

UM NOVO DIREITO
DO TRABALHO PARA
O MUNDO DE HOJE:
AMPLIAR A BASE
E EXPANDIR
A IMAGINAÇÃO

DOS NOCIONES PARA DELIMITAR LA LABORALIDAD DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES: AUTONOMÍA Y AJENIDAD

Federico Rosenbaum Carli
Universidad Católica del
Uruguay, <https://orcid.org/0000-0003-1152-6561>

Data de submissão:

16/02/2021

Data de aceite:

15/04/2021

Duas noções para delimitar a laboralidade do trabalho através das plataformas digitais: autonomia e alienação

RESUMEN

En la actualidad se constata una creciente y cada vez mayor recurrencia a la incorporación de tecnologías al ámbito de la empresa, e incluso, aparecen nuevas formas de empleo mediante el recurso de plataformas digitales, a las que se las ha catalogado como plataformas colaborativas, o también con diversos términos tales como “*on demand economy*”, “*Uber economy*”, etc. Tal realidad ha justificado el planteo de la interrogante acerca de si estas modalidades de prestación de trabajo se encuentran alcanzadas por el Derecho Laboral, o si por el contrario están excluidas. Una pregunta que han intentado responder en gran medida diversos tribunales de justicia en todos los continentes y, en el acierto o en el error, la respuestas han sido disímiles. Consecuentemente, se propone analizar el ámbito subjetivo de comprensión del Derecho del Trabajo, aportando una visión crítica de la subordinación como elemento definitorio de la relación laboral y revalorizando dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales, como lo son la autonomía y la ajenidad.

Palabras clave: Relación laboral. Plataformas digitales. Autonomía. Ajenidad. Subordinación. Trabajadores autónomos.



Resumo

Presentemente, verifica-se uma recorrência crescente à incorporação de tecnologias no campo da empresa, e mesmo, novas formas de emprego surgem através da utilização de plataformas digitais, que têm sido classificadas como plataformas colaborativas, ou também com vários termos, como “*on demand economy*”, “*Uber economy*”, etc. Tal realidade tem justificado o questionamento de se essas formas de prestação de trabalho estão abrangidas pelo Direito do Trabalho ou se, pelo contrário, são excluídas. Uma pergunta que vários tribunais de justiça em todos os continentes têm tentado responder em grande medida e, com ou sem razão, as respostas têm sido diferentes. Consequentemente, propõe-se analisar o âmbito subjetivo de compreensão do Direito do Trabalho, proporcionando uma visão crítica da subordinação como elemento definidor da relação de trabalho e reavaliando duas noções para delimitar a laboralidade do trabalho por meio de plataformas digitais, como a autonomia e a alienação.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Plataformas digitais. Autonomia. Alienação. Subordinação. Trabalhadores autônomos.

1. EL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES

En la actualidad asistimos a un estadio evolutivo en donde las formas de prestación del trabajo están sujetas a profundas transformaciones, de modo que lo que constituía el paradigma normal (como lo era, por ejemplo, la producción industrial en el pasado siglo, basada en modelos tayloristas-fordistas), se encuentra francamente alterado, y además, hasta podría sostenerse que la normalidad y predominio de dicho arquetipo ya no resulta generalizado ni exclusivo.

En un contexto de creciente y cada vez mayor recurrencia a la incorporación de tecnologías, precipita el surgimiento de las plataformas digitales, a las que se las ha catalogado como plataformas colaborativas, *on-demand economy* o *Uber economy*.

La idea de una plataforma se extiende más allá del ámbito digital, al provenir de una forma de organización empresarial que no es novedosa, pero que en la actualidad se presenta como un modelo para todo tipo de empresas, es decir, un modelo de negocio¹.

¹ SAMPAIO OLIVEIRA, DE LACERDA CARELLI y GRILLO, 2020, p. 2613.

Asimismo, la implementación de estas nuevas formas de trabajo mediante el desarrollo de plataformas digitales, ha sido vinculada con una explicación económica del mercado propiamente colaborativa entre personas, denominada economía colaborativa o economía de plataformas.

A pesar de que los términos de economía colaborativa y economía de plataformas se suelen tomar como sinónimos, en realidad estos tienen algunas diferencias entre sí, y por ende es necesario distinguirlos en función de sus características principales.

En efecto, por un lado, el concepto de *economía colaborativa* se circunscribe a aquella actividad que consiste en intercambiar o compartir bienes (tangibles o intangibles -gastos, tiempo, espacios, hobbies, etc.-), mediante la utilización de las nuevas tecnologías y la digitalización, siendo necesario para ser considerada como tal, que la actividad no esté basada en un ánimo de lucro, o al menos, que se encuentre inspirada en principios de la economía social. En definitiva, en la ejecución de esta actividad se desprende un dato fundamental, en tanto que los proveedores actúan como personas privadas y no profesionales².

Así es que RODRÍGUEZ-PIÑERO destaca que si se analizan muchas de las manifestaciones a las que hoy en día se las califica como economías colaborativas, se detecta que en la mayor parte de ellas no existe una auténtica colaboración, sino un intercambio económico de servicios por su retribución³. Efectivamente, autores como FREEDLAND y PRASSL señalan que existe poco acerca de los modelos de negocios en el núcleo del fenómeno que justifiquen una noción altruista como compartir o ayudar; la economía a pedido o a demanda está claramente impulsada por incentivos económicos⁴.

Por otro lado, en cuanto a la noción de *economía de plataformas*, la misma ha experimentado una notoria evolución, siendo que primariamente se la identificaba con la actividad de facilitar el intercambio de bienes o servicios entre particulares, mediante el uso de una plataforma digital (en cumplimiento de una actividad que estrictamente se circunscribe a intermediar entre la oferta y la demanda);

² SÁNCHEZ-URÁN, 2018; VALLECILLO, 2017, p. 463.

³ RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2016, pp. 38-39.

