EL TRABAJADOR DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES TRAS LA DIRECTIVA 2024/2831 Y SU PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

[*DIGITAL PLATFORMS WORKERS AFTER DIRECTIVE 2024/2831 AND THEIR SOCIAL PROTECTION IN SPAIN*]

Inmaculada Ballester Pastor

Fecha de recepción: 31 de julio de 2025
Fecha de aceptación: 15 de agosto de 2025

Sumario: 1. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: CONCEPTO Y TIPOLOGÍAS.- 2. EL NUEVO PRECARIADO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.- 3. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS: ¿A QUE ASPIRAR?- 3.1. El ámbito subjetivo debe comprender todo trabajador de plataforma digital en sentido amplio, incluso sin vínculo laboral.- 3.2. Sus derechos deben reconocerse omnicomprensivamente en una norma global específica.- 3.3. Deben tener garantizados derechos mínimos con carácter universal creados específicamente para ellos.- 4. OTRAS PROPUESTAS PARA INCREMENTAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS.- 5. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA TRASPOSICIÓN EN ESPAÑA DE LA DIRECTIVA 2024/2831.- 6. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS: DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

***Contents**: 1. DIGITAL WORK PLATFORMS: CONCEPT AND TYPOLOGIES.- 2. THE NEW PRECARIAT OF DIGITAL PLATFORMS.- 3. THE LEGAL PROTECTION OF THE PLATFORM WORKER: WHAT TO EXPECT?.- 3.1. The subjective scope must include all digital platform workers in a broad sense, even without an employment relationship.- 3.2. Their rights must be recognized comprehensively in a specific global rule.- 3.3. Thet must be guaranteed universal minimum rights created specifically for them.- 4. OTHER PROPOSALS TO INCREASE THE RIGHTS OF PLATFORMS WORKERS.- 5. OBLIGATIONS DERIVED FROM THE TRANSPOSITION IN SPAIN OF DIRECTIVE 2024/2831.- 6. SOCIAL PROTECTION*

OF PLATFORM WORKERS: WEAKNESSES AND PROPOSALS FOR IMPROVEMENT.

Resumen: Análisis de la protección social que debe otorgarse a los trabajadores de plataformas digitales en España, en conexión con la transposición al ordenamiento jurídico interno de la Directiva (UE) 2024/2831, con propuestas de mejora.

Abstract: *Analysis of the social protection to be granted to digital platform workers in Spain, in connection with the transposition into Spanish law of Directive (EU) 2024/2831, with proposals for improvement.*

Palabras clave: Derecho laboral de la Unión Europea, Digitalización, Directiva 2024/2831, Plataformas digitales, Trabajadores.

Keywords: *Digital platforms, Digitization, Directive 2024/2831, European Union labor law, Workers.*

* * *

1. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: CONCEPTO Y TIPOLOGÍAS

La digitalización y la consecuente aparición y multiplicación de las plataformas digitales desde las que han surgido nuevas formas de organización del trabajo ha sido -probablemente- el hito más relevante ocurrido en el mundo laboral en la última década[1]. Las plataformas han alterado no sólo los modelos de negocio existentes[2] sino también y sobre todo, la modalidad del empleo usado en ellas, un empleo -muchas veces precario- que está contagiándose a nivel mundial. Se trata de un fenómeno de gran magnitud que se retroalimenta y que sigue creciendo sin límite. Según la OIT, el número de las plataformas se ha multiplicado por 5 en los últimos 13 años[3] y también aumenta el número de trabajadores implicados. A nivel europeo la Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo señala que, en 2024, hay 11,5 millones de personas que obtienen parte de sus ingresos de esta fuente[4].

Este desproporcionado y rapidísimo auge de la *gyg economy* que, a grandes rasgos consiste en la multiplicación de tareas breves con un elemento intrínseco de digitalización y de inmediatez, a veces trasnacionales, que no suelen quedar registradas por las administraciones

---

[1] Así se afirmaba ya en 2019 en el Informe de la OIT: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.*

[2] El modelo de negocio singular en el que se basan las plataformas digitales se caracterizaría por cuatro elementos diferenciales: 1) División del trabajo en tareas de corta duración e independientes entre sí; 2) Tareas para cubrir demanda en tiempo real, que en otras circunstancias se harían en el marco de una relación laboral con una sola empresa; 3) contratación de los trabajadores a demanda y por una corta duración; 4) empleo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) en todo el proceso. *Vid*. GOMEZ GARCÍA, HOSPIDIO, *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales*, Boletín económico del Banco de España, 1/2022, p. 3.

[3] En el Informe V: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas.* Quinto punto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, 113ª reunión, 2025, fechado en 2024, se incluyen los datos más recientes a este respecto. Según podemos leer aquí -página 17 y ss- *los resultados obtenidos* -a partir de una estimación basada en diferentes fuentes de información- *indican un aumento considerable de las plataformas, que han pasado de 193 en 2010 a 1070 en 2023. Atendiendo a su presencia por actividad figuran, por orden descendente, las plataformas en línea (357), las del sector del reparto (334), las del transporte privado de pasajeros (119), las del trabajo del cuidado (121), las del trabajo doméstico (117) y un pequeño número de plataformas híbridas (22) dedicadas a la prestación de diversos servicios.*

[4] Vid. https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/infographics/digital-platform-work-facts-and-figures.

públicas, que son enormemente heterogéneas[5] y que aparecen en cualquier sector[6] propicia su desconocimiento[7] y su desregulación. Por este motivo resultan imprescindibles, en primer lugar, las Encuestas JCR-COLLEM[8] elaboradas en 2017 y 2018, cuyos resultados se han utilizado en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales; en segundo lugar, el estudio de EUROFOUND *Employment and working conditions of selected types of platform work. Empleo y condiciones de trabajo de determinados tipos de trabajos en plataformas*, en el que aparecen diez tipos diferentes de trabajo en plataformas y se seleccionan cinco de ellas para profundizar en el análisis de sus condiciones de trabajo[9] o, más recientemente, los dos Informes de la OIT: el primero, de 2019: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*[10] y el segundo, de

---

[5] Las plataformas conectan oferta y demanda y proporcionan bienes de consumo e industriales nuevos o de segunda mano, contenidos audiovisuales y/o servicios profesionales o mano de obra, haciendo uso, para ello, de los algoritmos que posee la interfaz digital; además, desarrollan actividades y/o servicios caracterizados por la inmediatez y pueden prestar servicios sin ánimo de lucro o tener un enfoque comercial.

[6] Como el alojamiento, la publicidad y los estudios de mercado, las artes, el entretenimiento y el ocio, los servicios de cuidado, la educación, los servicios financieros, la información y la comunicación, la reparación de efectos personales y enseres domésticos, el transporte y el comercio al por mayor y al por menor.

[7] EUROFOUND., *La era digital. Trabajo en plataformas: ¿maximización del potencial al tiempo que se salvaguardan los estándares?*. Resumen de políticas, Oficina de Publicaciones de la Unión europea, Luxemburgo, 2019. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-01/ef19045es.pdf.

[8] Join Research Centre. Economía colaborativa y empleo. Encuestas en línea incluidas en el Proyecto de investigación de la Comisión Europea Collaborative Economy and employment.

[9] Este Informe incluyó entrevistas exhaustivas con los trabajadores en plataformas y estos 5 tipos de plataformas seleccionadas abarcaban el 50% de las plataformas y a casi el 60% de los trabajadores de Europa en 2017. Los cinco tipos de plataformas eran las siguientes: 1) Trabajo rutinario determinado por la plataforma y realizado en el sitio -servicios de transporte con conductor, como Uber-; 2) Trabajo de cualificación moderada determinado por el cliente y realizada en el sitio -plataformas de servicios de tareas domésticas, como Oferia-; 3) trabajo de cualificación moderada iniciado por el trabajador e iniciado en el sitio -plataformas de servicios de tareas domésticas, como ListMinut-; 4) Trabajo *on line* de cualificación moderada -plataformas de servicios profesionales, como Crowdflower-; 5) trabajo especializado *on line* mediante concurso -plataformas de servicios profesionales, como 99designs-. Este Informe se encuentra disponible en: https://eurofound.link/ef18001

[10] En dicho Informe se presentan los resultados de una encuesta sobre condiciones de trabajo efectuado con 3500 trabajadores que residen en 75 países de todo el mundo que trabajan en cinco plataformas anglófonas dedicadas a la asignación de micro-tareas. En este Informe también se presentan un total de 18 propuestas con miras a garantizar un trabajo decente en las plataformas digitales de trabajo.

2024, presentado como un nuevo Punto del Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo en la 113ª reunión que se ha celebrado en 2025 y que lleva por título *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas*[11], aunque, como dice la propia OIT sigue faltando más información, más transparencia y más datos sobre el trabajo que se efectúa a través de las plataformas y es imperativo que se incluyan preguntas sobre en trabajo en las plataformas digitales en las encuestas nacionales periódicas y normalizar la recopilación de los datos referidos a estos trabajadores[12].

Acudiendo a algunos de estos Informes y, muy sintéticamente, existen diferentes tipologías de plataformas digitales según los diferentes aspectos que las caracterizan. Así, según su finalidad, hay plataformas colaborativas o comerciales; según la actividad desarrollada, hay plataformas de intermediación o de ofrecimiento de un servicio subyacente; según la actividad ofrecida, aparecen servicios de la sociedad de la información, actividades genéricas o actividades específicas; según el tipo de trabajo desarrollado, existen las plataformas colaborativas o a demanda; según la forma de ejecución del trabajo, las plataformas pueden ser en la web -*on line*- o basadas en la ubicación -*offline*-, y finalmente, según el tipo de tareas efectuadas, encontramos las plataformas de micro-tareas, de tareas creativas o de diseño, de trabajos *freelance* y de ctareas tradicionales[13]. La OIT usa una clasificación más simple, y distingue entre las plataformas de trabajo *offline* y las *on line*. Las primeras están basadas en la ubicación y los servicios los prestan personas físicas en un lugar específico (por ejemplo, el reparto, el transporte de viajeros o el trabajo doméstico) usando una plataforma digital; por el contrario, en las plataformas en línea -*online*- los trabajadores prestan servicios a distancia (por ejemplo, la programación

[11] En España muchos otros estudios se basaron en los datos extraídos de estas bases, dada la ausencia de estadísticas oficiales en las que el fenómeno del trabajo en plataformas quedara bien plasmado. Así se hizo en el estudio elaborado por el Banco de España: *El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales* elaborado en 2022, en el que se comparan los datos de estas encuestas con datos de las Encuestas españolas de población activa de 2018 y la encuesta financiera de las familias en 2017, para extraer algunos datos aplicables a España. Igualmente, en el Informe *El trabajo en las plataformas digitales en España ¿qué sabemos?. Una revisión bibliográfica*, se hace una panorámica de los datos que se conocen de las plataformas digitales en España y se hace un repaso por las investigaciones que se están desarrollando en esta materia tanto en España como en otros países. Disponible en: https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/

[12] Vid. OIT: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, 2024, p. 20.

[13] Hace mención a esta tipología ROSENBAUM CARLI, F., en *El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa*, Labor (1), 2024, USC, p. 3.

informática, los servicios de traducción o la moderación de contenidos); y a su vez, estas plataformas en línea pueden volver a clasificarse en plataformas de microtareas (o microtrabajos), las plataformas de autónomos y las plataformas de programación competitiva; finalmente, la creación de contenidos (YouTube) también sería otra subcategoría de plataformas en línea[14].

Hace poco que, desde la OCDE, la OIT y Eurostat, se ha elaborado concepto del trabajo en plataformas creado para armonizar la práctica estadística en los países de la OCDE, un concepto que exige que concurran tres condiciones: 1º) Que aparezca una actividad productiva realizada por personas para producir bienes o prestar servicios realizados a través o en una plataforma digital; 2º) Que la plataforma digital o una aplicación de teléfono controle y organice aspectos esenciales de las actividades, como el acceso a los clientes, la evaluación de las actividades realizadas, las herramientas necesarias para la realización del trabajo, la facilitación de los pagos, la distribución y priorización del trabajo a realizar; y 3º) que el trabajo dure, al menos, una hora en el período de referencia[15].

Y, a nivel europeo un avance espectacular ha sido la reciente aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831 del PE y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas -norma aplicable a todo trabajo que físicamente se

[14] OIT: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, p. 17 y ss. Por sectores, la mayoría de quienes trabajan en plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores pertenecen a los sectores de reparto y del transporte de pasajeros: así ocurre en Europa y también en EEUU; en cuanto a las plataformas de trabajo en línea, las principales actividades realizadas por los trabajadores son el desarrollo de programas informáticos, la elaboración de contenidos creativos y multimedia y la escritura y la traducción. Las tareas administrativas y la introducción de datos, las ventas y la comercialización, y los servicios profesionales son actividades menos frecuentes.

[15] La OCDE, la OIT y Eurostat, basándose en la definición de trabajo en plataformas proporcionada por la Resolución I de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en el *Manual para la medición del empleo y el trabajo en las plataformas digitales*, conceptúan formalmente el trabajo en plataformas como el trabajo que reúne esas tres condiciones. Dicho Informe está fechado el 31 de marzo de 2023 y, entre otros objetivos y en ausencia de una terminología acordada internacionalmente y una definición estándar sobre el trabajo en plataformas digitales, se define adecuadamente la naturaleza y alcance de este tipo de trabajo y empleo, teniendo en cuenta la variedad de plataformas digitales, con el objetivo de armonizar la práctica estadística en los países de la OCDE. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html.

efectúe sobre un territorio de la UE[16]-, una Directiva que ya nos ofrece, también, una definición de plataforma digital de trabajo válida, que sirve para toda la UE y que está contenida en su art. 2.1º. A la vista de este precepto aparece la plataforma digital de trabajo cuando una persona física o jurídica presta un servicio que cumpla todos los requisitos siguientes: Primero, que se efectúe, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o de una aplicación para dispositivos móviles; segundo, que se realice a petición de un destinatario del servicio; tercero, que constituya una organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado, y, cuarto, que se usen sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones[17].

