un cajón de herramientas taylor/fordista casi en desuso”, y enfatiza, con pleno acierto a mi parecer que “Este sesgo autonómico de la labor no sería decisivo si se asumiera una noción amplia de la actividad laboral tal como se ha discutido desde el pasado por parte de la doctrina internacional (Supiot et al., 1999; Freedland, 2007), pero en cosmovisiones jurídicas más formalistas como son muchas de las latinoamericanas el planteo es más complejo”.

Siguiendo con el planteamiento crítico de la aceptación de la “realidad formal”, sin prestar atención a la “realidad material”, subraya que “decantarse ab initio en favor de la inexistencia de la relación laboral significa un apresuramiento, un error metodológico que se traduce en última instancia en un renunciamento al estudio en profundidad de la relación entre derecho y trabajo en el caso del prestado para empresas que utilizan medios tecnológicos digitales e incorporan inteligencia artificial para la toma de ciertas decisiones que tienen que ver con la gestión del trabajo”, por lo que reivindica, y así lo hacen también las propuestas de Convenio y Recomendación de la OIT que han sido objeto de mi exposición con anterioridad, que “Esta solución apriorística es más propia de la práctica

.....
dos asalariados) representan el 47,7 por ciento de los trabajadores del sector informal, los trabajadores asalariados el 36,2 por ciento y los trabajadores familiares auxiliares el 16,1 por ciento”, con especial afectación por lo que respecta a los (inferiores) ingresos obtenidos por las mujeres...”, y que “El impacto de la economía informal también es muy significativo cuando examinamos los datos del nivel de pobreza, ya que, excluyendo al sector de la agricultura, mientras que dicho nivel es del 15,1 % en el empleo formal, se duplica hasta llegar al 31,3 % en el empleo informal” En “El trabajo decente o digno. Pasar de las palabras a las normas y a los hechos” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/11/el-trabajo-decente-o-digno-pasar-de-las.html> (consulta 20 de febrero).

19 Publicado en Mocella, Marco y Sychenko Elena (eds) “The quest for labor rights and social justice. Work in a changing world”, que recoge las ponencias del XXIV Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social <https://series.francoangeli.it/index.php/oa/catalog/view/1202/1264/6790>, págs.. 254-269 (consulta 23 de febrero).

judicial de defensa del interés de ese tipo de empresas – donde esta estrategia puede ser legítima – que de una aproximación científica. Por ello se entiende que un método pertinente para no decaer en pura ideología jurídica y evitar tomar un atajo rápido reside en estudiar analíticamente la adecuación de cada instituto del derecho laboral mediante una especie de “test de aplicabilidad” respecto del trabajo realizado en empresas de plataformas, tarea consistente en verificar las condiciones de aplicación de una serie de variables (tiempo de trabajo, remuneración, control, poder del empleador, etc.) a la esfera de la referida actividad”.

Para concluir, al final de su estudio, con una manifestación de alcance más general sobre aquello que debe ser el Derecho del Trabajo y que obviamente encaja en el ámbito de las relaciones de trabajo en la moderna, o no tanto si prestamos atención a la realidad laboral más allá de la aplicación de la tecnología, cual es la siguiente: “conviene tener presente el doble objetivo de desmontar el discurso de la radical novedad del trabajo mediante plataformas digitales y la necesidad de descartar todo punto de vista apriorístico sobre la calificación del vínculo como no laboral y en su lugar ingresar al estudio de los institutos que regulan el trabajo prestado en condiciones de radical (ahora sí el término es apropiado) desigualdad, que es en todo caso el fenómeno más general que envuelve y contiene al instrumento puntual de la subordinación laboral”.

B) No menos interesante es la brillante aportación del profesor Federico Rosembaum en su intento de aportar sus reflexiones para lograr una normativa de alcance internacional y que se han concretado en el artículo “El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa”²⁰, con la que aspira, según sus propias palabras, a “a sentar las bases para una regulación internacional que no solo proteja a los trabajadores en el entorno de las plataformas digitales offline, sino que

.....