⁴ FREEDLAND y PRASSL, 2017, p. 17.

En concreto, las plataformas digitales se identifican con el desarrollo de una aplicación digital (software), mediante el cual es posible que las personas interactúen, y particularmente, puedan participar ofreciendo y adquiriendo determinados bienes y/o servicios.

para luego ingresar en su concepto aquellas actividades mediante las que se “prestan un servicio específico a un mercado concreto, esto es, un ‘servicio subyacente’”, interviniendo en forma activa “en la definición de las condiciones de uso de la plataforma” y obteniendo “importantes beneficios económicos”⁵.

Adicionalmente, amén de las distinciones conceptuales entre ambas nociones, algunos autores han preferido referirse a la economía de plataformas, economía de plataformas digitales o *platform economy*, por ser términos más inclusivos⁶ o neutros⁷, incluso a los efectos de evitar “calificativos que puedan tener un impacto positivo o negativo en el ideario colectivo sobre lo que hacen o dejan de hacer estas empresas on-line”⁸.

En definitiva, las plataformas demandan la prestación de trabajo humano, inscribiéndose dentro de conceptos más abarcativos, como el de la economía de las plataformas digitales o *gig economy*⁹, que se refieren a la actividad que cumplen esas plataformas en la intermediación de bienes y servicios entre particulares, o aún cuando dichas empresas no sean intermediarias, a su participación en la definición de las condiciones de uso de la plataforma y obtención de importantes beneficios económicos, prestando un servicio concreto en el mercado. Más aún, las plataformas prefieren despojarse de todo ropaje empresarial tradicional.

En concreto, las plataformas digitales se identifican con el desarrollo de una aplicación digital (software), mediante el cual es posible que las personas interactúen, y particularmente, puedan participar ofreciendo y adquiriendo determinados bienes y/o servicios.

Esta realidad asume el recurso de la digitalización y el uso intensivo de internet por parte de quien oferta los bienes o servicios, contando con una idoneidad de conectar a un potencial cliente que demanda un servicio o bien, con un conjunto de personas que asumen la tarea de prestar dicha actividad. En este contexto,

⁵ BELTRAN, 2018.

⁶ BELTRAN, 2018.

⁷ SUÁREZ, 2018, p. 39.

⁸ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2018, p. 3.

⁹ Este término ha sido considerado por DE STEFANO como un “eslogan” que ha atraído cada vez más atención en las noticias y en revistas y artículos de revistas en los últimos tiempos (DE STEFANO, 2016, p. 1).

las empresas propietarias de plataformas digitales se relacionan o recurren a la contratación directa de personas (no empresarios), denominados en muchas ocasiones como “colaboradores” o “socios”, para que ejecuten los servicios ofertados. En definitiva, se conectan directamente con la persona que debe prestar la fuerza laborativa, para que ella satisfaga las necesidades del cliente final o usuario (en pocas palabras, con quien requiere el envío de un bien o un transporte, la prestación de una actividad profesional, entre otros tantos ejemplos que pueden citarse).

Según ha explicado la OIT, una plataforma es un negocio que conecta a productores y consumidores externos y permite interacciones de creación de valor entre ellos. En concreto, la plataforma proporciona una infraestructura participativa para estas interacciones y establece condiciones de gobernanza para ellas. Las partes se encuentran en el núcleo del ecosistema de la plataforma, y usan la plataforma para participar en interacciones de creación de valor¹⁰.

De todos modos, cabe aclarar que la actividad en si misma considerada, es decir, el intercambio de esos bienes o servicios, no representa el elemento novedoso aludido. Por el contrario, lo que sí es novedoso es el auge de estos instrumentos tecnológicos de las aplicaciones y las plataformas digitales, que permiten crecer y potenciar dicha actividad de intercambio¹¹.

Esta nueva realidad tiene una implicancia muy importante, atendiendo a que la consolidación de dicho paradigma de organización empresarial está produciendo y seguirá ampliando su impacto real y negativo respecto de las condiciones de trabajo de los prestadores de servicios, generando mayor precariedad de las mismas en comparación con lo que constituye el esquema de protección típico de la relación de trabajo dependiente. Adviértase que, por ejemplo, el trabajo desarrollado mediante plataformas digitales genera una serie de problemas fácticos para el prestador de los servicios subyacentes, como una expansión formal de las fronteras del trabajo autónomo; una laxitud del tiempo de trabajo; una afectación a la salud y seguridad; dificultades de la acción colectiva; e inconvenientes de protección social.

¹⁰ OIT, 2018, p. 1.

¹¹ ALOISI, 2016, p. 655.

En función de ello, el fenómeno de las plataformas digitales, lejos de ser uno de carácter novedoso, se presenta en cambio como una expresión más de las tendencias hacia la des-estandarización del Derecho Laboral, precarización y externalización, que es potenciada por la novedosa administración por medio de plataformas gobernadas por algoritmos¹². En forma coincidente, VALLAS y SCHOR señalan que las plataformas representan una manifestación de una tendencia mucho más amplia que ha permitido a las empresas externalizar los riesgos que anteriormente se habían visto obligados a asumir. El efecto inicialmente evidente en el trabajo temporal y la subcontratación, es mercantilizar el tiempo de trabajo y desconectar al trabajador de los sistemas anteriores de protección social. Entonces, lo que proporcionan las plataformas es una infraestructura conveniente y fácilmente disponible con la cual limitar la obligación de la empresa a la fuerza laboral en la que reposa. Desde este punto de vista, las plataformas brindan a las organizaciones empresariales otra forma de lograr la acumulación a través del despojo, es decir, el uso de mecanismos legales y financieros con los cuales desarraigar los derechos económicos que los trabajadores disfrutaban anteriormente¹³.

Por ello es que se debate sobre la importancia de tomar medidas de acción, como puede llegar a ser la regulación de estos fenómenos, a los efectos de evitar que la referida precarización se extienda al resto de la economía.