Esta definición[18], como se puede apreciar, no incluye a las plataformas que no sean de trabajo, es decir, las que no organizan trabajo desarrollado por personas físicas, sino que proporcionan medios para que los proveedores lleguen al consumidor final: por ejemplo, mediante la publicación de ofertas o solicitudes. Tampoco comprende a los prestadores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos, como puede ser el alquiler de corta duración de alojamientos. Asimismo, la plataforma regulada por la Directiva requiere un trabajo individual de las personas, y además, incluye tanto a las plataformas de trabajo digitales *in situ* como a las plataformas en línea[19].

Rodeado de una gran expectación y con gran éxito en junio de 2025 la Comisión Normativa sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas ha inscrito en el Orden del día de su 114ª reunión (2026) un

---

[16] Esta regla es relevante porque, como apunta CRUZ VILLALÓN, op. cit, p. 113, modifica parcialmente los criterios establecidos en el Reglamento Roma I sobre la Ley aplicable a las relaciones contractuales.

[17] En la primera propuesta de Directiva no aparecía el cuarto de los requisitos, el que se exija el uso de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

[18] EUROFOUND tiene su propia definición de plataforma, tal cual podemos leer en la página: https://www.eorofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/platform-work, según EUROFOUND el trabajo en plataforma es una forma de empleo en la que las organizaciones o personas utilizan la plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o personas con el fin de resolver problemas específicos o proporcionar servicios a cambio de un pago.

[19] Vid., extensamente, ROJO TORRECILLA, E., Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales, en Revista Jurídica del Trabajo, volumen 5, nº 13, 2024.

punto titulado "Trabajo decente en la economía de plataformas" para una segunda discusión con miras a la adopción de un Convenio complementado con una Recomendación incorporando una serie de conclusiones en las que aparece el concepto de "plataforma digital de trabajo" y donde se señala que la expresión "plataforma digital de trabajo" designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones: i) organiza y/o facilita trabajo realizado por persona a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; ii) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica.

2. EL NUEVO PRECARIADO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Las plataformas digitales han sido positivas porque generan fácil acceso al mercado laboral[20], son una entrada virtual al trabajo desde cualquier lugar del mundo y ésta es una de sus principales ventajas de para los trabajadores: son fuente de trabajo y fuente de ingresos asequibles, incluso para colectivos con difícil inserción. La otra cara de la moneda es que estas actividades generan un dinero fácil, pero también es un ingreso escaso, irregular e inseguro, lo que tiene que ver con que exigen una disponibilidad continuada, hay muchos tiempos que no se retribuyen -por ejemplo, en los trabajadores de micro-tareas, por cada tarea remunerada se dedican 20 minutos a trabajo no remunerado y en el caso de las plataformas de reparto basadas en la ubicación, el tiempo de trabajo no remunerado puede incluir no solo los períodos de espera entre encargos sino en tiempo dedicado a subsanar errores, por ejemplo cuando un restaurante se olvida de parte del pedido[21]-; pero, además, y, sobre todo, es una actividad basada en ofertas inmediatas, a demanda, está muy fragmentada y es transitoria.

Por lo tanto, el trabajo en plataformas posiblemente esté sirviendo para percibir más ingresos, incluso para reducir los trabajadores -por cuenta

[20] Señala SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., en Concepto de trabajador y economía digital. Respuesta en el contexto internacional y en el Derecho de la UE, Revista Derecho Social y Empresa, nº 14, 2021, p. 35 que no hay que no hay que demonizar a las plataformas digitales y al trabajo generado a través de estas. Muchos países han reconocido sus ventajas en términos de flexibilidad y autonomía para los trabajadores; de capacidad para proporcionar una fuente adicional de ingresos; de oportunidades para el autoempleo e, incluso, de su contribución al crecimiento económico.

[21] OIT: Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas, p. 24.

ajena y autónomos- que están en riesgo de pobreza[22]; pero el trabajo que se efectúa es atípico, precario de mala calidad o in-*decente* -adaptando la terminología de la OIT. Recuérdese que el trabajo decente es uno de los objetivos centrales de la OIT que se configura como una orientación o una meta concreta a conseguir por la Organización que ha adquirido un creciente protagonismo en los últimos tiempos. Este término, el de trabajo decente, se identifica con un trabajo que procura un ingreso justo, con la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, con la libertad para los individuos y con la igualdad de trato para todos, hombres y mujeres. Y es que lo fundamental no es, según la OIT, crear puestos de trabajo, sino que dichos puestos sean de calidad. El objetivo o la meta del trabajo decente es, también, una versión más actualizada de la afirmación connatural a la OIT que señala: "el trabajo no es una mercancía"[23].

Desde la perspectiva del trabajador de las plataformas, cuanto más alto es el porcentaje de ingresos que un trabajador de plataformas extrae de ésta mayor es su grado de su sumisión a ella, más se rebaja su poder de presión y más desequilibrada se encuentra esta relación de trabajo, lo que propicia los abusos de la contraparte -aún consentidos mediante la auto-explotación-, una desprotección que requiere intervención de normativa legal y/o convencional para corregir el desequilibrio existente.

Los números acerca de cuántos trabajadores usan la plataforma como fuente principal de ingresos o como fuente complementaria no son demasiado claros. En 2018 la encuesta europea JCR-COLLEM identifica a los trabajadores de plataformas principales como aquéllos que ganan más del 50% de sus ingresos desde las plataformas y/o trabajan a través de plataformas más de 20 horas semanales. En ese momento este colectivo representaba alrededor del 2% de la población adulta de promedio y España destacaba como un país con un valor relativamente alto del trabajo en plataformas en relación con otros países europeos. Los datos más actuales de la OIT en 2024 son muy diferentes y aumentan el protagonismo de este colectivo especialmente desfavorecido, sobre todo en un sector concreto: el de las plataformas de transporte y de reparto. En esta anualidad, según la OIT, el uso de la plataforma como fuente de ingresos principal o secundaria aparece en un 30% de los trabajadores de todas las plataformas en línea;

---

[22] EUROFOUND., *Trabajo en plataformas: ¿maximización…*?, p. 9.

[23] *Vid*, acerca de la plasmación jurídica del trabajo decente de la OIT, LENZI, OLGA, Trabajo decente: de la teoría a la práctica de unas condiciones de trabajo mínimas, en Revista Justicia y Trabajo, nº 3, diciembre de 2023.

pero este porcentaje se duplica o triplica en el caso de las plataformas basadas en la ubicación y en el sector del transporte ya que esta actividad es la principal fuente de ingresos para el 84% de los trabajadores y en el sector del reparto este trabajo es la mayor fuente de ingresos en un 90% de las ocasiones[24].

La desprotección de estos trabajadores resulta ser, pues, directamente proporcional al grado de dependencia económica que se ostenta respecto de la plataforma: falta seguridad en el empleo, no hay continuidad en la prestación ni en los ingresos. Por lo tanto, no hablamos de un empleo, sino, más bien, en muchos casos, de un subempleo[25]. Ello provoca los abusos que conocemos -entre otros como los derivados del uso de los algoritmos-: muchos trabajadores están sobre-cualificados -tienen más formación que la que se requiere-; no acceden a servicios de prevención y/o no tienen el suficiente poder de presión para que se promueva un suficiente diálogo social ni una negociación colectiva válida que mejore sus salarios, su jornada ni tampoco su protección social, que puede ser escasa o incluso nula[26].

Asimismo, aunque las plataformas teóricamente debieran ser una oportunidad para legalizar el trabajo que se efectúa en ellas, es posible que más de contribuir a la legalización del trabajo no declarado, las plataformas

[24] OIT: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, p. 23.

[25] En lo que se refiere a los ingresos, la comparación entre los trabajadores de las plataformas y los trabajadores que se desempeñan fuera de las plataformas ofrece un panorama dispar ya que, por ejemplo, aunque parece que los trabajadores de reparto tienen más ingresos que el mismo tipo de estos trabajadores que trabaja fuera de las plataformas, en algunos estudios se señala que estos trabajadores tienen unos ingresos por hora inferiores a los del salario mínimo local. *Vid.* OIT, Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas.

[26] El perfil del trabajador de las plataformas es diferente según la plataforma en la que desempeñe sus servicios. Así, el trabajador de plataformas suele ser más joven: en 17 países europeos la mayoría de los trabajadores de plataformas tienen menos de 30 años. Por lo que se refiere a su educación, mientras que los trabajadores de plataformas de reparto tienen un nivel formativo similar al del resto de trabajadores de este sector que no trabajan en plataformas no ocurre lo mismo en las plataformas en línea, ya que, aquí, estudios realizados en los 17 países europeos revelan que los trabajadores de plataformas tienen niveles educativos superiores que el del resto de los trabajadores. Por género, la presencia de las mujeres es menor en plataformas de reparto y de transporte, y también en plataformas de trabajo en línea; no obstante, las mujeres están más presentes en trabajos de cuidado, de estética o de trabajo doméstico, entre otros. Finalmente, el porcentaje de migrantes en el trabajo en plataformas es bastante más elevado en los países desarrollados (38%) que en los países en desarrollo (7%). Las plataformas también son una entrada virtual al trabajo desde cualquier parte del mundo.

fomenten su incremento[27] ya que propiciarían un alto nivel de informalidad al usar contratos digitales y llevar a cabo transacciones digitales que escapan al control de las autoridades[28].

Así las cosas, la era digital está promoviendo un nuevo precariado[29] que es castigado con la inseguridad que procede de relaciones de empleo en las que los trabajadores quedan excluidos de poder recibir la protección social del estado de bienestar y de la protección frente a un despido arbitrario, lo que implica una incapacidad para hacer valer sus derechos. Igualmente, la inseguridad se deriva de relaciones de empleo en las que el salario se considera insuficiente para llevar una vida decente y en las que no es posible saber cuánto tiempo dura el contrato ni es posible hacer planes de futuro. También hay que tener en cuenta que, en la mayoría de las ocasiones, la precariedad no consiste sólo en padecer una de estas situaciones sino en transitar de una situación a otra de desprotección.

3. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS: ¿A QUE ASPIRAR?

3.1. El ámbito subjetivo debe comprender todo trabajador de plataforma digital en sentido amplio, incluso sin vínculo laboral

Narrar cómo se ha protegido a los trabajadores de las plataformas digitales a través de instrumentos normativos internacionales, comunitarios y nacionales no es tarea fácil porque hasta hace bien poco no se ha reconocido claramente que la normativa debería dirigirse hacia el trabajador de plataforma digital en sentido amplio. Afortunadamente, ya la OIT está planificando aprobar un Convenio apoyado de una Recomendación en 2026 sobre trabajo decente en la economía de las plataformas que incluya

[27] Según EUROFOUND, *La era digital. Trabajo en plataformas: ¿maximización del potencial al tiempo que se salvaguardan los estándares?,* p. 10.

[28] Los datos exactos de este nivel de informalidad en varios países pueden consultarse en: OIT, Hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas, p. 29 y ss.

[29] Tal como señalan MARTIN ARTILES, GODINO Y MOLINA, en Profesionales independientes en la era digital ¿el futuro del precariado?, en Anuario IET. Presente y futuro del trabajo. p. 232, el número de trabajadores autónomos profesionales ha venido aumentando en los últimos 15 años, las nuevas formas de trabajo son desligables de la digitalización y las TIC favorecen el proceso de descentralización hacia pequeñas y micro empresas así como hacia el trabajo autónomo y el trabajo irregular y la revolución digital genera nuevas formas de empleo y aparecen formas de ocupación atípicas entre las que se encuentran el trabajo autónomo y falsos autónomos mediante plataformas digitales.

previsiones dirigidas al trabajador de la plataforma[30] definiendo a éste como la persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago; e iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo.

No obstante, hasta ahora, los primeros pasos de las normas internacionales, comunitarias y estatales se han dirigido a ofrecer una protección que suele partir de un modelo jurídico dualista, basado en una tipología doble de trabajador: autónomo-independiente o laboral-dependiente. De acuerdo con éste, el carácter tuitivo de la norma aparece ligado caso exclusivamente al trabajador que posee un vínculo laboral con la plataforma, un modelo del que no es fácil distanciarse y con el que se está conviviendo para llevar a cabo la regulación sobre el trabajo en plataformas que ya está empezando a andar a nivel comunitario y a nivel estatal, y en la que ya empieza a hablarse de la persona que trabaja en las plataformas.

Dicho modelo binario es reconocible en la Resolución del Parlamento europeo de 16 de septiembre de 2021 sobre *Condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de las plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital*[31]; y es, también, el escogido teóricamente de forma mayoritaria por la doctrina científica, ya que se entiende que crear un *tertium genus* implicaría reducir el nivel de protección asignado a esta figura respecto del que disfruta el trabajador por cuenta ajena. Desde ese modelo binario la primera medida y la más extendida en las normas de diferentes países de nuestro entorno ha sido la de "empujar" hacia la laboralidad a personas que trabajan en plataformas para reconvertirlos y otorgarles "ope legis" los derechos socio-laborales de los trabajadores de las plataformas: la Ley rider española ha sido pionera en introducir dicha presunción, una presunción que también aparece -en muy distintos términos- en la Directiva 2024/2831 y que se

[30] Vid, los Documentos elaborados por la Comisión Normativa sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas preparatoria de la 114ª reunión (2026).

[31] En dicha Resolución el Parlamento europeo pide a la Comisión que precise con claridad que en ningún caso se puede contemplar la creación de un tercer estatuto laboral a escala europea entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia, ya que no contribuiría a resolver los problemas existentes y podría difuminar aún más conceptos que ya de por sí pueden confundirse y que garantice que los trabajadores de plataformas solo pueden clasificarse como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, de conformidad con la legislación nacional.

reitera frecuentemente pues aparece en 12 de los 41 países estudiados por la OIT en 2024[32].

En Europa, la Directiva 2024/2831 ha llevado a cabo un trascendental cambio de paradigma ya que el legislador comunitario, aún optando por un modelo normativo binario otorga en los arts. 7º y ss[33] los derechos derivados de la gestión algorítmica a la persona que trabaje en la plataforma independientemente del vínculo contractual que ésta tenga con ella, de forma que ya aspira a proteger -y se protege- a un trabajador de las plataformas sin vínculo laboral.