20 Publicado en la Revista de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social núm. 1/2024 <https://revistas.usc.gal/index.php/labor/article/view/9670> Este es el resumen del artículo: “El texto analiza la propuesta de un marco regulatorio internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline. Se pretende explorar la creciente relevancia de este tipo de empleo en la economía actual y la necesidad de mecanismos regulatorios que garanticen condiciones laborales decentes y justas. El texto se divide en tres partes. En la primera parte, se revisa las características del trabajo en la economía de plataformas, los desafíos inherentes a este tipo de empleo y las razones que justifican una intervención regulatoria. En la segunda parte, se analizan varios modelos de regulación y legislación existentes y propuestos que apuntan a abordar el problema del trabajo mediante plataformas. En la tercera parte, se propone un marco regulatorio internacional específico para plataformas digitales offline que promueva un trabajo decente y justo. El texto también analiza el papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con este tema y el potencial de regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales”. (consulta: 15 de febrero).

también fomente la equidad, la justicia social y limite la profundización de la precariedad en el mercado de trabajo”.

El autor propone tres principios rectores que enlazan perfectamente con otras aportaciones doctrinales que han avanzado igualmente en la regulación del trabajo en plataformas digitales acercándose a la realidad material, es decir a la primacía de los hechos y no únicamente a la realidad formal sustentada en una aparente (y no real) igualdad de las partes contractuales. En su punto de partida está la necesaria toma en consideración de la normativa de la OIT, en concreto de la importante Recomendación sobre la relación de trabajo núm. 198, de 2006, que parte del principio de la “primacía de la realidad”. En efecto, su apartado 9 dispone que “A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.

El segundo pilar sobre el que asienta su tesis el autor es la presunción de laboralidad, haciendo un amplio estudio de la realidad normativa de varios países latinoamericanos, debiendo incorporarse esta de tal manera que su condición de aplicación “sea la ejecución de un trabajo de forma personal”, ya que ello contribuiría a “intentar superar las dificultades de inseguridad jurídica presentes al día de hoy, así como constituir un insumo trascendente a fin de lograr una re-calificación más o menos generalizada de estas situaciones hacia el trabajo dependiente”, y además facilitaría la tarea jurisdiccional, ya que, y esta es una realidad bien conocida en la vida judicial española y ha suscitado importantes diferencias entre la jurisdicción social y la contencioso-administrativa, “las mayores dificultades presentes en el transcurso de un litigio, así como la presencia de resoluciones judiciales contradictorias sobre la calificación de la relación mantenida entre las partes, se derivan principalmente de la diversidad interpretativa generada en el proceso de calificación de dicho vínculo, la verificación de los indicios de laboralidad, etc.”. En fin, como necesario complemento de los dos principios anteriores, el tercero, que ya conocemos desde otra perspectiva en la normativa española reguladora de la jurisdicción social siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, sería el desplazamiento de la carga de la prueba hacia las empresas de la economía de plataformas para refutar la presunción de laboralidad²¹.

• • • • •

21 Así, las empresas deberían probar que “... a) que el trabajador se encuentra libre de control; b) que la empresa no dirige su trabajo; c) que la empresa no ejerce ningún tipo de poder disciplinario sobre el trabajador, ya sea de forma directa o indirecta; d) que el trabajador posee autonomía funcional y organizacional; e) que el trabajador interviene directamente en el mercado ofreciendo sus propios servicios

Tiene además especial interés el estudio del profesor Rosembaum ya que va en la misma línea que las propuestas internacionales y la normativa comunitaria respecto al que califica de “listado de derechos mínimos para los trabajadores de plataformas offline”, que deben ir vinculados a la dirección algorítmica, la protección de datos personales, el tiempo de trabajo y los descansos, la remuneración, la seguridad y salud laboral, la libertad sindical, negociación colectiva y conflicto colectivo, y a medidas que garanticen el cumplimiento efectivo de todos los derechos enunciados, reconociendo el autor, y obviamente estoy de acuerdo con su parecer, que “Este es el aspecto más trascendente desde el punto de vista pragmático, ya que, en el fondo, todo el montaje protector señalado, se vaciaría de contenido si no existe la capacidad real y efectiva de lograr su cumplimiento y aplicación práctica”.