Sin embargo, también resulta justificado plantearse (y creo además que esta pregunta se impone cronológicamente antes de recurrir a una intervención legislativa), si las categorías y herramientas clásicas del Derecho Laboral, como la dependencia, que define la configuración jurídica de una relación de trabajo, ¿son suficientes para determinar si estas nuevas formas de trabajo resultan comprendidas por el Derecho del Trabajo?

Una interrogante que han intentado responder en gran medida diversos tribunales de justicia en todos los continentes, y que ha generado en el acierto o en el error, posiciones encontradas: por un lado, se entiende que dichas formas de prestación de trabajo son las propias de un trabajador independiente o autónomo (y por ende, se convalida

¹² GOLDIN, 2020, p. 15.

¹³ VALLAS y SCHOR, 2020, p. 8.

Estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del Derecho del Trabajo.

tanto el modelo empresarial organizativo, como la inaplicabilidad de la protección del Derecho Laboral a estos prestadores), y por otro lado, se interpreta que el trabajo prestado a través de las plataformas digitales, ingresa en la categoría típica del trabajador dependiente, extendiendo por ende, la tutela del Derecho del Trabajo a estos prestadores.

Todo este análisis llevaría a responder la siguiente interrogante: ¿estas nuevas modalidades de prestación de trabajo, se encuentran alcanzadas por el Derecho Laboral?

2. LOS PROBLEMAS DE CALIFICACIÓN JURÍDICA GENERADOS EN EL TRABAJO DESARROLLADO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

Estas nuevas formas de trabajo han sido estructuradas organizativamente, en la mayoría de los casos, de manera tal de quedar formalmente alejadas del ámbito de aplicación normativo del Derecho del Trabajo. En este sentido, el diseño de los modelos empresariales están contruidos sobre la base de un discurso metódico, así como de una implementación formal que se sustenta en dos ideas centrales: la primera de ellas, relacionada con la naturaleza jurídica de la actividad de dichas estructuras empresariales; y la segunda, que reposa naturalmente en la anterior, vinculada con la relación jurídica entablada entre el prestador del servicio subyacente y la propia plataforma digital.

Sobre estos aspectos, existe una gran tentación de “cerrar el caso” instando a una re-calificación generalizada, dirigida a proteger a los trabajadores que participan en formas de empleo particularmente flexibles. Sin embargo, esta sería una manera fácil de resolver la controversia de forma rápida y definitiva, aunque la idea puede resultar errónea, ya que consiste en generalizar que todo el trabajo desarrollado mediante plataformas sea considerado como un falso trabajo por cuenta propia (falsos autónomos)¹⁴.

En efecto, debe advertirse que no todas las plataformas digitales operan de la misma forma¹⁵, “ni tampoco las prestaciones de servicios

¹⁴ DE STEFANO y ALOISI, 2018, p. 47.

¹⁵ PRASSL y RISAK, 2016, p. 3; DE STEFANO, 2016, p. 1.

que se desarrollan en el marco de este tipo de empresas son en absoluto homogéneas”, aunque, sin embargo, tienen un denominador común, al utilizar internet y aplicaciones para conectar al usuario con el oferente de un bien o servicio¹⁶. Por su parte, las plataformas digitales realmente pertenecientes a la economía colaborativa, serán en principio excluidas del alcance del Derecho del Trabajo, ya que suelen encuadrarse dentro de acciones voluntarias o trabajos amistosos y benevolentes¹⁷; mientras que las restantes, que se desarrollan de manera profesional, también tendrán sus características particulares que exigirán su adecuado estudio y encuadre jurídico, teniendo algunas de ellas un especial vínculo con el Derecho Laboral.

Sin perjuicio de dicha diversidad de modelos, muchas de las empresas propietarias de plataformas digitales se consideran a sí mismas como prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuya actividad se limita exclusivamente a la intermediación entre el usuario o cliente que solicita un servicio en concreto dentro de esa plataforma y el prestador de dicho servicio. Por ello, las empresas se presentan formalmente como intermediarias entre oferta y demanda, sin controlar ni desarrollar el producto que se ofrece, aplicando sus energías en la creación de un simple soporte tecnológico¹⁸. Es por este motivo que suelen auto etiquetarse como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la economía colaborativa.

En consonancia con dicho postulado, si la empresa únicamente concentra su actividad en el desarrollo de un producto tecnológico, como lo es una aplicación o plataforma digital, y efectivamente no brinda ningún otro servicio adicional, naturalmente no será necesario que cuente con trabajadores dependientes a los efectos de la prestación de una actividad diferente que no constituye ni integra su giro. Por ello es que los prestadores del servicio subyacente ofrecido dentro de la plataforma, son considerados por estas como trabajadores por cuenta propia o auténticos emprendedores y empresarios.

Sin embargo, incorporando un análisis de esta realidad a partir del Derecho del Trabajo, se genera una problemática desde el momento en que estas premisas discursivas y formales, comienzan

¹⁶ SERRANO, 2017, p. 25.

¹⁷ CALVO, 2017, p. 372.

¹⁸ ALAMEDA, 2018.

a distanciarse de la materialidad de los hechos. En ese sentido, el primer aspecto a considerar es si al soporte tecnológico se le agrega la oferta de un servicio subyacente, que permita comprender que el mismo se incorpora o constituye el giro habitual o principal de las plataformas digitales.

Además de lo anterior, el segundo elemento para analizar se corresponde con el desarrollo del trabajo prestado por quienes son formalmente trabajadores autónomos, teniendo presente que el panorama se complejiza cuando la plataforma digital ordena, gestiona y controla al trabajador y, además, percibe una comisión por cada prestación que se lleve a cabo¹⁹. En tales supuestos, el modelo organizativo de dichas plataformas podría desplazarse desde la auto calificación como empresas de la economía colaborativa, hacia la economía de plataformas digitales u *on demand economy* (extremo que ha llevado a designar a estas situaciones como modelos impropios o en sentido amplio de la economía colaborativa²⁰), y asimismo, eventualmente a re-encausar la calificación de la relación jurídica entablada con el prestador de servicios, hacia el trabajo dependiente.