Así las cosas, hay que matizar que lo anterior no impide que haya países que sí cuenten con una tercera categoría legal de trabajador y no compartan este modelo dualista: sería el caso, por ejemplo, de Italia, Austria o Noruega, aunque en estos últimos dos países esta tercera categoría legal de trabajador no se usa para representar a los trabajadores de plataformas.

3.2. Sus derechos deben reconocerse omnicomprensivamente en una norma global específica

La Directiva 2024/2831 supone un paso adelante incontestable -regulando la presunción iuris tantum de laboralidad y los derechos derivados de la gestión algorítmica para las personas que trabajan en la plataforma- pero también es cierto que peca de omitir la regulación de otros derechos que precisarían estos trabajadores ya que, aunque califiquemos a los trabajadores de las plataformas como laborales, seguimos encontrando una discordancia entre estas formas de trabajo y las formas legales de

[32] En el Informe de la OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas*, p. 42 y ss aparecen las iniciativas normativas que, a fecha de 2024 habían sido adoptadas por un total de 41 países para regular el trabajo en las plataformas digitales; a la vista de éste, 12 de las normas examinadas incluyen la regulación de una presunción de laboralidad.

[33] Según el art. 1.2 de la Directiva 2024/2831, la Directiva *establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen, o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se considera que tienen, un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. La presente Directiva establece además normas para mejorar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante la introducción de medidas sobre gestión algorítmica aplicables a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, incluidas aquellas que no tienen un contrato de trabajo o una relación laboral.*

empleo que conocemos, formas que se basan en un modelo de empleo basado en nociones de subordinación vertical, jerárquica y rígida.

Y es que el trabajador de la plataforma puede requerir un auxilio extra que atienda a sus especiales condiciones de instantaneidad, trabajo a demanda y excesiva disponibilidad a las que quedan sometidos: el desequilibrio existente entre el trabajador por cuenta ajena -incluso laboral- respecto de la plataforma exigiría intervenir fijando determinados parámetros mínimos y condiciones especiales de funcionamiento que se adecuaran al trabajo atípico y bajo demanda que caracteriza a las plataformas ya que es un empleo "atípico" muy peculiar que se caracteriza por estar geográficamente disperso, cuyos lugares de trabajo están fisurados, cuyos procesos económicos se llevan a cabo a través de una infraestructura digital y que consiste en una serie de tareas continuas, pero inconstantes[34], un trabajo que requiere estar disponibles según la demanda que surja y actuar rápidamente y un trabajo en el que las perspectivas de desarrollo profesional son, también, casi inexistentes[35]. De manera que este empleo atípico se enfrenta a un enorme riesgo de precariedad que se refleja claramente en el hecho de que, por ejemplo, la reducción y el ajuste del tiempo de trabajo puede tener la consecuencia de no tener garantizada una retribución suficiente, lo que hace necesaria una disponibilidad y una flexibilidad peligrosas que generan un desequilibrio muy evidente. A estos efectos podría regularse para estos colectivos, por ejemplo, los tiempos de espera[36] y que se incluyeran como parte de la jornada.

Pero la Directiva no regula nada más; en su lugar remite a los derechos que aparecerían en otros instrumentos comunitarios para estos trabajadores: la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes

[34] Vid. OIT., ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE, COUNTORIS, N., *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión europea e internacional*, Documento de trabajo de la OIT 101, febrero de 2024, OIT.

[35] Según EUROFOUND, en *La era digital. Trabajo en plataformas: ¿maximización del potencial al tiempo que se salvaguardan los estándares?*, p. 14, esta falta de perspectivas profesionales obedece a la falta de estructuras en la organización laboral. El desarrollo de las aptitudes profesionales también es limitado y por motivos de eficiencia y productividad los trabajadores que realizan tareas de cualificación moderada y superior -aquellos que participan en concursos on line y trabajos determinados por el cliente e iniciados por el trabajador y realizados en el lugar) suelen elegir tareas para las que ya están cualificados, en lugar de tareas en las que podrían aprender.

[36] De esta opinión es también MORENO GENÉ, J., Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales, op. cit, p. 200.

y previsibles, la Directiva relativa al tiempo de trabajo, la Directiva relativa a la información y consulta o el RGPD, por ejemplo, normas desde las cuales dichas protecciones se activarían: el problema es que dicha remisión podría conducir a que, según la temática abordada, surgieran solapamientos, deficiencias y/o lagunas de protección.

Y, precisamente acerca de esta dificultad de armonizar la normativa europea el Documento de la OIT *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión europea e internacional* [37] explica que si bien la Directiva 2024/2831 introduce nuevos dispositivos de protección que, si se aplican de manera adecuada, determinarían mejoras tangibles para los trabajadores de plataformas -por ejemplo en el ámbito de la vigilancia digital y del control algorítmico- se corre el riesgo de no responder a las necesidades del trabajo que se efectúa en las plataformas, un trabajo que se contagia de las problemáticas que aparecen en las formas atípicas de empleo. De esta forma, la protección de estos trabajadores puede tornarse confusa porque han de coordinarse y conciliarse fuentes normativas dispersas -en forma de Directivas- que "no se han concebido para interactuar entre sí", por lo que lo que se recomienda es que, desde Europa, se cuente con un ecosistema de normas que aborde el trabajo en plataformas en su totalidad, un ecosistema de normas que, de momento, no se espera.

La OIT, en cambio, parece ir por delante en la búsqueda de dicho ecosistema legal pues ha quedado inscrito en el Orden del día de la 114ª reunión (2026) un punto titulado "Trabajo decente en la economía de las plataformas", en el que se pide elaborar un Proyecto de Convenio y de Recomendación que se aplique a todas las plataformas digitales de trabajo -sea cual sea su modalidad- y a todos los trabajadores de plataformas digitales, a menos que se disponga otra cosa en este Convenio, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal[38], unas normas en

[37] Vid. ALOISI, A, RAINONE, S., COUNTOURIS, N., 2024, Documento de Trabajo de la OIT 101 (Ginebra, OIT), disponible en: https://doi.org/10.54394/KIKZ8582.

[38] Según el Documento publicado por la Comisión Normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas -fechado el 12 de junio de 2025- aparecen , entre los puntos que se han de abordar en dichos instrumentos: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la violencia y acoso, la promoción en el empleo, la relación de trabajo, la remuneración, la seguridad social o el impacto del sistema de sistemas automatizados, entre otros.

las que se abordarían ya una serie de problemáticas que afectarían específicamente a los trabajadores de las plataformas.

Las normas estatales tampoco han regulado una norma omnicomprensiva que aglutine derechos para el colectivo, sino que lo han hecho de forma aluvional y parcelada abordando algunas de las problemáticas más sangrantes del colectivo a través de Ley o por la negociación colectiva -también la del autónomo-. Así, los temas en los que se ha intervenido legal y/o convencionalmente han sido: en la remuneración o salarios mínimos, las horas de trabajo o la seguridad en el trabajo, la protección por desconexión-despido y/o la seguridad y la salud en el trabajo a través de preceptos especiales. Por ejemplo, en Croacia e Italia se ha abordado el derecho a que los trabajadores de las plataformas disfruten de una remuneración adecuada; en Dinamarca y Francia, a través de la negociación colectiva se introducen un salario por hora o una tarifa mínima por viaje y el acceso a estos derechos se ha facilitado al conceder derechos de negociación colectiva a los trabajadores de las plataformas, lo que ha significado que, en definitiva, se reconozca este derecho a la negociación colectiva también a los trabajadores por cuenta propia. Otras medidas han consistido también en ampliar los canales para la resolución de conflictos o en crear organismos mediadores e instituciones dedicadas a facilitar el diálogo y el entendimiento entre plataformas, trabajadores y gobiernos[39].

3.3. Deben tener garantizados derechos mínimos con carácter universal creados específicamente para ellos

Omitiendo el problema jurídico de la calificación del vínculo que une a las partes, otra opción pasa por proteger a los trabajadores de las plataformas consagrando una serie de derechos mínimos para todas las personas que trabajen en las plataformas digitales, imponiendo, por tanto, una garantía laboral universal que garantiza unas condiciones de protección mínimas -jornada, retribución, incluso protección social, salud y seguridad, y diálogo social- y que se aplica, en cualquier caso, a todos los trabajadores de las plataformas, y con independencia de si es autónomo o no.

Esto es, precisamente, lo que la OIT recomienda a través del desarrollo de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas

[39] En Francia existe la autoridad de las relaciones sociales de las plataformas de empleo, ARPE. En Dinamarca cuentan con el Consejo de Economía colaborativa, y en Alemania la Oficina del Defensor del Pueblo actúa como mediador entre los trabajadores y las plataformas de colaboración masiva.

digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) que respeten ciertos derechos y protecciones mínimos[40] en el Informe: *Trabajar para un futuro más prometedor. Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo.*

El Informe efectúa una serie de recomendaciones, que son contar con: a) una garantía universal de empleo que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores, garantice un salario que permita un nivel de vida digno, horas de trabajo limitadas y lugares de trabajo seguros y saludables; b) una protección social garantizada desde el nacimiento hasta la vejez que atienda las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo de vida; c) un derecho universal al aprendizaje permanente que permita que las personas se formen, adquieran nuevas competencias y mejoren sus cualificaciones; d) una gestión del cambio tecnológico que favorezca el trabajo decente, incluso a través de un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo; e) mayores inversiones en las economías rurales, verdes y del cuidado.; f) una agenda transformadora y mensurable a favor de la igualdad de género y g) la reestructuración de los incentivos a las empresas a fin de estimular las inversiones a largo plazo.

De la misma forma, el Dictamen del CES sobre *Trabajo digno en la economía de las plataformas*, de 18 de septiembre de 2020 señala, entre las buenas prácticas para regular el trabajo en plataformas, que al regular el mercado laboral debe garantizarse que, conforme a los regímenes y prácticas nacionales, todos los trabajadores tengan acceso a un conjunto de derechos y protecciones, independientemente del estatuto del empleo o del tipo de contrato.

4. OTRAS PROPUESTAS PARA INCREMENTAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS

La heterogeneidad de las plataformas y de las condiciones de trabajo particulares en cada una de ellas da lugar a que surjan riesgos y beneficios diferentes; también parece demostrado que ciertas plataformas resultan ser más o menos proclives para acoger a trabajadores por cuenta ajena o a trabajadores autónomos; en concreto, parece ser que el modelo de las plataformas offline que están- basadas en la ubicación -reparto, transporte- es el que probablemente más similitudes viene presentando en

[40] Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/informeFtrabajoprometedor

comparación con el trabajo dependiente tradicional. De hecho, como se ha visto, los casos del trabajo desarrollado en las plataformas offline son los que llegan a los Tribunales. Y también parecen ser las plataformas offline las que concentran la casi totalidad de los estudios doctrinales que se publican. Ello hace que el trabajo en las plataformas online- en el que se prestan servicios a distancia a través de la plataforma -programación, traducción, moderación de contenidos- sea posiblemente el que haya sido objeto de menor tratamiento normativo, habiendo sido ésta, también, posiblemente, la modalidad de trabajo en plataformas que aglutina a un mayor porcentaje de auténticos autónomos.

Por ello, la propia OIT asume que no tiene porqué coincidir la regulación que se ofrezca para las plataformas offline y las plataformas online[41], pues posiblemente unos y otros trabajadores precisen que se incremente su protección más en unos aspectos que en otros. Y esa podría ser una posible primera solución, casi completamente inexplorada: el crear una regulación -nacional e internacional diferente, pero global, para trabajadores de plataformas offline -con más trabajadores cercanos a la una relación laboral clásica- y otra diferente, también general, para las plataformas online -con más trabajadores cercanos a una relación de trabajo autónoma clásica-.

También se ha propuesto[42], que los responsables políticos podrían plantearse establecer una clasificación predeterminada como empleado o como autónomo sobre la base de la tipología de la plataforma; y luego correspondería a las plataformas aportar una justificación si consideran necesario una clasificación laboral diferente sobre la base de su modelo individual y de los mecanismos que utiliza, es decir, se pueden configurar, según sea el caso, una presunción de laboralidad junto a una presunción de no laboralidad, en cualquier caso partiendo de una regulación especial vía legal o convencional.

5. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA TRASPOSICIÓN EN ESPAÑA DE LA DIRECTIVA 2024/2831[43]

Desde que comenzara el trabajo en plataformas la mayor parte de éstas se han definido a sí mismas como intermediarias y un alto porcentaje

[41] OIT, *Trabajo decente en la economía de las plataformas* (nº 1) p. 7.
[42] En el Documento de EUROFOUND, La era digital. Trabajo en plataformas, ¿maximización del potencial al tiempo que se salvan los estándares?, p. 18.
[43] Relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas.

de personas físicas que prestan sus servicios en plataformas han sido consideradas trabajadores autónomos, independientes o emprendedores, aunque en realidad, muchos de ellos son falsos autónomos[44]: el falso autónomo posibilita un importante ahorro de costes sociales para el empresario y provoca una traslación de riesgos y costes al trabajador con el consiguiente abandono de responsabilidades, motivo por el que es perseguido por parte de la Inspección de Trabajo[45] pues, a la postre, se menguan también los ingresos del Estado social, al dejar de ingresar cuotas sociales: no cabe duda que acrecentar el marco protector laboral beneficia, también, al Estado social, que recauda más recursos, por lo que la laboralidad y la protección social quedan, por eso, indisolublemente unidas y reconducidas hacia ese objetivo.

El primer paso para detectar al falso autónomo exige delimitar si las empresas que actúan a través de una plataforma efectúan, de manera exclusiva, o no, una mera labor de intermediación entre un usuario y un prestador de un servicio. Si las plataformas no son meramente intermediarios, sino que hacen algo más, al ofrecer, organizar y controlar un servicio prestado a un usuario por una persona física a cambio de un precio -es decir, actúan como una plataforma digital de trabajo- es preciso dar el segundo paso, y ello implica adentrarse en cuál es la naturaleza del vínculo que dichas personas físicas entablan con el prestador de dicho servicio.