C) En los debates en el seno de la doctrina laboralista española cobra especial relevancia el dedicado a cómo adecuar la normativa laboral a la realidad del trabajo de los repartidores, es decir a una de las modalidades del trabajo en la economía de plataformas y que en nuestro país ha sido la que ha generado mayor debate, como lo prueba que la reforma de la LET operada por el RDL 9/2021 de 11 de mayo, y después, tras su tramitación parlamentaria, por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, fuera dirigida sólo a ese colectivo, y mucho más cuando las empresas que más conflictividad jurídica ha generado anunció el 2 de diciembre del pasado año que procedería a la laboralización de los trabajadores que prestan servicios para ella²², y que ya hay un segundo acuerdo de empresa de otra de las empresas del sector²³.

A tal efecto, es relevante la aportación del profesor Jesús Cruz, con cuyas tesis he coincidido en los diversos artículos en los que he manifestado mi parecer sobre la regulación laboral de dicho colectivo y he destacado la importancia de abordarla tanto desde un marco

.....

(ajenidad en el mercado); f) que la prestación de servicios ofrecida por el trabajador no tiene vinculación con la marca de la empresa contratante (ajenidad en la marca); g) que el trabajador es propietario de los activos esenciales para la prestación del servicio (ajenidad en la titularidad de los medios de producción). En resumen, estos tres principios rectores operarían conjunta y coordinadamente” ob. cit, pág. 23.

22 Delivery Hero SE: Glovo decides to move to employment based model for delivery riders in Spain and expects to receive reclassification decisions in Spain <https://ir.deliveryhero.com/news/delivery-hero-se-glovo-decides-to-move-to-employment-based-model-for-delivery-riders-in/3cec37f8-7146-4824-aec8-501533d1a0c2> (consulta: 23 de febrero).

23 “Just Eat España firma un nuevo acuerdo de convenio con sindicatos y lidera el diálogo social en el sector de las plataformas de delivery” <https://www.ccoo-servicios.es/html/61644.html> (consulta: 23 de febrero). El texto del primer acuerdo puede consultarse en [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf) (consulta: 22 de febrero), disponiendo el art. 3, primer párrafo (al igual que el nuevo acuerdo) que “... El Convenio es aplicable a todas las personas que prestan sus servicios para la Empresa y estén vinculadas con ésta a través de un contrato laboral, así como a las que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratadas laboralmente en la misma”.

normativo como desde la concreción de algunos contenidos a través de la negociación colectiva, al igual que ocurre en la gran mayoría de regulaciones de las distintas actividades laborales. Hay que poner el acento, subraya el profesor Cruz, con variable intensidad según se trata de la vía legal o convencional, en el régimen de la gestión del tiempo de trabajo y con respeto a la consolidada jurisprudencia del TJUE sobre qué debe entenderse por tiempo de trabajo y tiempo de descanso, en el de la remuneración, con obligado respeto al salario mínimo interprofesional y con independencia de que la misma derive de cada entrega o trabajo realizado, cómo debe concretarse los términos de la llamada “desactivación” y la protección de la persona trabajadora ante aquello que puede ser en realidad un despido (recordemos que la Directiva comunitaria fija reglas muy claras al respecto y que deben trasponerse al ordenamiento jurídico interno”). La correcta articulación entre marco legal y convencional podría facilitarse con alcance general con un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, que puede abarcar tanto las plataformas como las restantes empresas del sector de reparto de mercancías, lo cual, según el profesor Cruz, y comparto su tesis, “ofrecería al mismo tiempo un régimen de cierta homogeneidad de las empresas del sector, eliminaría potenciales riesgos de competencia desleal entre las empresas, al mismo tiempo que ofrecería estándares de protección de los trabajadores que garantizase un empleo de calidad”²⁴.

5. Y PARA FINALIZAR, ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS DIGITALES OFFLINE?

Puede parecer sorprendente la pregunta de este apartado del artículo..., para quienes sigan únicamente las resoluciones judiciales de la jurisdicción social, en especial la ya histórica sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre

.....