La complejidad apuntada se refuerza por el hecho de que lo que surge de las formas no constituye un elemento determinante a los efectos de definir la aplicación del régimen jurídico propio del Derecho del Trabajo, sino que por el contrario, lo esencial para determinar la extensión de la normativa tuitiva laboral, se limita al análisis de lo que acontece en la realidad material de la vida. Por ello es que el Derecho del Trabajo ha asentado tradicionalmente sus bases sobre los conceptos de dependencia o subordinación y ajenidad, a los efectos de comprender dentro de su ámbito de aplicación a todas las relaciones jurídicas que reúnan esos elementos esenciales.

Consecuentemente, se asiste a una “dificultosa operación de encuadramiento jurídico de la prestación de trabajo y del sujeto que la lleva a cabo como consecuencia de las confusas fronteras entre la potencial condición de trabajador y la de usuario de la *Red*”²¹.

Por tal motivo, las nuevas formas de trabajo analizadas bajo la óptica del Derecho Laboral encierran un problema de calificación

¹⁹ ALAMEDA, 2018.

²⁰ MIRANDA, 2017, pp. 207-208.

²¹ TRILLO.

jurídica, a partir del cual su resolución conducirá a comprender determinada situación fáctica dentro del ámbito de aplicación y protección del ordenamiento jurídico laboral, o por el contrario, en excluirlo del mismo.

3. PRESUPUESTOS CONCEPTUALES Y ENCUADRE JURÍDICO PARA DETERMINAR LA NATURALEZA DEL VÍNCULO ENTABLADO ENTRE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Como punto de partida, debe señalarse que existen ciertos conceptos y presupuestos que jurídicamente han sido considerados como elementos dogmáticos centrales en los procesos de determinación de la existencia (o no) de la relación de trabajo. Se tratan de construcciones legitimadas por algunos enunciados normativos en el derecho comparado, así como por elaboraciones doctrinarias y/o formulaciones jurisprudenciales que encierran una importante vocación hacia su aplicación universal. En particular, muchos de tales enunciados se encuentran recogidos en la Recomendación Internacional del Trabajo (en adelante RIT) N° 198 de la OIT²², la que sienta los principios inspiradores y orientadores de las políticas que debieran aplicar los Estados miembros, al haber fracasado la posibilidad de concertar la aprobación de un Convenio Internacional sobre esta materia.

Desde una mirada histórica del proceso de elaboración de la RIT N° 198, ERMIDA URIARTE aludía a que su aprobación “es particularmente significativo y clarificador de cuáles son los objetivos, principios e instrumentos de la OIT y del Derecho del trabajo”. Asimismo, en cuanto a su importancia y eficacia jurídica, señalaba que dicho instrumento internacional “[i]ndica lo que deben y lo que no deben hacer tanto el legislador como el juez”²³.

En definitiva, estimamos que la RIT N° 198 de la OIT constituye el encuadre jurídico idóneo a los efectos de circunscribir el objeto de estudio a cada realidad normativa particular, con basamento en los enunciados teóricos y dogmáticos comparados en materia de la determinación de la existencia de la relación de trabajo.

²² CARBALLO ha puesto de manifiesto el carácter universal de la RIT N° 198 de la OIT (CARBALLO, 2019).

²³ ERMIDA, 2006, p. 683.

Y ello porque en resumidas cuentas, la RIT contiene una serie de enunciados dogmáticos que se refieren a la determinación de la relación de trabajo que cobran una especial trascendencia.

En primer lugar, consagra la aplicación de un método concreto, en tanto que se decanta por la *técnica tipológica* o del juicio de semejanza, al detallar los elementos indiciarios que influyen y deben ser considerados a la hora de la determinación de la relación de trabajo. En este sentido, ha existido un apartamiento intencional del *criterio de la subsunción*, en tanto que este hubiere exigido la consagración expresa de una definición concreta de la relación de trabajo, así como la identificación de sus elementos esenciales. Las dificultades prácticas que derivan de la realidad normativa diversa de cada Estado miembro, así como las diferentes visiones políticas de los actores sociales y los gobiernos, sin lugar a dudas constituyeron barreras decisivas a los efectos de optar por un método diferente, que permitiera la aplicación universal de los enunciados refrendados en la RIT.

En segundo término, y de la mano con el método adoptado, se enuncian y definen ciertas condiciones que operan como indicios para la determinación de la existencia de una relación de trabajo; en concreto, la remuneración, la subordinación, la dependencia económica, la ajenidad, la prestación personal, la durabilidad y la exclusividad.

En tercer lugar, y no menos importante que los otros dos enunciados, el instrumento internacional consagra a texto expreso una posición rupturista con referencia al elemento de la subordinación, al prescindir de la consideración del mismo como único elemento esencial para tipificar el contrato de trabajo.

Como lo ha sostenido BARRETTO, el Cap. II de la RIT sienta “el principio fundamental de que la relación de trabajo se determina a partir de los hechos relativos a la ejecución del trabajo”, así como también “establece las técnicas a partir de las cuales efectuar la determinación, incluyendo las presunciones”. En cuanto a la subordinación o dependencia, el autor se refiere a que existe un “descentramiento”, ya que se introduce la idea de que dicho criterio “deja de ser hegemónico y parece agotado, a tal punto que se menciona simplemente a vía de ejemplo”²⁴.

²⁴ BARRETTO, 2007, pp. 91-98.

El tema de la delimitación de las fronteras entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, constituye un asunto de difícil concreción desde los orígenes del Derecho del Trabajo, siendo que la emergencia de nuevas realidades de empleo “provocan el resurgimiento de viejos debates”, generando “tensiones centrífugas y centrípedas hacia la expulsión o hacia la integración de cierto tipo de formas de trabajar fuera o dentro del ámbito aplicativo de la legislación laboral.