La elusión de las plataformas como empleadores tiene su origen en operaciones que han actuado de forma "antijurídica" de dos maneras: la primera, distanciándose contractualmente de los trabajadores de las plataformas, contratando únicamente a trabajadores por cuenta propia,

[44] El falso autónomo es una relación de trabajo encubierta o un fraude, un trabajador que debiera poseer vacaciones, un salario mínimo, una indemnización por despido, que debería poseer representantes que defiendan sus intereses y una protección social, que, al menos en parte, sea sufragada por la parte empleadora; igualmente, el falso autónomo es un trabajador que no tiene estabilidad en la relación de trabajo, un salario garantizado ni unas vacaciones mínimas, y tiene que abonar él mismo, y su propio cargo, su propia cotización. *Vid.* CALVO VÉRGUEZ, J*., La problemática de los "falsos autónomos" en el mercado laboral español*, Revista doctrinal Aranzadi Social, nº 8, 2000.

[45] Las empresas que contratan falsos autónomos son sancionadas por la Inspección de Trabajo. El art. 22º, apartado 16º del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -añadido por el RDL 28/2018, de 28 de diciembre- considera como infracción grave comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. Y se considera una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

previendo, también relaciones contractuales con intermediarios y subcontratistas -incurriendo en fenómenos de cesión ilegal-; y, la segunda, amoldando las condiciones contractuales o ajustando el modelo de negocio para ocultar la subordinación, dejando fuera de la normativa laboral estas relaciones de trabajo. Sin ir más lejos, en junio de 2021 y antes de los cambios normativos más relevantes de los últimos años, cerca del 90% de las plataformas clasificaban a sus trabajadores como trabajadores por cuenta propia.

La presunción de laboralidad contenida en la Directiva encuentra su fundamentación en la propia Recomendación nº 198 de la OIT y se enuncia de la siguiente manera: *Debe presumirse que, desde el punto de vista jurídico, una relación contractual es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control de conformidad con el derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.(art. 5.1º).*

Nótese que dicha presunción es semejante -sino casi idéntica- a la del trabajador dependiente o con contrato de trabajo que aparece en la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles de la Unión europea ya que en el art. 2.2º de dicha Directiva se señala que los derechos mínimos que se establecen en ella son aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de forma que tendríamos una definición homogénea de lo que sería un trabajador por cuenta ajena[46].

El texto final del precepto tiene un tenor muy diferente del que se barajaba en los textos de la Primera propuesta de la Comisión de 2021, concretamente en su art. 4.2º. En este artículo se establecían cinco criterios y se previó que la presunción se aplicaría si se cumplían, al menos, dos de

[46] Para CRUZ VILLALÓN, op. cit, p. 120, la Unión europea rompe con la tradicional premisa de partida y se abre paso a la posibilidad de configurar un concepto de trabajador comunitario.

ellos[47]. Dichos criterios eran los siguientes: 1) La plataforma restringe la creación de una base de clientes; 2) La plataforma establece normas de apariencia o conducta; 3) La plataforma restringe la manera de organizar el trabajo (horas, tareas, subcontratistas); 4) La plataforma supervisa el trabajo por medios electrónicos; y 5) La plataforma limita la remuneración. Aquel listado podía provocar el contra-efecto de que en algunos casos -cuando externamente no aparecieran dichos indicios- no pudiera aplicarse la presunción y ello generó críticas[48]. Finalmente, la versión definitiva ha resultado ser más adecuada.

En dicho redactado final del art. 5º de la Directiva se insiste en que la forma -o los hechos- en la que se manifiesta la relación de trabajo han de indicar dirección y control sobre la persona trabajadora de acuerdo con lo que se establezca en el derecho nacional, en los convenios colectivos y en la práctica vigente del estado, teniendo también en cuenta la jurisprudencia del TJUE: los elementos más sobresalientes de la prestación de trabajo siguen siendo la dependencia real o efectiva que se deriva del dato fáctico.

---

[47] Los cinco criterios eran más exactamente: a) Determinar efectivamente o establecer los límites superiores del nivel de remuneración; b) exigir a la persona que realiza el trabajo en plataformas que respete las normas vinculantes específicas en materia de apariencia y de conducta hacia el destinatario del servicio o de la ejecución del trabajo; c) supervisar la ejecución del trabajo o verificar la calidad de sus resultados, también por medios electrónicos; d) restringir efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizar el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a contratistas o sustitutos; y e) restringir efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajo para terceros.

[48] En el Dictamen del Comité Económico y Social europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al comité de las regiones y a la Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales el CES se considera que aquellos los criterios de clasificación que aparecen en el art.4º de la primera propuesta no reflejan la evolución dinámica y rápida del mercado digital y deberían actualizarse constantemente por lo que resultan vagos y ambiguos. La posición de España también fue -durante el Proceso de aprobación de la Directiva- eliminar estos criterios, tal como desarrolla más detalladamente PEREZ CAPITAN, L., Breves apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales: estrategia y realidad, en Estudios Latinos: nº 15, año 2023.
Aunque en la doctrina científica española también había partidarios del uso de los criterios identificados. *Vid.* LAHERA FORTEZA, op. cit. Para Lahera Forteza la presunción que incorpora la Directiva ofrece más seguridad jurídica que la presunción contenida en la Ley rider -LAHERA se refería entonces a la presunción redactada en los Proyectos previos a la redacción final-.

Exige, asimismo, la Directiva, que el Derecho nacional facilita de manera efectiva que las personas que realizan trabajo en plataformas disfruten de dicha presunción. Y la presunción, a tales efectos, debe cumplir las siguientes condiciones: ha de ser legal, eficaz y refutable; debe constituir una facilidad procesal para las personas que trabajan en las plataformas; no debe suponer un incremento de requisitos en el marco del procedimiento para determinar la situación laboral correcta; y debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos o judiciales, excluyéndose -algo peligroso- los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales o de seguridad social. No obstante, dicha exclusión no tendría efectos en nuestro país por cuanto se añade a lo anterior que los estados miembros pueden aplicar la presunción a procedimientos con arreglo al derecho nacional, lo que significaría que no caben excepciones en materia de seguridad social: lo contrario carecería de sentido ya que nuestros Tribunales han indagado en la existencia del vínculo laboral a partir de actuaciones desde la Inspección desde las que se han aplicado sanciones muy cuantiosas por falta de pago de las cuotas sociales en el RG impugnadas y recurridas judicialmente por parte de multinacionales como GLOVO.

La regulación de la presunción en la Directiva ha sido un logro de enorme envergadura en el ámbito de la UE pues permite un impulso muy positivo a la reclasificación de personas que trabajen en las plataformas; pero esta regulación deja sin contemplar ni abordar los aspectos desde los que surgen las penosas condiciones de trabajo surgidas desde un modelo de trabajo ocasional y a demanda, lo que tiene que ver con la necesidad de abordar cuestiones relativas al tiempo de trabajo, motivo por el que la propia Directiva redirige a la necesidad de aplicar a los trabajadores de las plataformas otras normas comunitarias relevantes que les protegerían. En este punto es relevante hacer referencia a la Directiva relativa a unas condiciones laborales y previsibles y la Directiva relativa a la información y consulta y el RGPD para completar de alguna manera una protección que tendrían que incorporar los Estados en sus normas.

El problema que introduce la presunción que la Directiva regula es que el concepto del trabajador de la plataforma va a quedar ligado al modelo dualista que rige en muchos países y que, para llegar a él ha de acatarse los criterios sentados por el TJUE y por la doctrina judicial existente en las diferentes normas nacionales; por tanto, aunque se ha de acudir a la Jurisprudencia del TJUE, en cada país esta definición puede tener rasgos diferenciados, y esta doctrina judicial ha existido en torno a un tipo específico del trabajador de las plataformas, el trabajador que trabaja in situ;

en cambio, se trata de una presunción más difícil de hacer cumplir para los trabajadores on line, porque no hay prácticamente ningún pronunciamiento que trate este otro tipo de trabajadores de plataformas; y, por último, la presunción se apoya fundamentalmente en unos indicios de subordinación "de facto" que son los que predeterminan la "subordinación" jurídica, y ello tiene que ver con el control de la actividad por parte de la plataforma.

España -con un modelo normativo dual-, ha sido el primer país que ha introducido la regulación de la presunción de laboralidad específica para el trabajo de plataformas a través de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, una regulación muy elogiada por su carácter pionero e innovador, que tiene un origen dialogado pues nace desde el Acuerdo de 10 de marzo de 2021[49] y que posiblemente haya servido de modelo para las normas aprobadas los años siguientes por un gran número de países. Es posible, incluso, que nuestra *Ley rider* fuera fuente de inspiración para la presunción de laboralidad que se contiene en la misma Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024 y se trata de una Ley clave porque otorga rango legal a la doctrina judicial emanada de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, una doctrina judicial que tiene su origen en las Actas de Inspección en las que se solicita la cotización al Régimen General de los trabajadores de GLOVO.

El impacto de la Ley, no obstante, no ha sido el esperado[50] y, como ocurre con muchas Leyes fruto del diálogo social que deben contentar a todas las partes, el instrumento normativo consensuado fue más débil y menos ambicioso de lo que se esperaba. De ahí que, aunque debiera haber quedado enunciada como una presunción de laboralidad junto a las presunciones de no laboralidad -declarativas y constitutivas- enunciadas en el art. Art. 1.3º del ET, esta presunción de ubica en la nueva DA, la DA 23ª,

[49] En 2020 la pandemia permitió visibilizar los abusos laborales empleados por las plataformas digitales en la contratación de sus trabajadores como falsos autónomos y generó un foco de atención sobre las reivindicaciones y la lucha que encabezaban colectivos como Riders X derechos. La movilización de estos trabajadores fue pieza esencial para promover el diálogo social que culminaría con la aprobación de la Ley. Vid. Observatorio del falso autónomo-UATAE. Informe anual *Las claves de los falsos autónomos en 2020,* disponible en: https://uatae.org/wp-content/uploads/2021/02/informe-anual-OBSERVATORIO-DEL-FALSO-AUTO%CC%81NOMO.pdf.

[50] Vid, más extensamente, las causas que han generado este fenómeno, en RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M., La Ley rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular, en Revista de Estudios Jurídico-laborales y de Seguridad Social, nº 7, 2023, p. 13 y ss.

y surge por remisión al art. 8º ET[51] dirigiéndose, además, única y exclusivamente hacia las plataformas offline y de reparto, de ahí que sea conocida como la Ley *rider.*

La DA 23ª ET dice así: *Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.*

Comprobamos, a priori, que, a diferencia de los primeros Proyectos de Directiva y de lo que se ha hecho en otros países de nuestro entorno[52], no existe en la norma española un número de criterios y la necesidad del cumplimiento mínimo de un número determinado de ellos para que se active la presunción de laboralidad-. Con ello, la Ley 12/2021 y la Directiva en su Texto final presentan la ventaja de que dejan libre a la doctrina judicial para "evolucionar" en la búsqueda de los mismos; lo contrario tiene el peligro de fomentar las nuevas prácticas de las empresas "difuminando" dichos indicios mediante nuevas formas de exteriorizar la organización del trabajo.

---

[51] En dicho precepto aparecen la dependencia y la ajenidad como condiciones cuya concurrencia a partir de indicios suficientes crean la existencia de la relación laboral, con independencia de cómo hayan identificado las partes al contrato suscrito. Señala el art. 8.1º ET que: *El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel*

[52] Así ha sucedido en Bélgica, en Croacia o en Portugal. También en Croacia y en Portugal las normas se aplican tanto a las propias plataformas digitales como a los agregadores que puedan externalizar los servicios. En Luxemburgo se exige, por ejemplo, que aparezca la presunción de laboralidad siempre que se cumplan más de dos criterios. En Grecia en lugar de disponer de una presunción de laboralidad se cuenta con una presunción de trabajador por cuenta propia, una presunción que se activa si el trabajador puede: 1) utilizar subcontratistas o sustitutos; 2) elegir de manera unilateral la cantidad de proyectos que va a efectuar en un momento determinado; 3) prestar servicios independientes a un tercero, incluidos los competidores; y, 4) determinar la hora para prestar los servicios. No obstante, en esta legislación no se especifica sobre quién recae la carga de la prueba. En todas estas regulaciones se sigue actuando desde un modelo regulador polarizado, centrado en el trabajador por cuenta ajena y/o en el trabajador por cuenta propia.

El problema de esta presunción es que se centra no en crear una presunción en sí misma -declarativa o constitutiva- sino que nos invita a fijarnos en si desde los hechos que aparecen en la relación de trabajo -de los riders en las plataformas de reparto- surgen indicios de la dependencia y ajenidad a los que hace referencia el art. 8º, unos indicios que sí han sido perfilados por la jurisprudencia y que han sido "adaptados" hacia el trabajo en plataformas desde los Tribunales, particularmente desde la STS de 20 de septiembre de 2020, por lo que esta doctrina judicial -y su posible evolución, si la hay- es la base de la misma y sigue resultando de aplicación.

Además, esta "invitación" a "usar" el art. 8.1º solamente se efectúa para el trabajador *rider* y esa es una carencia enorme: es cierto que las plataformas de reparto es donde más trabajo en precario aparece pues es el colectivo que percibe un mayor número de ingresos desde la propia plataforma -cerca de un 90% de ellos-; además, los *riders* representan el tipo de trabajo en plataformas más extendido en Europa -cerca del 30%- y era considerado en 2019 como una de las tipologías de trabajo en plataforma más problemáticas[53]; asimismo, también son los *riders* el colectivo que centra el tratamiento jurisprudencial del trabajo en plataformas, pero hay mucho trabajo en plataformas al que no se "invita" a usar el art. 8º ET, aunque, obviamente, nada lo impida.