24 ¿Qué regulación para los riders? https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/que-regulacion-riders-jesus-cruz-villalon_1331464_102.html (consulta: 12 de febrero). Igualmente, el profesor Cruz realiza una interesante propuesta de cara a la trasposición de la Directiva UE, cual es que “hay que tener en cuenta que algunas empresas del sector, cuando utilizan el modelo de contratación laboral, lo hacen a través de empresas a las que denominan “flotas”, que actúan como contratistas de servicios para las plataformas. Se trata de intermediarios, que vienen contemplados por la recientemente aprobada Directiva sobre trabajo en plataformas, exigiendo una regulación específica por parte de los ordenamientos de los Estados miembros, particularmente a los efectos de precisar las obligaciones respectivas de intermediarios y plataformas. A estos efectos, la necesaria transposición de la Directiva, antes de diciembre de 2026, sería la oportunidad de clarificar que, en estos casos, las flotas, como contratistas, pertenecen a la propia actividad de la plataforma digital y, por tanto, rige una responsabilidad solidaria entre ambas en materia salarial y, en su caso, de Seguridad Social”.

de 2020, que declaró la laboralidad de la relación entre un “repartidor” y la empresa de plataforma para la que prestaba sus servicios.

Con escasísimas excepciones, quien acuda a la página del CENDOJ, comprobará la corrección de la afirmación anterior²⁵, y si para muestra vale un (último) botón, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de San Sebastián el 21 de enero de este año²⁶, estimo la demanda interpuesta, en procedimiento de oficio, por la Tesorería General de la Seguridad Social, y declaró que “la relación que existió entre la empresa “Glovoapp 23, S.L.” y las ciento sesenta y ocho personas a que se refiere el acta de liquidación incoada a la empresa “Glovoapp 23, S.L.” el 7 de Abril del 2022, durante los periodos a los que se refiere ese acta, esto es el periodo comprendido entre el 1 de Octubre del 2018 y el 31 de Diciembre del 2020, es de naturaleza laboral; debiendo las partes pasar por esta declaración”.

Distinto será el resultado si acude a la doctrina judicial de los Juzgados centrales de lo Contencioso-Administrativo (hasta donde mi conocimiento alcanza, la Sala C-A del TS no se ha pronunciado aún sobre los recursos de casación interpuestos contra las sentencia de estos). Era muy publicitada la sentencia dictada por Juzgado núm. 10 el 26 de julio de 2024²⁷, a la que han seguido bastantes más en el mismo sentido, que estimó parcialmente el recurso interpuesto por la citada empresa contra “contra la resolución dictada el 9 de marzo de 2023 por el Subdirector General de Ordenación e Impugnaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social mediante la cual se confirma y eleva a definitiva el acta de liquidación número NUM000 y se confirma la sanción propuesta en el acta de infracción número NUM001...”, al haber concluido que “... se ha demostrado en este proceso que la autonomía de los riders no es aparente, que gozan de una amplia libertad para desarrollar su cometido y que Glovoapp23 no ejerce un efectivo poder de dirección y control sobre ellos, cumpliéndose con ello también el requisito a que alude la sentencia del Tribunal Supremo Sala IV, Pleno, de 25 de septiembre de 2020 y con ello procede la estimación de la pretensión principal de la actora”²⁸.

.....

25 Desde los inicios de la conflictividad en sede judicial he prestado especial atención a las resoluciones judiciales, habiendo procedido a recoger todas las entradas efectuadas en mi blog hasta la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 en “Los repartidores y las empresas de la economía de plataformas. Relación laboral. (Recopilación y ordenación de 41 artículos publicados en el blog desde el 31 de agosto de 2015 al 2 de octubre de 2020)” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/10/los-repartidores-y-las-em-presas-de-la.html> (consulta: 19 de febrero).

26 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/138071c7a4a78c4ea0a8778d75e36f0d/20250129> (consulta: 19 de febrero).

27 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/02190e70c83a3a83a0a8778d75e36f0d/20240909> (consulta: 19 de febrero).

28 Dicha sentencia fue objeto de comentario por la profesora María Emilia Casas: “Trabajo autónomo no ficticio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales (caso GLOVO)”, publicado en la Revista de

¿Distintas miradas jurídicas?, ¿distintas percepciones de cuál es la realidad material y no meramente formal? ¿Distintas percepciones sobre el valor de las pruebas practicadas en cada caso concreto? ¿Influencia del cambio operado por el RDL 1/2023 y la supresión del procedimiento de oficio para demandar a la empresa presuntamente infractora?