4. REVISIÓN CRÍTICA DE LA CENTRALIDAD DEL ELEMENTO DE LA SUBORDINACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El tema de la delimitación de las fronteras entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, constituye un asunto de difícil concreción desde los orígenes del Derecho del Trabajo, siendo que la emergencia de nuevas realidades de empleo “provocan el resurgimiento de viejos debates”, generando “tensiones centrífugas y centrípedas hacia la expulsión o hacia la integración de cierto tipo de formas de trabajar fuera o dentro del ámbito aplicativo de la legislación laboral”²⁵. Por este motivo es que se ha señalado que la historia del Derecho del Trabajo se identifica con la historia de la subordinación; y asimismo, con la historia de la impugnación de la subordinación como criterio distintivo del trabajo dependiente²⁶.

A pesar de esa constante oposición y tensiones, es posible señalar que en la actualidad existe una marcada tendencia que sugiere la inadecuación del criterio de la dependencia como elemento que define la esencia del contrato de trabajo, y por ende, que delimita el ámbito de aplicación normativa del Derecho del Trabajo.

En ese contexto, como se adelantara, ya en el año 2006 la propia RIT N° 198 de la OIT subrayó esta cuestión, al indicar que los Estados Miembros podían considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinen la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, recurriendo a la subordinación o la dependencia. Ello se tradujo en el planteo de una opción basada en la de libertad reconocida a los países, de modo que la legislación interna pudiera definir a la relación de trabajo acudiendo indistintamente al concepto de subordinación, o a otros criterios enunciados expresamente por dicho instrumento internacional, que operan como elementos indiciarios de la existencia del vínculo laboral.

El hecho de que la dependencia haya sido plasmada en dicha RIT como un instrumento meramente ejemplificativo y no determinante e imperativo, ratifica la puesta en escena de su cuestionamiento, así como la intensa inadecuación del instituto a los efectos de la determinación de la existencia de la relación de trabajo.

²⁵ CRUZ VILLALÓN, 2018, pp. 13-14.

²⁶ RIVAS, 1996, p. 34.

Consecuentemente, a la luz de estos fundamentos, sería oportuno y razonable plantear una interrogante con un contenido naturalmente crítico y removedor. Dicho en forma breve, la cuestión se circunscribe en desentrañar si a los efectos de la calificación del vínculo jurídico que se pretende develar, resulta imperativo y esencial el análisis del elemento de la subordinación, o si por el contrario, sería plausible postular su desplazamiento como único criterio definitorio de la existencia de la relación de trabajo.

La supresión total de dicho elemento constituiría una solución inadecuada desde el punto de vista del objeto de estudio que resulta propio del Derecho del Trabajo en términos históricos, ya que ontológicamente este se cimienta en el trabajo prestado por el hombre en forma libre, por cuenta ajena, de forma onerosa y subordinada²⁷. Incluso, algunos autores postulan la idea de que la subordinación y la dependencia constituyen las dos vulnerabilidades que se encuentran presentes en los objetivos de protección dispensados por la normativa laboral²⁸. Sin embargo, y en línea con el planteo crítico señalado, sería posible introducir algunas consideraciones y matizaciones en relación al postulado de la dependencia y a su identificación clásica como un elemento central del contrato de trabajo.

En efecto, es posible comprender de manera razonable que el elemento de la dependencia ha sido históricamente eficaz, dado que en el proceso de reconocimiento y calificación de un vínculo jurídico, este dispositivo se desprendía de manera simple, evidente y casi intuitiva, al no requerirse en la mayoría de los casos una operación lógica compleja. Por el contrario, cuando el asunto no imponía una respuesta simplista y notoria, se tornaba necesario acudir al recurso de la técnica del haz de indicios, radicando allí la debilidad del procedimiento, hasta entonces limitado a casos marginales o excepcionales. El problema se ha visto agravado en la actualidad al existir un crecimiento al recurso de esta técnica, que, según lo explica GOLDIN, sería buena si se la utilizara de forma excepcional, y por ende, “es tanto más efectiva cuanto menos se le utiliza”. De ese modo, es posible diagnosticar que en mérito a las profundas transformaciones en

²⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, 1976, p. 92.

²⁸ DAVIDOV, 2017, pp. 10-11.

curso, dicho proceso de reconocimiento de la dependencia (“simple, evidente y casi intuitivo”), fue perdiendo su primacía primigenia; y por ello, “la necesidad de explorar las fronteras de la dependencia se torna más y más habitual y la técnica del haz de indicios revela -en función de su creciente utilización- su congénita debilidad”²⁹.

El fundamento del cuestionamiento de la subordinación como criterio central definitorio o demarcatorio del límite entre la protección dispensada por el Derecho del Trabajo y la exclusión de su ámbito de aplicación, se deriva de las características mismas de este instituto. La razón es que el mismo tiene un alcance netamente jurídico, definido además como una posibilidad o potestad a cargo del empleador, que se manifiesta y verifica por la presencia de cuatro facultades concretas: los poderes de organización, de dirección, de control y disciplinario.

En definitiva, concebida de dicha manera la subordinación, este elemento “responderá a una pregunta de una fuerte tintura socio económica, como aquella de acerca de quien necesita protección social, con una respuesta técnica-formal de que todo depende de cómo y en qué condiciones se trabaja”³⁰.

Y precisamente para responder a dicha interrogante, se ha seguido de modo flexible un camino que coincide con el recurso al método de indicios, de contenido “empírico y escasamente fiable”, en tanto que “[n]o se fundamenta en la búsqueda de la tipicidad contractual, en un concepto abstracto, sino en la presencia, en la dosis, de determinados elementos esenciales”. Ello ha llevado a que se construya jurisprudencialmente “un concepto jurídico indeterminado”, como lo es el de la dependencia, que “aparece como consecuencia de la realización de una actividad dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”³¹.