La Exposición de Motivos de la Ley desarrolla de forma suficientemente expresiva la finalidad que se persigue con el precepto. Gracias a ella podemos entender mucho mejor el significado de esta presunción y su objetivo: la flexibilidad del trabajo en las plataformas y la aparente libertad de en la ejecución del trabajo en las plataformas no es obstáculo para la existencia de la laboralidad[54]. Dicha presunción oculta un

---

[53] Según estimaba EUROFOUND en 2019 en el Informe: La era digital. Trabajo en plataformas: ¿maximización del potencial al tiempo que se salvaguardan los estándares?, p. 4

[54] Señala textualmente dicha Exposición de Motivos que: La nueva disposición adicional incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en dicha sentencia, primera dictada en unificación de doctrina, valiéndose para ello de la prevalencia del principio de realidad en el sentido señalado por sentencias precedentes, como la STS 263/1986, de 26 de febrero de 1986, o STS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014, y en la que se destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual. *(...) De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad. En consecuencia, la*

mandato de laboralidad[55] pero no alcanzaría a ser una inclusión constitutiva o automática de la relación laboral de un sector concreto[56] sino, más bien, una presunción declarativa que actúa como un refuerzo de la presunción misma derivada del art. 1º y 8.1º ET[57] y que es refutable o *iuris tantum*[58], lo que significa que la carga de la prueba de la no laboralidad corresponde a la propia empresa[59] y por tanto que estamos ante una variable de la subordinación que puede expresarse a través de los indicios "peculiares" derivados de la digitalización[60]. En suma, la invitación a usar la presunción de laboralidad cuando aparecen la dependencia y ajenidad se legaliza, pero no es más que eso, lo que significa que debemos seguir acudiendo a la jurisprudencia para saber si aparece, o no, la relación laboral.

---

forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo. Asimismo, se refuerza, a través de la invocación explícita del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, la importancia de valorar la naturaleza real del vínculo, el contenido de las prestaciones, y la configuración asimétrica y efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual, como un elemento necesario para garantizar el efecto útil y protector que corresponde al derecho laboral.

[55] SIERRA BENÍTEZ, E., Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo, volumen 11, nº 1, enero-marzo de 2023, p. 42.

[56] Ya que no se trata de una inclusión automática que impida cualquier otra opción. *Vid*. BAYLOS, A., La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders, en Cuadernos de relaciones laborales, nº 40, 2022, p. 101.

[57] Siguiendo a 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, en Temas Laborales, nº 158, 2021, p. 11-43.

[58] Esta es la posición mayoritaria de la doctrina científica, pero existen opiniones de la doctrina contrapuestas, Vid. MORENO GENÉ, J., op. cit., p. 180.

[59] Parte de la doctrina ha criticado la regulación de la presunción porque la presencia de una gestión algorítmica del servicio ya se consolida como un criterio legal claro de organización, dirección y control empresarial que dificulta mucho dicha prueba en contra, por lo que parecería que la DA 23ª asociaría la posesión del algoritmo, que es la plataforma digital, con una organización empresarial que conduce directamente a la laboralidad. Vid. LAHERA FOERTEZA, J., GOMEZ SÁNCHEZ, V., Regulación laboral en España de las plataformas digitales: presente y futuro, en Revista de Estudios Jurídico-laborales y de Seguridad Social, mayo-octubre 2023, nº 7, 2023.

[60] Vid, acerca de tales indicios, más detalladamente: TASCÓN LÓPEZ, R., El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hiper-tecnológica/posindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de las plataformas), en Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, 452 (noviembre 2020), p. 49 y ss.

Este precepto deberá ser revisado tras la aprobación de la Directiva 2024/2831 en la trasposición de la norma comunitaria, de forma tal que debe tratarse de una presunción iuris tantum y refutable que preferiblemente debería aparecer en el art. 1.3º ET y, en consonancia con ello, debiera existir una remisión a la misma en el art. 1º de la Ley 20/2007, de 11 de julio, reguladora del Estatuto del trabajo autónomo. Además, en segundo lugar, dicha presunción exige centrarse en la constatación de los hechos desde los que aparezcan la dirección y el control de la plataforma digital de trabajo sobre el trabajador de la plataforma; es decir, la ajenidad pasaría a un segundo plano pues la laboralidad queda ligada a los hechos desde los que aparece la dirección y el control desde la plataforma digital de trabajo sobre el trabajador de la plataforma, de forma que, cuantos más hechos confirmen este grado de dirección y control, más fácil es aplicar la misma.

El trabajador no decide acerca del modo en que se desarrolla su prestación y queda sometido a los modos de organizar la actividad desde la plataforma siendo ésta la cuestión relevante: ya no es clave quién tenga la titularidad de los activos esenciales para el desarrollo de la actividad o los medios empleados -el teléfono móvil, el vehículo con el que se desplaza, el ordenador con el que se trabaja- sino que lo importante es quién se encarga de llevar el control de la actividad productiva.

El problema es que, al menos en las plataformas off-line de reparto en las que se ha adentrado la doctrina judicial española mayoritaria, al delimitarse la dirección y control de la plataforma de trabajo por algoritmos, es necesario conocer sus entresijos para poder desvirtuarla y saber si el trabajador es libre o autónomo, o no. Así las cosas, en la STS (Social) 805/2020, de 25 de septiembre el Alto Tribunal demuestra que Glovo es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio, y es, también titular de los activos esenciales para la realización de la actividad -la plataforma-: Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos; decide la forma de prestación del servicio, su precio y forma de pago; fija instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo y establece los medios de control que operan sobre la actividad del repartidor y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, usando las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante; por tanto, el repartidor no organiza por sí solo la actividad productiva.

Igualmente, para prestar estos servicios, Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además, Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes y ello es una manifestación del poder directivo del empleador. Y, a través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Por lo tanto, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto. Concurren, pues, en el trabajo así desarrollado, las notas definitorias del contrato de trabajo entre el repartidor y Glovo previstas en el art. 1.1 del ET, por lo que se estima el recurso de casación unificadora y se declara la laboralidad del trabajador de Glovo.

Nuestros Tribunales se centran casi exclusivamente en los trabajadores de las plataformas de reparto y fallan, por ello, en numerosísimas ocasiones a favor de la laboralidad de la relación de trabajo. Como muestra de ello, la STSJ (Sala de lo Social) de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Contencioso-administrativo) de 30 de junio de 2023[61] reconoce la procedencia de la afiliación de oficio de repartidores de la plataforma GLOVOAPP; también la STSJ (Sala de lo Social) de Islas Baleares de 8 de septiembre de 2023[62] desestima el recurso de suplicación frente a la Sentencia del Juzgado de lo social nº 3 de Palma de Mallorca que reconoció la laboralidad de los tres repartidores de Glovo a instancia de la TGSS; y, de nuevo, la STSJ (Sala de lo Social) de Castilla y León, Burgos, de 15 de febrero de 2024[63] falla a favor de la existencia de relación laboral de un repartidor, en este caso de PORTIER UBER EATS[64] en atención a los

[61] Nº. rec. 673/2020

[62] sentencia nº 452/2023, nº rec. 107/2023

[63] Nº. rec. 107/2024, nº. rec. 712/2023.

[64] Según dicho pronunciamiento, (…) *Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la dependencia y la ajenidad son los elementos esenciales que definen el contrato de trabajo [por todas,* Sentencias del TS (Pleno) de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015 *y* 3394/2015*;* 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017]. *La dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha.*

2. Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 *ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una*

*subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (*art. 3.1 del Código Civil*). En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral. Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio»* (sentencia del TS de 20 de enero de 2015 (RJ 2015, 456), recurso 587/2014).

*Los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes [por todas, S*entencias del TS de 24 de enero de 2018 (RJ 2018, 817) (Pleno), recursos 3394/2015 *y* 3595/2015*;* 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020 (RJ 2020, 824), recurso 3008/2017]:

1) La realidad fáctica debe prevalecer sobre el nomen iuris porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo».

2) Además de la presunción iuris tantum de laboralidad que el art. 8 del ET *atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el* art. 1.1 del ET *delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurran, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios.*

3) La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia.

2. Este Tribunal ha utilizado como indicio de la existencia de una relación laboral (Sentencias del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3394/2015*;* 8 de febrero de 2018 (RJ 2018, 1028), recurso 3389/2015; y 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017) *la diferencia entre la escasísima cuantía en inversión que el trabajador ha de realizar para poder*

desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor (herramienta especializada, vehículos para transporte de piezas importantes, así como el conocimiento de las instalaciones a montar para lo que se forma al actor).
*3. Por el contrario, se tratará de un contrato de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral cuando el demandante (*Sentencia del TS de 24 de enero de 2018 (RJ 2018, 816), recurso 3595/2015):
1) Se limita a la práctica de actos profesionales concretos.
2) No está sujeto a jornada, vacaciones, órdenes, ni instrucciones.
3) Practica su trabajo con entera libertad; con independencia y asunción del riesgo empresarial.
Este Tribunal ha considerado indicios comunes de la nota de ajenidad los siguientes (por todas, sentencias del TS de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017*;* 1 de julio de 2020 (RJ 2020, 2856), recurso 3585/2018*; y* 2 de julio de 2020 (RJ 2020, 3096), recurso 5121/2018):
1) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.
2) 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 o indicación de personas a atender.
3) El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
4) El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de esta con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.
*2. La ajenidad concurre cuando concurren las circunstancias siguientes (S*entencias del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015*;* 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 29 de octubre de 2019 (RJ 2019, 4459), recurso 1338/2017):
1) Los frutos del trabajo pasan ab initio a la empresa, que asume la obligación de retribuir dichos servicios que están garantizados.
2) No se ha probado que el demandante asuma riesgo empresarial de clase alguna.
3) Tampoco se ha acreditado que realice una inversión en bienes de capital relevante, pues la inversión que constituye elemento esencial de la actividad contratada se entrega directamente por la demandada.
*3. La ajenidad en los frutos se produce cuando «la utilidad patrimonial derivada del mismo -es decir, lo que pagan los clientes- ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los actores (ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial) y estos percibirán su salario, en la modalidad de por unidad de obra» (*sentencias del TS de 6 de octubre de 2010 (RJ 2010, 5017), recurso 2010/2009 *y* 19 de febrero de 2014 (RJ 2014, 2075), recurso 3205/2012).
4. Este Tribunal ha explicado que «el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el art. 26.1 ET *comprensivo de "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo"*» (Sentencias del TS de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000, 1427), recurso 1093/1999 y 25 de marzo de 2013 (RJ 2013, 4757), recurso 1564/2012).

Respecto de los trabajadores con vehículo propio este Tribunal ha sentado los criterios siguientes:

1) La Sentencia del TS de 26 de febrero de 1986*, consideró laboral la relación de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas y respondía de su pérdida, extravío, deterioro, hurto o robo cuando su valor no excedía de 20.000 pesetas. Los mensajeros prestaban servicios en motocicletas de su propiedad, abonando los gastos de mantenimiento, combustible y amortización, percibiendo un tanto por viaje, sin relación con el precio del transporte que se fijaba por la empresa y clientes sin intervención de los mensajeros. Los mensajeros llevaban en su vestimenta y vehículo anuncios de la empresa. Los mensajeros tenían que llamar por teléfono diariamente a la empresa antes de las diez horas, para recibir la orden de los viajes a realizar, siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso.*

El TS argumentó: «La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte, la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los artículos 5.d) *y* 21.1 del Estatuto de los Trabajadores».

2) La sentencia del TS de 26 de junio de 1986 *atribuyó naturaleza laboral a la relación del propietario de un vehículo que debía estar diariamente, a la hora y en el sitio fijado, con su vehículo para la recogida de los periódicos o publicaciones impresas editadas por la demandada, transportándolos y repartiéndolos en los puntos de venta conforme a la ruta asignada. Eran de su cuenta los gastos de mantenimiento del vehículo, las averías y reparaciones del mismo, el carburante consumido y los seguros e impuestos, y corrían también de su cuenta las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social. Este Tribunal explicó que se trataba de una actividad de reparto y distribución de los periódicos y publicaciones de la demandada, concluyendo que el demandante «ha prestado voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización de otra persona».*

3) La sentencia del TS de 2 de febrero de 1988*, reputó laboral la prestación de servicios de un repartidor de periódicos, quien realizaba diariamente la tarea de acudir de madrugada a los locales de la empresa para cargar periódicos y distribuirlos en los puntos de venta de una ruta previamente determinada, utilizando para ello una furgoneta Renault de su propiedad.*

4) La sentencia del TS de 3 de mayo de 1988*, consideró laboral la relación de una persona que realizaba el transporte y reparto de mercancías que le confiaba la empresa, lo que hacía en una motocicleta de su propiedad en la que portaba distintivo de la empresa, llevando también uniforme que revelaba su adscripción a la misma, realizando jornada*

elementos que concurren en la relación de trabajo desde los que se descarta, igualmente, que nos encontremos ante un trabajador autónomo dependiente económicamente -en adelante, TRADE-[65].

---

para ella de 7,15 a 14 horas, reanudándose de 16,15 hasta las 19 o 20 horas. El actor realizaba una ruta fija diaria para algunas entidades y con carácter no diario para otras. Todos los días llamaba por teléfono el mensajero a su empresa para recibir órdenes y rellenar huecos, efectuando los repartos ocasionales que surgían además de los no diarios y los fijos, sin permanecer inactivo en ningún momento.
*5) Reiterados pronunciamientos de este Tribunal han reconocido la existencia de contratos de trabajo en el caso de contratistas con vehículo propio, argumentando que la ajenidad se manifiesta inequívocamente porque es la demandada la que incorpora los frutos del trabajo percibiendo directamente los beneficios de esta actividad, sin que los actores fueran «titulares de una organización empresarial propia, sino que prestan de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio. Esta prestación es el elemento fundamental del contrato, sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del trabajador se revela como predominante» (*sentencia del TS de 18 de octubre de 2006 (RJ 2006, 8986) , recurso 3939/2005 *y las citadas en ella).*

[65] Según se puede leer en esta Sentencia:
Del relato de hechos probados no se deriva dicha conclusión, sin embargo y no concurren las condiciones exigidas por el art. 11.2 de la LETA para tener la condición de TRADE:
1) Una de ellas es «Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente». El demandante no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por la demandada.
2) Otra es «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.» Los actores únicamente contaban con una moto, coche o bici y con un móvil. Se trata de medios accesorios o complementarios. La infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por PORTIER que pone en contacto a los comercios con los clientes finales. La citada plataforma constituye un elemento esencial para la prestación de servicio. El actor carecía de una infraestructura propia significativa que le permitiera operar por su cuenta.
Es cierto que en el contrato suscrito entre las partes constan varios elementos que, en principio, parecen contrarios a la existencia de un contrato de trabajo, como la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas.
Pese a ello, la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. Pero también se declara probado que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda. El desempeño del actor era evaluado diariamente. La percepción de ingresos del repartidor depende de si realiza o no servicios y de cuántos servicios realiza. Se declara probado que «los repartidores que tienen

mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando».