Son estas las preguntas, entre otras, que surgen cuando nos acercamos a las sentencias de la jurisdicción social, por una parte, y de la contencioso-administrativa por otra, y que sin duda deberían ser objeto de un estudio muy detallado y que escapa de las posibilidades de este artículo que estoy ya finalizando.

Sólo me permito, como complemento del análisis jurídico efectuado con anterioridad, hacer una reflexión muy personal y que escapa en buena medida del ámbito jurídico, que no es la primera vez que la hago, y que se basa en mi percepción del trabajo de los repartidores (y por tanto no me refiero ahora al trabajo en otras empresas de plataformas, aun cuando la presunción de laboralidad debe aplicarse sin duda a todas ellas) al pasear, y viajar en transporte público, por una ciudad en la que su presencia es importante: ¿el repartidor (nacional, extranjero en situación regular o irregular, que se desplaza en patinete, bicicleta, metro, en alguna ocasión en moto, es un verdadero autónomo? Les dejo mi duda, juzguen los lectores y lectoras.

Y como (casi) siempre digo al finalizar un artículo en mi blog, buena lectura.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Nota previa: se omiten los enlaces que aparecen citados en las notas a pie de página.

BARRETO GUIONE, H. “El Derecho laboral en las plataformas digitales de trabajo”. Mocella, Marco y Sychenko Elena (eds) “The quest for labor rights and social justice. Work in a changing world”, 2024, págs. 254-269.

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA “Trabajo autónomo no ficticio en plataformas digitales de reparto. Presunción legal de laboralidad y prueba de la autonomía de la actividad de reparto a través de plataformas digitales (caso GLOVO)”. Revista de Jurisprudencia Laboral (BOE), núm. 8/2024.

.....
Jurisprudencia Laboral (BOE), núm. 8/2024 https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002734 (consulta: 24 de febrero). Para la autora, esta sentencia, y otras dictadas con posterioridad en el mismo sentido, y que enumera en su artículo, “aseguran, por el momento, un espacio lícito al trabajo de reparto autónomo intermediado por plataformas digitales, cuya frontera delimitadora es el trabajo autónomo ficticio, que cae en el terreno legalmente presumido de la laboralidad con sus consecuencias de cotización y sanción. Congruentemente, la prueba de los hechos, del principio de realidad, es decisiva”.

- CRUZ VILLALÓN, J. ¿Qué regulación para los riders? El Nacional.cat 18 de diciembre de 2024.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P. “Directiva de Plataformas. Algunos avances sin gafas moradas”. El Foro de Labos, 3 de diciembre de 2024.
- MAURICIO DEL LUJÁN, ROXANA “Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual”. OIT 2021.
- OIT (1) Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Informe (V1) 113ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2025.
- OIT (2) Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Informe (V2) 113ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2025.
- PÉREZ AMORÓS, F. “Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 4/2024, págs. 140-181.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas”. Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico, núm. 37/2024, págs. 120-148.
- ROJO TORRECILLA, E. “OIT, la historia de 190 + 206: algo más que dos números, un recordatorio permanente de la lucha contra la violencia y acoso en el trabajo. Convenio y Recomendación aprobados el 21 de junio de 2019 (texto comparado con los proyectos)” 23 de junio de 2019.
- ROJO TORRECILLA E. “Los repartidores y las empresas de la economía de plataformas. Relación laboral. (Recopilación y ordenación de 41 artículos publicados en el blog desde el 31 de agosto de 2015 al 2 de octubre de 2020)”. 15 de octubre de 2020.
- ROJO TORRECILLA, E. “De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto”, Temas Laborales núm. 158/2021, págs. 11-43.
- ROJO TORRECILLA, E. “Del 9 de diciembre de 2021 al 11 de noviembre de 2024. Y al final, llegó al Diario Oficial de la UE la Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Análisis de su contenido” 12 de noviembre de 2024.
- ROSEMBAUM CARLI, F. “El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa”. Revista de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 1/2024.
- TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la trasposición”. Temas Laborales núm. 173/2024, págs. 45-74.
- YSÀS MOLINERO, H. Y ESTEBAN LEGARRETA R. “El (micro)trabajo en línea para plataformas en España”. Iuslabor 3/2024.