En virtud de tal contenido y extensión, se refleja la inevitable consecuencia de que, por la sola decisión del empleador, la subordinación puede ser ejercida, o reservada y no ejercitada.

Según manifestara DE FERRARI,

²⁹ GOLDIN, 2020, pp. 17-18.

³⁰ UGARTE, 2005, p. 29.

³¹ PALOMEQUE y ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2016, pp. 476- 477.

este poder jurídico se ha confundido muchas veces con una fuerza material, al punto de que se ha negado la existencia de un estado de subordinación cuando no hay convivencia entre empleado y empleador, es decir, cuando no hay posibilidad de mandar materialmente, de dar la orden de viva voz, porque para algunos autores la subordinación que crea este contrato sería todavía algo así como una forma rediviva de la servidumbre³².

Por tal motivo, uno de los cuestionamientos que surgen de dicha constatación, se evidencia por el hecho de que no resultaría razonable hacer depender la verificación de uno de los eventuales elementos centrales del contrato, mediante la verificación de una cuestión jurídica y no fáctica, cuya manifestación depende incluso de la voluntad de uno de los sujetos de la relación.

En relación a la noción jurídica de la dependencia, PLÁ RODRÍGUEZ afirmaba que para que exista la subordinación, esta “no necesita ser concretada”, y que la misma se verifica “cuando uno de los contratantes está facultado para dirigir la actividad de otro”. Asimismo, de esa potestad de dirección se derivan las facultades conexas de control y fiscalización de la actividad; de lo que se desprende que la subordinación implica “la simple posibilidad de dirigir aunque no se la use”. Adicionalmente, cabe destacar que en la realidad de los hechos el poder de dirección puede ser ejercido por el empleador o quienes lo representen, y además, que las formas de manifestarse el mismo son naturalmente variadas, al tiempo que también existe una variación de su intensidad³³. Compartiendo la misma noción, RIVAS ha señalado que “[e]l ejercicio del poder de dirección es contingente y varía en intensidad”³⁴.

Ello sugiere la idea de que razonablemente se deduzca que este elemento deba ser considerado como un efecto potencial del contrato de trabajo, en el sentido de identificarlo abstractamente con un estado de latencia, en tanto que en la generalidad de los casos podrá ser ejercido por quien se atribuye la calidad de empleador, o eventualmente encontrarse hibernado y a la expectativa de su ulterior manifestación.

³² DE FERRARI, 1968, p. 317.

³³ PLÁ RODRÍGUEZ, 1991, p. 25.

³⁴ RIVAS, 1996, p. 32.

Lo indicado arroja una consecuencia trascendente a la hora de la determinación de la presencia de la relación de trabajo, ya que tanto desde el punto de vista sustancial como adjetivo o probatorio, al elemento de la subordinación se le podría asignar una importancia en cierto modo relegada, al menos en cuanto a la centralidad que tradicionalmente le fuera atribuida.

Efectivamente, si los poderes de organización, dirección, control y disciplinario que son inherentes al empleador, no son exteriorizados, es fácilmente advertible que se verificaría un supuesto de prueba diabólica de los mismos a cargo del trabajador, en tanto que la comprobación de dicho elemento jurídico sería en muchas ocasiones materialmente imposible. Sin embargo, partiendo de la base de su consideración como un efecto del contrato de trabajo, este componente dejaría de poseer la trascendencia que tradicionalmente le fuera atribuida, en especial, al momento de transitar por el procedimiento de la acreditación de la existencia de la relación de trabajo. De todos modos, su importancia se reivindica si en los hechos se llegare a manifestar y surgiere revelado en la realidad, ya que en ese caso sería posible practicar un análisis de comprobación de su expresión fáctica, a los efectos de descartar cualquier tipo de dudas de calificación del vínculo jurídico que se analiza.

En consonancia con esta consideración, se ha manifestado que “lo ‘verdaderamente particular’ (la esencia) de la economía de las plataformas es la voluntaria ‘pasividad’ empresarial a ejercer la facultad sancionadora y/o la facultad resolutoria. Y, en este sentido...en ocasiones, se trata de una ‘permisividad meramente contenida’ que no conlleva a una renuncia completa de las mismas”³⁵.

Por dicha razón, BELTRAN entiende que se ha generado un “falso debate sobre la subordinación o dependencia” a la hora de la calificación del vínculo que une a los prestadores de servicios con las empresas propietarias de plataformas digitales. En ese sentido, se ha sugerido una “apariencia de libertad” del prestador del servicio, y a su vez, una disipación deliberada de los rasgos característicos del empleador. En función de ello, la “dejadez empresarial” genera falsos problemas como el de la “facultad” de rechazo, o el “no tiempo

³⁵ BELTRAN, 2018.

Para complementar este análisis, es nuestra opinión que corresponde efectuar una lectura desde la ajenidad, como uno de los elementos centrales que identifican al contrato de trabajo. La subordinación, tal como se señaló, constituye una consecuencia o un efecto del contrato; o expresado en otros términos, un estado latente que lo gobierna.

de trabajo”. Por este motivo el autor propone una lectura diferente, considerando en su lugar que “el hecho de que el empresario no ejerza algunas de sus facultades no significa que no las tenga y, por consiguiente, no difumina su naturaleza jurídica”³⁶.

Para complementar este análisis, es nuestra opinión que corresponde efectuar una lectura desde la ajenidad, como uno de los elementos centrales que identifican al contrato de trabajo. La subordinación, tal como se señaló, constituye una consecuencia o un efecto del contrato; o expresado en otros términos, un estado latente que lo gobierna. Precisamente, el empleador está conferido de una potestad o derecho, cuyo contenido se identifica con la posibilidad de organizar el trabajo, dirigir la labor de otra persona, controlarla, y sancionarla. Siendo, por otro parte, que dicha potestad deviene originada por la cesión inicial que confiere el trabajador de los frutos de su trabajo (es decir, de una manifestación de la ajenidad), y en concreto, de parte de su libertad.