En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además, la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.

La consecuencia es que los repartidores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos, que propicia que los repartidores intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución.

Se trata de un sistema productivo caracterizado porque no se exige el cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las micro tareas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar.

La empresa ha establecido un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo. Así, la Sentencia del TS de 29 de diciembre de 1999 (RJ 2000, 1427), recurso 1093/1999, concluye la existencia de un contrato de trabajo sobre la base de una pluralidad de indicios, incluyendo el hecho de que la empresa tenía «un servicio de inspección que revisaba, entre otros, el trabajo realizado por el actor y recibe las quejas que pudieran tener los clientes sobre su actividad».

Existen otros indicios favorables a la existencia de una relación laboral:

1) La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio.

La PLATAFORMA es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos...

En cuanto al requisito de ajenidad, PORTIER UBER EATS tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, sino que el precio del servicio lo recibe PORTIER UBER EATS, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que PORTIER UBER EATS no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de PORTIER UBER EATS.

La compensación económica la abona PORTIER UBER EATS al repartidor. Esa empresa es quien confecciona cada una de las facturas y posteriormente se las remite a los repartidores para que estos muestren su conformidad y se las girasen a la empresa.

Respecto a la ajenidad en los riesgos, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra. Pero no supone que el trabajador responda de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura de este. La sentencia del TS de 15 de octubre de 2001 (RJ 2002, 1503), recurso 2283/2000, explica que, cuando se pacta que el trabajador no perciba su comisión cuando la operación no tiene éxito o queda anulada, ello no supone que el empleado asuma la responsabilidad del buen fin de las operaciones.

Sí que existe la ajenidad en los frutos porque PORTIER UBER EATS se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redunda en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos de este.

El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre PORTIER UBER EATS y los comercios, ni en la relación entre PORTIER UBER EATS 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. PORTIER UBER EATS. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación.

Había ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de PORTIER UBER EATS, en la que deben darse da alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena.

En definitiva, PORTIER UBER EATS no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que PORTIER UBER EATS establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por PORTIER UBER EATS. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. PORTIER UBER EATS ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el

Y es que en la plataforma actúa un empresario a quien se ha posicionado en una posición líquida o de evanescencia y, a estos efectos, lo que cuenta a la hora de determinar la posición del empleador es la titularidad contractual del poder de dirección, con independencia del instrumento tecnológico empleado para su ejercicio, de forma que la plataforma no es más que un instrumento o una vía para ejercitar los poderes empresariales, sirviéndose, para ello, del desarrollo de la inteligencia artificial para un diseño más eficaz y efectivo[66]. Por ello, para conocer cómo se efectúa realmente ese poder de dirección es para lo que es esencial tener información acerca de los algoritmos[67] que, en cada caso, están utilizándose[68]. Los algoritmos sirven para asignar tareas a los potenciales prestadores de servicios de la forma más objetiva y eficiente posible a través de los cálculos que los algoritmos ejecutan, el algoritmo se puede encargar también de la propia evaluación del rendimiento del prestador del servicio,

---

modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.
Para prestar estos servicios PORTIER UBER EATS se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además de PORTIER UBER EATS disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, PORTIER UBER EATS lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET.

[66] SOLIS PRIETO, C., El empresario tecnológico: nueva configuración y poder de dirección en el ámbito de la empresa digitalizada, en AAVV, Nuevas tecnologías y trabajo sostenible, Laborum, Murcia, 2023, p. 45.

[67] Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua el algoritmo es un conjunto ordenado y finito de operaciones que permiten hallar la solución a un problema.

[68] Según la Exposición de Motivos de la Ley 12/2021: *(…) Los algoritmos merecen nuestra atención y análisis, por los cambios que están introduciendo en la gestión de los servicios y actividades empresariales, en todos los aspectos de las condiciones de trabajo y, sobre todo, porque dichas alteraciones se están dando de manera ajena al esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa. En este sentido, otra de las reflexiones compartidas por la mesa de diálogo social consiste en señalar que no podemos ignorar la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tenga en cuenta esta repercusión tanto en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras como en la competencia entre las empresas (…)*

incluso puede dar lugar a un despido automatizado si el prestador de servicios lleva a cabo un rechazo de tareas[69].

Y, a estos efectos, la Ley introdujo también el nuevo apartado d) del párrafo 4º del art 64º ET -dedicado a regular los derechos y competencias del comité de empresa-, un precepto que reconoce el derecho que tiene el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones y que pueden incidir en las condiciones de trabajo, en el acceso y en el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Y esta información se requiere en cualquier empresa que usa algoritmos; obviamente esta previsión ayuda a conocer el algoritmo y aplicar -o desvirtuar la presunción- en el trabajo en plataformas, y sirve, también, para proteger a cualquier trabajador con quien se usen dichos algoritmos.

Se trata ésta de una regulación que reconoce un derecho al comité de empresa hasta ese momento inexistente, una regulación que parece que solamente sería aplicable al trabajador dependiente -porque se introduce en el ET y porque se dirige al comité de empresa-, pero que, tras la aprobación de la Directiva 2024/2831 -arts. 9º y 12º y ss- debe alcanzar a cualquier persona que trabaje en plataformas. Por lo demás, nótese que este derecho de información se extiende en la norma española hacia cualquier empresa -y a sus trabajadores- que usen algoritmos -y no solamente las que funcionen a través de plataformas virtuales-, algo que no hace la Directiva, cuyo ámbito de aplicación son las plataformas digitales de trabajo, de forma que en este aspecto la Ley rider es más ambiciosa.

Por tanto, el derecho a de información del comité de empresa, según el art. 64 ET, abarca a cualquier tipo de trabajo en el que aparezcan algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, en el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de los perfiles. Y este derecho de información requiere, también, transparencia algorítmica[70] lo que requiere que los trabajadores y sus representantes estén informados de los algoritmos, una transparencia que permitiría rebatir -o no- la presunción

[69] Vid, más ampliamente, MERCADER UGUINA, J., El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 92 y ss.

[70] BAYLOS, A., La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders, en Cuadernos de relaciones laborales, nº 40, 2022, p. 105.

de laboralidad que se activaría en las plataformas de trabajo digitales on line y off line de cualquier sector.

El problema es que en nuestro país esta obligación de información que aparece en este precepto se ha minimizado, incluso se podría decir que se ha incumplido sistemáticamente: los comités de empresa no han exigido su realización a las empresas y no se ha controlado si esta información se ha proporcionado. Tal como se puede leer en el Informe de seguimiento de la Ley rider -del Observatorio Trabajo, algoritmo y sociedad-[71] más de un año después de que se promulgue la Ley rider todavía no existe la posibilidad de que los comités de empresa puedan acceder a los parámetros que utilizan los algoritmos para organizar el trabajo, algo a lo que Glovo se ha resistido hasta sus últimas consecuencias[72]; también se han enfrentado a multitud de obstáculos los comités de empresas de otras empresas, como Amazon, donde los sindicatos no eran siquiera capaces de saber exactamente qué es lo que deben preguntar, qué información deben extraer o cómo interpretarla[73].

Falta, por tanto, todavía, mucho para que ese derecho se haga plenamente efectivo: hay que aumentar el grado de formación de los representantes[74] de los trabajadores para que exijan el cumplimiento de esa información y hay que garantizar que dicha información se transmita en términos comprensibles, y que se vaya más allá de los conocimientos genéricos que proporciona la Guía: *Información algorítmica en el ámbito*

---

[71] Disponible en: https://observa-tas.org/wp-content/uploads/2023/08/Informe-II-Seguimiento-Ley-Rider.pdf.

[72] Según se concluye en el mentado Informe, cabe esperar que cuando sea posible conseguir representación en Glovo la empresa, solamente acceda a mostrar el funcionamiento algorítmico que afecta a los trabajadores de los dark store, es decir, al 20% de los trabajadores de Glovo que tienen la consideración de laborales y tienen un horario fijo; en cambio, el objetivo debería comprender que la información algorítmica se proporcionara también respecto de los falsos autónomos.

[73] La falta de conocimiento y la política del secretismo es lo frecuente en el sector; también hay un desconocimiento general en nuestra sociedad de estos temas y de su importancia, y las prioridades de los sindicatos tampoco han sido éstas.

[74] Señala SIERRA BENITEZ, M., en Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo, en Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo, Volumen 11, nº 1, 2023, p. 50, que debe actuarse a través de la negociación colectiva y los miembros de la representación de los trabajadores deben tener derecho a una formación específica o bien debe obtener la financiación necesaria para la contratación de personas expertas en la materia.

laboral, publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en mayo de 2022.

La finalidad de crear esta presunción de laboralidad "sui generis" de las plataformas sirve, sin duda, para defender que las calificaciones laborales dudosas en las plataformas deberían considerarse laborales, pero ello no significa que se prive a las propias plataformas de poder aportar pruebas o evidencias claras de la autonomía en la prestación del servicio; de todas formas, la presunción de laboralidad no es la panacea, y debe entenderse como una forma de compensar el poder empresarial -peculiar- que se posee por los empleadores de las plataformas, pero desde el primer momento se sabía que esta cuestión seguirá judicializada[75]. Pero que no sea una panacea no significa que su mera existencia no sea útil ni que, con ella, se esté imponiendo un determinado grado de laboralidad[76] porque la norma presume, pero no obliga y, por tanto, surge como un instrumento que pone un especial empeño en atajar un fraude demasiado extendido al que hay que poner freno ayudando a la parte más débil de la relación laboral[77].

Por lo demás, el que la presunción no afecte al art. 1.3º ET posiblemente tiene que ver con que se deja la posibilidad abierta a que sí pueda sacarse de la laboralidad a determinados colectivos -como los transportistas, o los socios de cooperativas de trabajo asociado-[78]. A este

---

[75] Así lo señalaban ya ROJO TORRECILLA en 2021, op. cit., y BAYLOS en 2022, op. cit, p. 103.

[76] MERCADER UGUINA en 2017 recomendaba repensar en España el alcance de técnicas como la presunción de laboralidad, cuando la Ley rider no estaba ni planificada. Vid. El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 117.

[77] Como sostiene MOLINA NAVARRETE, C., en Personas y rendimientos en la revolución industrial 4.0 y en la sociedad (inteligente) 5.0: ¿hacia una sociedad e-trabajo con dos almas? , la norma sociolaboral dominante en la sociedad del trabajo clásico (industrial) ha tenido siempre una función de equilibrar las dos funciones básicas del trabajo: el aliento productivo (alma mercantil) de la economía de mercado capitalista , de un lado y ofrecer rentas suficientes en virtud del imperativo distributivo de la sociedad del bienestar (estado social del derecho)… lo cierto es que la era digital parece radicalizar más la tensión del rendimiento mercantil, típico de la función productiva y el principio de protección de la persona trabajadora, no sólo como contratante débil, sino por imperativos del valor prioritario de la dignidad humana.

En opinión de MORENO GENÉ, J., Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?, en Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social, 2022, nº 4, la presunción legal es conveniente porque puede ser valorada como una herramienta útil para favorecer la consecución del consenso empresarial.

[78] Siguiendo a MORENO GENÉ, J., op. cit, p. 189.

respecto viene ocurriendo que son numerosas las fórmulas que sirven para dar cobijo a los falsos autónomos: valga, como ejemplo, los falsos autónomos que han salido recientemente a la luz en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 de septiembre de 2024[79] en la que se declara la existencia de relación laboral entre SERVICARNE, cooperativa de trabajo asociado, y todos sus socios, trabajadores autónomos, entendiendo que dicha cooperativa opera como una cooperativa ficticia actuando en fraude de ley en el uso de la fórmula de la cooperativa de trabajo asociado, dándose respuesta, así, a un problema que había sido detectado y denunciado, años atrás, por los sindicatos[80].

Finalmente, la presunción de la Directiva 2024/2831 no se aplicará hasta el 2 de diciembre de 2026 porque tiene carácter no retroactivo[81], de forma que afecta a las relaciones contractuales celebradas después del 2 de diciembre de 2026 -fecha de su entrada en vigor- y por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes del 2 de diciembre de 2026 y que estén vigentes en esa fecha, se aplica únicamente al período que comience a partir de ese día. Todo ello, en aras a la seguridad jurídica, para que dé tiempo, también, a regular la trasposición. Por tanto, las reclamaciones relativas a la posible existencia de una relación laboral antes de esa fecha, y los derechos y las obligaciones resultantes hasta entonces, deben evaluarse únicamente sobre la base del Derecho de la Unión y nacional aplicables antes de dicha fecha, incluida la Directiva (UE) 2019/1152, de 11 de julio de 2019, relativa a unas condiciones laborales y transparentes y previsibles en la Unión europea, una Directiva que no ha sido traspuesta hasta la fecha, acumulando un gran retraso.

Asimismo, señala también la Directiva 2024/2831 que es esencial que los Estados cuenten con medidas de apoyo nacionales para aplicar la presunción laboral para garantizar la aplicación eficaz y el cumplimiento de la presunción legal. Y estas medidas han de consistir en: a) Desarrollar orientaciones -recomendaciones concretas y prácticas- para que se comprenda y se aplique la presunción, incluida su refutación; b) desarrollar

---

[79] nº rec. 5766/2022

[80] *Vid. Observatorio del falso autónomo. Informe anual "las claves de los falsos autónomos en 2020".*

[81] Art. 5.6º . *Carácter no retroactivo de la presunción: Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes del 2 de diciembre de 2026, y que estén vigentes en esa fecha, la presunción legal que se dispone en el presente artículo se aplica únicamente al período que comience a partir de esa fecha.*

orientaciones y establecer procedimientos para las autoridades competentes, también en materia de cooperación, para que se centren en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa de la determinación de la situación laboral correcta de las personas, para que se identifiquen y persigan dichas plataformas; c) establecer controles e inspecciones por autoridades nacionales competentes, garantizando al mismo tiempo que dichos controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios; y d) proporcionar una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes y asegurar la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica a dichas autoridades.

En este sentido, las autoridades nacionales deben contar con el personal adecuado, una cuestión que compete a cada Estado y desde la que que resultaría aplicable el Convenio nº 81 OIT sobre la inspección del trabajo (1947) -ratificado por España aunque sistemáticamente incumplido ya que todos los países deben asignar un número suficiente de inspectores de trabajo para el desempeño efectivo de sus funciones y sabido es que en España siguen faltando Inspectores pues contamos con un inspector de trabajo por cada 15.000 trabajadores-: por lo tanto, es necesario actuar y dotar a la Inspección de medios humanos suficientes. Además, las autoridades competentes en los Estados miembros deben cooperar entre sí y cabe recordar, también, que en el ámbito de la Unión existe la Autoridad Laboral europea.

6. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS: DEBILIDADES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El Estudio que la Comisión de empleo y asuntos sociales del Parlamento Europeo encargó y que lleva por título: *The Social Protection of workers in the platform Economy (La protección social de los trabajadores de la economía de las plataformas)* resulta interesante porque analiza [82] la evolución de la economía de las plataformas en la UE y su repercusión en las condiciones laborales y de protección social y concluye que es

[82] Este estudio, llevado a cabo en 2017 por el Centro de Relaciones Laborales, Innovación y Cambio (CERIC) de la Universidad de Leeds a petición de la Comisión de empleo y Asuntos sociales del Parlamento europeo recoge una encuesta de 1200 trabajadores de cuatro plataformas multinacionales y cincuenta entrevistas con expertos de partes interesadas de la economía de las plataformas de ocho países europeos: Alemania, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Italia, Polonia y Reino Unido. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184(SUM01)_ES.pdf

conveniente brindar una mayor protección social para los trabajadores de las plataformas.

En dicho Estudio se detectan los problemas más apremiantes que aquejan a los trabajadores de la economía de las plataformas, problemas que ya conocíamos y que tienen efectos directos sobre la protección social: la falta de seguridad en el empleo, la falta de ingresos o su escasez y el subempleo provocan un alto nivel de dependencia económica del trabajador de las plataformas y cuanta mayor es esta dependencia menor es el acceso de estos trabajadores a las protecciones sociales. En la encuesta que incorpora el estudio se clasifica a los trabajadores de la economía de la plataforma en tres grupos: los beneficiarios moderados, usuarios ocasionales y los trabajadores dependientes de las plataformas; éstos últimos, los trabajadores dependientes de las plataformas (el 25% de los participantes) son aquellos que obtienen gran parte de sus ingresos mediante la realización de microtareas, sin otro empleo remunerado. La situación de estos últimos, se remarca, es considerablemente peor que la de los trabajadores no dependientes de la economía de las plataformas, ya que para los no dependientes de las plataformas la protección social se obtiene de la ejecución de otros empleos sí protegidos. Además, las dificultades para acceder a la protección social tienen que ver con la corta duración del tiempo de trabajo o con los bajos ingresos que se perciben ya que ello conlleva que estos trabajadores no alcancen el umbral de renta o de tiempo de trabajo requeridos para tener acceso a la protección social y, por eso, quedan excluidos de ésta.

¿Cómo abordar esa mejora de la protección social? ¿existe en nuestro país esta infraprotección o una exclusión de la protección social de ciertos trabajadores de plataformas? Para saberlo hemos de analizar -muy sintéticamente- nuestro esquema normativo pues desde éste deben o pueden abordarse acciones diferentes, según sea la situación de partida. A este respecto, si la protección de los autónomos y la de los trabajadores por cuenta ajena en el nivel contributivo es muy parecida -sería el caso español- o si la protección social del país es inclusiva y se garantiza una cobertura integral, independientemente de la situación laboral de cada sujeto[83], las acciones a emprender son bien distintas y los instrumentos con los que se debe contar, también.

[83] Es el caso de los países -como los nórdicos- en los que se desvincula de la situación laboral el acceso (básico) a la seguridad social.

En España la protección social se construye jurídicamente desde un modelo laboral dual, de forma que el encuadramiento en cada Régimen tiene que ver con la adscripción como laboral o no de cada sujeto; y en este punto debemos detenernos porque el TRADE no es un tertium genus sino una submodalidad de autónomo y no genera una protección social diferenciada[84] -aunque exista una definición propia del accidente de trabajo del TRADE en el art. 317 TRLGSS-.

Esta protección social en España tiene un nivel elevado[85] ya que las prestaciones otorgadas tanto en el Régimen General -RG- como en el Régimen Especial de trabajadores autónomos -RETA- son completas, se otorgan de forma casi homogénea en ambos Regímenes[86] e incluyen de forma obligatoria coberturas que en otros países solamente se otorgan voluntariamente[87]: las contingencias profesionales[88], la incapacidad temporal -aunque existen previsiones especiales en caso de pluriactividad ex. art. 315 TRLGSS-[89] el desempleo -en el RG- y el cese por razón de

[84] En el Documento de AISS: Trabajadores de plataformas y seguridad social, fechado el 2 de noviembre de 2023, disponible en: www.issa.int, se indica que aquellos países que dispongan de esa tercera categoría de derecho laboral -y atendiendo a que la misma incide directamente en las normas de seguridad social- ésta debe traer consigo una financiación adecuada y un acceso a la seguridad social para los trabajadores clasificados como tal. Y esto no ocurre en España, pues aquí contamos con el TRADE, pero este colectivo ni tiene una financiación adecuada ni tampoco se le garantiza un acceso a la protección social diferente y hecho a la medida de sus necesidades, diferente de los autónomos ordinarios y más tuitiva que la de éstos.

[85] Según el Documento que lleva por título: La seguridad social para los trabajadores por cuenta propia en Europa: avances y novedades, de fecha 9 de febrero de 2024, disponible en: www.issa.int la proporción de trabajadores por cuenta propia en riesgo de vulnerabilidad y pobreza -especialmente entre los trabajadores por cuenta propia sin asalariados y económicamente dependientes es considerable y está en aumento, sobre todo en determinados países.

[86] Según el art. 314 TRLGSS RDL 2/2015, los trabajadores del RETA tienen derecho a todas las prestaciones listadas en el art. 42 TRLGSS excepto el desempleo y las prestaciones no contributivas; en lugar del desempleo en el RETA se accede al cese por razón de actividad, una prestación obligatoria regulada en los arts. 327 y ss. Vid, también, el art. 26.5º de la Ley 20/2007, de 11 de julio.

[87] Vid., más ampliamente, el Estudio que se recoge en el Documento: La seguridad social para los trabajadores por cuenta propia en Europa: avances y novedades, de fecha 9 de febrero de 2024, disponible en: www.issa.int.

[88] Aunque el concepto jurídico del accidente de trabajo en el RG, en el RETA y para los TRADES no coincida exactamente. Así, el accidente de trabajo de los trabajadores del RG se contempla en el art. 156 TRLGSS, el de los trabajadores del RETA en el art. 316 TRLGSS y el del TRADE se describe en el art. 317 TRLGSS.

[8989] Y exceptuando también ciertos colectivos que quedan excluidos de esta cobertura obligatoria ex. DA 28ª TRLGSS.

actividad -en el RETA-. En cuanto a los TRADEs -trabajadores autónomos económicamente dependientes, su acción protectora comprende también la cobertura de las contingencias profesionales, la incapacidad temporal y el cese por razón de actividad -ex. art. 317 TRLGSS-.

No obstante, las diferencias de protección entre estos colectivos existen y empiezan a aparecer cuando calculamos el capital-coste de esas coberturas, ya que dichas coberturas son mucho más elevadas para los autónomos, sin que ello repercuta en la cuantía de sus prestaciones. Efectivamente, los autónomos han de cotizar más porque no hay empleador que satisfaga una parte de sus pagos sociales, y dicho pago es mucho más complicado para ellos si los ingresos son bajos o muy bajos o si son discontinuos o incluso nulos[90]. Y esta afirmación sigue siendo cierta incluso tras los cambios implementados en el RETA tras el RDL 13/2022, de 26 de junio.

Poniendo un ejemplo se aprecia esta diferencia claramente:

- Un trabajador independiente con muy pocos ingresos, con rendimientos por debajo del SMI -1.184 euros al mes en 14 pagas[91]- calcula sus cuotas sobre la base de cotización más reducida[92] y su cuota mensual mínima asciende a 205,23 euros al mes en 2025[93], siendo la base de cotización de referencia a efectos de prestaciones de 670 euros.
- Un trabajador por cuenta ajena que cobre el SMI de 1.184 euros en 14 pagas, trabajando a tiempo completo, pagaría una cuota de contingencias comunes, una cuota de desempleo y una cuota de FOGASA, que, en total, supondría pagar una cuota de 89,5 euros[94] constando una base reguladora a efectos de las prestaciones de 1381,20 euros.

[90] Vid. Arts. 1º, 2º, 3º 4º, 18º, 33º y 37º de la Orden OJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, fondo de garantía salarial y FP para el ejercicio 2025, BOE de 26 de febrero.
[91] RD 87/2025, de 11 de febrero.
[92] tramos que se encuentran activos hasta el 31 de diciembre de 2025 según la DT 1ª del RDL 13/2022
[93] aplicando el tramo 1 de la tabla reducida, si los rendimientos netos son iguales o inferiores en una mensualidad a 670 euros, la base de cotización oscila entre la mínima, de 653,59 euros y la máxima, de 718,94 euros y la cuota a pagar es de 205,23 euros al mes.
[94] Aplicando un tipo del 6,48% que incluye la cuota del MEI.

La rebaja de las cuotas no es, pues, la solución, y tampoco lo son las bonificaciones, ni la tarifa plana, sobre todo cuando dichas medidas no vienen acompañadas de una mejora real en la base de cotización que sirve para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones futuras.

Dichas bonificaciones aparecen en la Ley 20/2007, de 11 de julio, gran parte de ellas pretenden mejorar la conciliación del autónomo y son las siguientes: la bonificación por conciliación vinculada a la contratación de un trabajador -art. 30º-; la bonificación por alta de familiar colaborador cuando se incorporen al RETA, una reducción que se prolonga a lo largo de 30 meses -art 35º-; la bonificación de cuotas para trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural -contenida en el art. 38º-; y por último, la una bonificación por cuidado de menores afectado por cáncer o una enfermedad grave, que aparece en el art. 38.quater. Pero, junto a ellas, actualmente los autónomos pueden acceder, también, a una tarifa plana por inicio de una actividad autónoma. Ello permite cotizar 80 euros mensuales desde el año 2023 al año 2025[95], y es válida los primeros 12 meses de actividad y los 12 meses siguientes se duplica hasta llegar a los 160 euros solamente si se demuestra que, desde el mes nº 25, los rendimientos son inferiores al SMI.

Lo llamativo y positivo de dichas rebajas -sobre todo de la tarifa plana- es que reducen mucho la aportación del trabajador y parecen una buena solución para "dar oxígeno" a los autónomos con ingresos bajos. Pero, sobre todo, estas bonificaciones son útiles y beneficiosas si su uso no repercute en una merma futura de las prestaciones que se perciben, algo que no ocurre, de momento, aunque ya se atisban intentos de que ese fallo se corrija.

Así, uno de dichos atisbos de corrección aparece porque mientras se cotiza con tarifa plana las cuantías de las prestaciones económicas a que puedan causar derecho los trabajadores por cuenta propia se determinan con arreglo a otra base mínima mayor a los 80 euros y que asciende a 950,98 euros. Además, llama la atención la DT 4ª del RDL 13/2022, una disposición que fija una garantía de mantenimiento de la base mínima de cotización a efectos de pensiones para los trabajadores autónomos con menos ingresos aplicable a autónomos en alta en 2022 y cuyos ingresos se encuentren durante los años 2023 y 2024 en la tabla reducida de ingresos, es

[95] ex. art. 38.ter Ley 20/2007 y DT 5ª del RDL 13/2022.

decir, que estén por debajo del SMI. Este colectivo -aunque solamente durante seis meses en cada una de estas anualidades- tiene, pues, una base mínima de cotización de 960 euros a efectos del cálculo de las pensiones, aunque elijan una base inferior, una ayuda que es, por lo tanto, transitoria, de muy poco calado y actúa como un "parche" sin efectos "ad futurum". Añadido a lo anterior el gran problema de la tarifa plana es que no es "infinita" y al tercer año el trabajador debe regresar a los importes habituales, es decir, a pagar 205,20 euros y que su base reguladora sea de 670 euros. Si no hay ingresos o son insuficientes para pagar esa cuantía el trabajador queda expulsado del Sistema.

Por lo demás, un segundo obstáculo al que se enfrentan los autónomos de las plataformas con escasos ingresos es que, además del alta en el Régimen, debe constar que se encuentran al corriente en el pago de las cuotas -art. 314 TRLGSS- para tener derecho a la percepción de las prestaciones y además, durante los primeros 60 días de IT es el propio trabajador quien debe estar pagando sus cuotas sociales, un pago que solamente revierte hacia la Mutua o el SPEE después de esos 60 días -art. 309.2º TRLGSS-. Ello significa que si dejan de estar de alta -y de cotizar- los autónomos dependientes de las plataformas pueden quedar -automáticamente- desprotegidos, sin que existan mecanismos que sirvan para poder amortiguar estos períodos de tiempo en los que el autónomo no percibe ingresos, mecanismos que deben operar a corto plazo y a largo plazo.