Por ello, organizar el trabajo, impartir instrucciones perentorias y concretas, practicar un control minucioso del trabajo, y eventualmente disciplinar al trabajador, son aspectos contingentes y no necesarios. De ello se desprende que su manifestación y concreción dependen de la libre voluntad del empleador, por lo que si existen y se expresan, el ordenamiento jurídico laboral se encargará de ponerle límites. En cambio, si no se articulan, el ordenamiento laboral permitirá que el empleador decida unilateralmente reintegrarle parte de la libertad al trabajador. Pero, se reitera, el estado de la subordinación seguirá latente, y dependerá exclusivamente del empleador que este se concrete y se manifieste.

Así, las normas laborales le imponen límites a su potestad de dirección y al control (en tanto que la organización empresarial debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, por ejemplo, en relación al tiempo de trabajo, definiendo una jornada máxima y un descanso obligatorio), y condicionan y restringen el ejercicio del poder disciplinario (al determinar principios y garantías de defensa respecto del proceso sancionatorio, así como se dispone la imposibilidad de aplicar determinadas sanciones, o respetar determinadas reglas punitivas, etc.).

³⁶ BELTRAN, 2019 (2).

La crítica de la centralidad del elemento de la subordinación para la determinación de la existencia de la relación de trabajo, responde a la necesidad de reordenar su importancia, “como mera consecuencia de la ajenidad”³⁷. En similar dirección, SEMPERE indica que “la subordinación del trabajador es una consecuencia inevitable de la situación de quien trabaja duraderamente por cuenta ajena”; ello debido a que “la organización misma de este trabajo obliga a cumplir las instrucciones del empresario”, y por otro lado, ya que “quien vive de un trabajo prestado a otro depende económicamente de quien le facilita esa ocasión de ganancia”³⁸.

A decir verdad, según se puede relevar de la praxis, el punto de partida o camino recorrido para el análisis de la calificación del vínculo mantenido entre las partes en cualquier situación dudosa, ha resultado ser idéntico, tanto en aquellas soluciones que se inclinan por identificar la existencia de trabajo por cuenta ajena, como en las que reconocen una hipótesis de trabajo por cuenta propia. En este sentido, conforme al criterio tradicional y a los efectos de conferir una u otra respuesta, el estudio del caso se ha limitado a la comprobación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, efectuando una revisión de los mismos en función de si estos se verificaron en la realidad; y en caso contrario, adoptando una conclusión de descarte, al inclinar la balanza hacia la solución que propugna la inexistencia de una relación de trabajo.

Cabe advertir que, de forma preponderante, dicho criterio ha encontrado (y encuentra) como principal obstáculo la imposibilidad de acreditar de manera plena y eficaz el elemento de la subordinación, en su expresión fáctica del desarrollo de los poderes de organización, dirección, control y disciplinarios, que como se señaló, constituyen manifestaciones puramente potenciales y que en la realidad de los hechos no son necesariamente exteriorizados por el empleador.

La razón es que, el examen clásico para la determinación de la existencia de la relación de trabajo, focaliza la cuestión en el estudio del contrato de trabajo y sus elementos esenciales, concentrando las energías en la comprobación del elemento de la subordinación, en tanto y cuanto es considerado como determinante y central a los

³⁷ MALDONADO, 2017, p. 381.

³⁸ SEMPERE, 1986, p. 184.

efectos de la resolución definitiva a adoptar en el marco del procedimiento de calificación jurídico aludido.

En esencia, aplicando los razonamientos expuestos al trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, podría sostenerse con suficientes argumentos que este tipo de análisis, a nuestro juicio, desenfoca el elemento que constituye el punto de referencia para la resolución y determinación definitiva del vínculo jurídico que une al prestador del servicio subyacente y las plataformas digitales.

En efecto, desentrañando y verificando en los hechos la auténtica autonomía de ese trabajador que es atribuida formalmente por las empresas propietarias de plataformas digitales, sería posible superar las barreras señaladas, y evitar soluciones contrarias a la realidad material de los hechos (derivadas de las deficiencias adjetivas probatorias), así como conclusiones francamente des-protectoras.

De ese modo, y a vía de ejemplo, el análisis tradicional centrado en el elemento de la subordinación ha sido fuertemente puesto de relieve y atacado por la legislación del Estado de California de Estados Unidos³⁹, por intermedio de la cual se concretó un criterio normativo para la determinación de la existencia de la relación de trabajo, que obliga a la entidad contratante a demostrar, entre otros requisitos, que el trabajador se dedique en forma autónoma y habitual a un comercio, ocupación o negocio de la misma naturaleza que el trabajo realizado para la entidad contratante. Esto quiere decir que la ley exige que la empresa compruebe que ese trabajador virtualmente “independiente”, sea efectivamente un auténtico trabajador autónomo, un auténtico empresario, o en otros términos, lo que conceptualmente es más trascendente, que no se verifique el elemento de la ajenidad.

En esta línea de razonamiento, CARBALLO señala la necesidad de evitar las dubitaciones en relación a “subordinación o no subordinación”, donde “la más mínima mutación respecto del arquetipo normativo opera como cuestionamiento de la naturaleza laboral del vínculo escrutado”⁴⁰.

³⁹ Recientemente ha sido aprobada una medida electoral que exime a las empresas propietarias de plataformas digitales de la aplicación de la legislación laboral (dicha medida fue conocida como “Yes on Prop 22”, bajo el lema de “Save App-Based Jobs & Services”, formalmente identificada como “Protect App- Based Drivers and Services Act”).

⁴⁰ CARBALLO, 2019, p. 117.