Otra situación muy frecuente a la vista de los datos del trabajo en plataformas es que se trabaje en varias actividades y que parte de sus ingresos procedan de otras fuentes: ello obliga a a darse de alta en todos los regímenes en los que, a partir de la realización de esa actividad, el sujeto debe insertarse y si las dos actividades determinan la adscripción en dos regímenes diferentes -el RETA y el RG- nos encontramos ante la pluriactividad.

En términos generales, en caso de pluriactividad la protección del trabajador de plataformas es mejor porque se cuenta con la protección del RG, y ello favorecería la huída desde uno de los dos Regímenes. Por ello, hay que favorecer que la pluriactividad aparezca y debe fomentarse, también, el trasvase de cuotas entre regímenes, sin que actúen desde compartimentos estancos. Con esa finalidad, existen reguladas ciertas ventajas que se reconocen a quienes se encuentran en régimen de

pluriactividad, muchas de ellas derivadas de normas desfasadas que precisan de una actualización para no seguir generando perversiones.

La primera de estas ventajas consiste en una nueva bonificación que, sorprendentemente, no se financia por las cuotas de cada Régimen sino desde el Presupuesto del SEPE y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias. Se trata de una bonificación del 100% de la cuota durante los primeros tres años -ex. art. 38. Quinques de la Ley 20/2007- y los beneficiarios de ella son trabajadores que posean el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente regulada en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, y que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador. No surge realmente para autónomos con escasos ingresos, sino para fomentar el emprendimiento o el auto-empleo y en casos muy singulares, pero es una muestra de ayudas que recurren a fuentes de financiación diferentes al propio Sistema de SS.

La segunda de ellas deriva del art. 313 TRLGSS. En este precepto se señala que cuando se cotice a dos regímenes, uno por cuenta propia y otro por cuenta ajena, se tiene derecho al reintegro del 50 % del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía que se establezca a tal efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en el RETA en razón de su cotización por las contingencias comunes[96].

La tercera de ellas deriva de que- en caso de pluriactividad- es compatible la percepción del cese por razón de actividad con la realización de una actividad por cuenta ajena -ex. Art. 342 TRLGSS- siempre que en el momento del hecho causante de la prestación por cese de actividad la suma de la retribución mensual media de los últimos cuatro meses

[96] En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procede a abonar el reintegro que en cada caso corresponda en un plazo máximo de cuatro meses desde la regularización prevista en el artículo 308.1.c) salvo cuando concurran especialidades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realiza con posterioridad al mismo. A estos efectos, según el art. 44.41 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, (..) Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores, los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad podrán elegir como base de cotización aquella que, conforme a sus previsiones de rendimientos netos anuales y bases de cotización que prevean les vaya a resultar de aplicación como trabajadores por cuenta ajena, permita ajustar su cotización en este régimen especial conforme al resultado del procedimiento al que se refiere el artículo 313 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho y la prestación por cese de actividad, resulte una cantidad media mensual inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del nacimiento del derecho[97].

La cuarta de ellas tiene que ver con el efecto de las cotizaciones superpuestas en orden a las pensiones de seguridad social ya que, según el art. 49 TRLGSS, cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad pueden ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento. Se trata de permitir, de esta manera, que las cuotas ingresadas sirvan para incrementar el valor de la cuantía de la pensión que pueda generarse, una pensión que es única.

No obstante, cuando se haya cotizado a diferentes Regímenes, y aplicando la normativa del cómputo recíproco de cuotas, se puede acceder a dos o más pensiones cuando se cumplan ciertas condiciones[98]. La interpretación de dicha norma ha venido provocando -hasta hace muy poco- que se prohibiera el trasvase de cuotas entre Regímenes, cuando lo importante es que, atendiendo al cumplimiento del principio de contributividad, las cuotas no hubiesen sido computadas previamente; no obstante, este trasvase se permite ya en la STS (Sala de lo Social) nº 1303/2024, de 27 de noviembre , un pronunciamiento que deja clara la necesidad de que se revise y se altere el régimen actual de incompatibilidad de pensiones[99].

---

[97] Y la misma compatibilidad aparece cuando el autónomo perciba la prestación para la sostenibilidad de la actividad de las personas trabajadoras autónomas de un sector de actividad afectado por el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilidad en el empleo de modalidad cíclica regulado por la DA 48ª del TRLGSS y DA 49ª TRLGSS.

[98] El 5.1 del RD 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre Regímenes de Seguridad Socia señala que: *Reconocida una pensión por el órgano o la Entidad gestora de un régimen, si el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido para el derecho a aquélla, o la determinación del porcentaje aplicable para calcular su cuantía, o ambas cosas, hubiese dependido de las cotizaciones computadas de otro régimen, tal pensión será incompatible con otra que la misma persona hubiera causado o pudiera causar en este último. En tal caso, el interesado podrá optar por una de ambas pensiones.*

[99] En esta materia resulta clave la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2014, ya que, acudiendo a la misma, al carecer nuestro ordenamiento de

Faltan, por tanto, previsiones, que protejan al trabajador de las plataformas con bajos ingresos de quedar excluido de protección, de ver reducida la cuantía de sus prestaciones, o de quedar privado de las prestaciones cuando no puede hacer frente a los pagos. También debe revisarse los mecanismos de traspaso de cuotas entre Regímenes que ayuden a mejorar la situación de sujetos que transitan desde unos regímenes a otros.

Dichas previsiones podrían incluir regular tarifas planas especiales o prever períodos de cotización ficticios en momentos en los que no es posible cotizar, unas medidas que tienen un coste económico pero que también pueden financiarse desde otras fuentes -vía impositiva o no-. También, obviamente, lo mejor sería poder garantizar la percepción de prestaciones mínimas para todos los trabajadores, sin que fuera relevante la naturaleza del vínculo contractual; no obstante dicha solución dista mucho de resultar real u operativa pues obliga a un cambio de modelo[100]. En

---

una norma que regule la incompatibilidad de pensiones global en todo el Sistema de Seguridad Social y como los preceptos que regulan la incompatibilidad de pensiones son normas internas de cada Régimen -el art. 163 TRLGSS, del Régimen General, o el art. 34º Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, del RETA- dichos preceptos sólo pueden impedir que un mismo beneficiario acceda a dos pensiones cuando éstas son del mismo régimen, y, *a sensu contrario*, dado que las pensiones surgen desde Regímenes diferentes, el art. 163 TRLGSS no impide la compatibilización. No obstante, como también señala la propia STS de 14 de julio de 2014, la concesión de dos pensiones de IPT en regímenes distintos se lleva a cabo con apoyo en la naturaleza contributiva del sistema, una naturaleza contributiva que "determina que unas mismas cotizaciones no den origen a un número indefinido de prestaciones que puedan percibirse simultáneamente, pero al propio tiempo se establece el modo en que las mismas pueden ser aprovechadas", ahora bien, dicho reconocimiento solamente sería posible siempre que tales cotizaciones sean suficientes en cada uno de estos Regímenes para lucrarlas y, acudiendo al art. 5.1º del RD 691/1991, sólo se permite compatibilizar pensiones generadas en regímenes distintos si las cotizaciones son de cada régimen respectivo. A pesar de ello, en la STS (Sala de lo Social) nº 1303/2024, de 27 de noviembre, el Tribunal admite que sí resultan compatibles las dos pensiones de IPT porque la ulterior pensión de IPT en el RGSS se sustenta exclusivamente en cotizaciones en dicho régimen que son posteriores, distintas y no coincidentes con las que ya fueron consideradas en la primera IPT, por lo que no se produce una utilización superpuesta de unas mismas cotizaciones. Vid. BALLESTER PASTOR, I., Pueden compatibilizarse dos pensiones de IPT sucesivas generadas en Regímenes distintos usando cotizaciones del otro Régimen siempre que las cuotas no se superpongan, Revista de Jurisprudencia Laboral, nº 1, 2025.

[100] Vid. RODRIGUEZ FERNANDEZ, M.L., Las pensiones y las nuevas formas de empleo de la revolución digital, Mediterráneo económico n1º 34, 2021, p. 215. También contamos con otros instrumentos para aliviar la pobreza de los trabajadores digitales, como el recurso al IMV. Vid. RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., El impacto de la era digital en los sistemas de protección social: apunte de nuevas necesidades, en De la economía digital a la sociedad del e-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e

cualquier caso, cada una de estas medidas amortiguadoras de las penalidades de los trabajadores de las plataformas tendrían un coste y afectarían a la sostenibilidad del sistema en un momento en el que la tendencia es incrementar la recaudación a través de la creación de nuevas cuotas y del incremento del número de años para el acceso a las pensiones -particularmente a la pensión de jubilación-.

Para no afectar la sostenibilidad otra solución sería conseguir que sean las propias plataformas las que sufraguen ese sobre-coste de la protección social de estos trabajadores, haciendo responsable a la propia plataforma del pago de sus cuotas o de parte de ellas[101]. Particularmente, en Francia se garantiza la protección por accidentes de trabajo a ciertos trabajadores de plataformas, ya sea porque la plataforma cubre estas cotizaciones para un régimen voluntario, individual o por participar en un régimen de seguro colectivo que ofrezca similares beneficios y en Bélgica también las plataformas han de proporcionar un seguro de accidentes para todos los trabajadores sea cual sea su condición. En otros países ya existen normas que obligan a las plataformas a contribuir económicamente cuando tienen la condición de contratista. Es el caso, por ejemplo, de Portugal, país en el que el contratista que represente entre un 50 y un 80 por ciento del total de la actividad de un trabajador por cuenta propia durante un año civil está obligado a abonar cotizaciones anuales a la seguridad social a una tasa del 7%[102].

Y esta misma actuación es la que se sugiere en el Proyecto de Recomendación sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas[103] que ha de debatirse en 2026, un Proyecto en el que se solicita que los miembros deberían adoptar medidas para asegurar que tanto las plataformas digitales como los trabajadores de plataformas digitales participen, tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de

---

inclusiva / coord. por Estefanía González Cobaleda; Cristóbal Molina Navarrete (dir.), María Rosa Vallecillo Gámez (dir.), 2021, ISBN 9788413913032, págs. 481-516.

[101] Esta propuesta también es apuntada por ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., La protección social de los trabajadores de plataformas digitales, Revista de derecho de la seguridad social, nº 6, 2024.

[102] Vid. El Documento: La seguridad social para los trabajadores por cuenta propia en Europa: avances y novedades, de 9 de febrero de 2024, disponible en: www.issa.int

[103] Según consta en los trabajos preparativos de la 114ª reunión de la OIT: Comisión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, disponible en www.ilo.es.

trabajo, en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad.

Igualmente, la protección social en las plataformas puede mejorarse a través de otras actuaciones que deben llevarse a cabo desde las Administraciones y que pasan por facilitar el registro y el pago de las cotizaciones; el intercambio de datos entre plataformas, trabajadores y autoridades, y proceder, por ejemplo, al pago automatizado de las cuotas; pero, sobre todo, corresponde también a las autoridades nacionales concienciar e informar del régimen jurídico adecuado para cada trabajador[104], garantizar la portabilidad y la transferibilidad entre regímenes y empleadores y ofrecer una protección transfronteriza. Y todo lo anterior puede efectuarse, también, si son las mismas plataformas las que informan y comunican los ingresos que los trabajadores perciben a través de ellas, una obligación que deriva, directamente también, desde la propia Directiva 2024/2831[105]. También es necesaria una mejora del proceso de registro y pago de las cotizaciones y unificar los procesos de control de los ingresos con otras administraciones -particularmente con la Administración tributaria: es claro que puede hacerse y el RDL 13/2022, de 26 de junio es buena prueba de ello.

Finalmente, por concluir, sería bueno garantizar un nivel mínimo de cobertura y que no exista desprotección en los momentos en los que no haya ingresos y garantizar una base de cotización mínima que garantice la obtención de prestaciones. A estos efectos hay que tener en cuenta que la protección de estos colectivos resulta mucho más necesaria desde los últimos cambios normativos que han dificultado el acceso a determinadas prestaciones, obligando a cotizar más años y fijando más cuotas. Para ello podría valorarse: financiar las cuotas de los trabajadores de plataformas de escasos recursos -midiendo o no el nivel de dependencia y ajustándolo- de forma que se garantice el mantenimiento del alta en períodos sin ingresos y/o que se facilite las coberturas mínimas en períodos en los que los ingresos no llegan al mínimo establecido para generar el derecho a la

[104] Vid, el Documento: Trabajadores de plataformas y protección social: avances en el plano internacional, de fecha 3 de junio de 2023 disponible en: www.issa.int/es/analysis/ploatform-workers-and-social-protection-international-developments.

[105] Vid. los arts. 16º y 17º de la Directiva 2024/2831 acerca de las particularidades de dicha información y el contenido de la misma.

prestación; financiar por el propio Sistema de seguridad Social los períodos de lagunas de cotización o de bajos ingresos, garantizando una base de cotización mínima y de ingreso continuado que niegue el acceso del colectivo a las coberturas. El mantenimiento de la actividad sin ingresos puede ser una situación más de asimilación al alta con la posibilidad de establecer una cotización mínima especial -una tarifa plana sostenida en el tiempo-; financiar estas cuotas a costa no de los Presupuestos del sistema de seguridad social sino desde el SEPE -esta financiación ya se está usando- o vía Presupuestos, a modo de protecciones no contributivas que garanticen coberturas -aunque sean mínimas-; actuar protegiendo a estos trabajadores emulando otras normas ya existentes en materia de cotización para momentos en los que no hay ingresos pero sí se efectúa la actividad, o emulando la normativa de cotización de que disfrutan los artistas; y debe eliminarse, para este colectivo, el requisito de encontrarse al corriente en el pago de las cuotas o entender cubierto este cuando no haya ingresos; que no se obligue a pagar las cuotas cuando se está en una actividad con ingresos irregulares o sin ingresos, costeando, por ejemplo, el Estado una cuota mínima o obligando el Estado a que la cuota mínima que permita la vinculación con la protección se abone por la misma plataforma.