Del examen desarrollado se advierte el acierto de las ideas de ALONSO GARCÍA, quien señalaba, por una parte, que el elemento de la subordinación no va a desaparecer, aunque por otro lado, que “dicho concepto no puede jugar un papel de relevancia tan absoluta que sea el que marque la inclusión o exclusión de determinados tipos de trabajo en el marco de nuestra disciplina”⁴¹.

5. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

A los efectos de la determinación de la naturaleza del vínculo en-
tablado entre el prestador de servicios y las empresas titulares de
plataformas digitales, el procedimiento y criterios sugeridos en el
presente trabajo, postulan una sistematización que comprende tres
etapas concretas de análisis, apelando a un método de indicios y su
técnica tipológica o juicio de semejanza que debe ser aplicado en
cada caso en concreto.

De ese modo, se deben verificar los siguientes extremos o hipótesis:
en primer término, debe desentrañarse preliminarmente la natura-
leza de la actividad cumplida por la plataforma digital; en segundo
lugar, como cuestión cardinal será necesario practicar un estudio
centrado en la comprobación de la autenticidad de la autonomía
del prestador del servicio y la nota de la ajenidad (siendo este el
punto neurálgico o principal); y finalmente, a modo coadyuvante y
accesorio del examen principal, corresponderá recurrir a un análisis
de las restantes notas referidas a la prestación personal voluntaria,
la onerosidad y la comprobación de las eventuales manifestaciones
de la dependencia o subordinación.

5.1. Cuestión preliminar: la calificación de la naturaleza de la actividad cumplida por las empresas propietarias de plataformas digitales

Como cuestión preliminar, resulta necesario desentrañar la natura-
leza de la actividad de estas empresas.

En tal escenario, si se comprobare que la empresa limita su activi-
dad de manera exclusiva a la intermediación entre oferta y demanda

⁴¹ ALONSO GARCÍA, 1958, p. 89.

de un bien o servicio, ello determinaría la inexistencia de un vínculo laboral entre el prestador del servicio y la plataforma digital. Tal conclusión devendría del hecho de tratarse de una empresa de tecnología dedicada a brindar servicios propios de la sociedad de la información, sin incidencia alguna sobre el servicio subyacente ni sobre el prestador del mismo. En otras palabras, sin existir imposiciones, instrucciones, directrices u otro tipo de manifestaciones en relación al objeto trabajo. Por contraposición, la empresa dejará de ser intermediaria cuando ofrece algo más que simplemente poner en contacto al usuario con el prestador de un servicio.

De ahí que corresponda atender diferentes puntos concretos a los efectos de comprobar si la misma se trata de una plataforma horizontal que crea un espacio virtual donde demandante y ofertante de un bien o servicio interactúan de manera libre y negocian sus propias condiciones. De lo contrario, se trataría de una plataforma vertical integrada de manera profunda al mercado y que ofrece directamente el bien o servicio subyacente.

El primero de los elementos a analizar se refiere a desentrañar quién o quiénes organizan el servicio, determinan el precio del producto intercambiado, así como sus condiciones y formas de prestación. Tal extremo permitirá dilucidar la eventual existencia de un control e influencia de la plataforma digital sobre el servicio subyacente ofertado y sobre el prestador del mismo, así como la verificación de un interés en la organización de dicho servicio.

De modo que el hecho de que la plataforma dicte recomendaciones o sugerencias sobre la forma de ejecutar un servicio, así como que imponga determinadas exigencias o requisitos a los efectos de su prestación, constituyen indicadores del interés organizativo de su emprendimiento, alejándola de una mera plataforma intermediaria que brinda servicios de la sociedad de la información, y en su lugar, acercándola a la calificación propia de una empresa que oferta de manera efectiva el servicio subyacente.

El segundo de los aspectos de estudio es la dilucidación del componente clave o activo primordial para la ejecución de ese servicio. Este aspecto debe analizarse a la luz de una premisa básica: dicho activo, para ser considerado como definitorio, debe constituir la sustancia de la estructura empresarial organizativa montada para la

[...] la definición de la naturaleza de la actividad de la empresa propietaria de la plataforma digital como oferente del servicio subyacente (en virtud de ejercer la organización y control de mismo), determinará la necesidad de continuar con el análisis de los restantes criterios a los efectos de responder la interrogante sobre la naturaleza del vínculo que une a la misma con el prestador del servicio.

prestación del servicio concreto, que permita identificarlo como la esencia de la marca.

El tercer extremo de importancia refiere a la implantación de un sistema de evaluación o de control de la calidad del servicio subyacente. La introducción de un mecanismo de evaluación de los prestadores del servicio (ya sea propia o indirecta, a cargo de los usuarios), así como el control de la calidad del mismo (con la consecuente mayor asignación de trabajos a quienes tengan mejores calificaciones, o la suspensión de aquellos prestadores que no reúnan un nivel de calificación predeterminado), constituirán señas suficientemente importantes para reflejar el interés en organizar y controlar el servicio subyacente por parte la plataforma. En efecto, dicho extremo sería absolutamente incompatible con su consideración como mera intermediaria entre oferta y demanda de un servicio.

Consecuentemente, la definición de la naturaleza de la actividad de la empresa propietaria de la plataforma digital como oferente del servicio subyacente (en virtud de ejercer la organización y control de mismo), determinará la necesidad de continuar con el análisis de los restantes criterios a los efectos de responder la interrogante sobre la naturaleza del vínculo que une a la misma con el prestador del servicio.

5.2. Criterio principal: la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario y revalorización del elemento de la ajenidad

5.2.1. La centralidad del análisis de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios

En sustitución del camino habitual recorrido en el curso del procedimiento para la determinación de la existencia (o no) de una relación laboral en el trabajo prestado vía plataformas digitales, la alternativa se corresponde con la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios, a los efectos de develar la existencia o inexistencia real y fáctica de la figura del trabajador autónomo.

La ventaja de este mecanismo radica en poner el foco de análisis en un cuestionamiento de la figura que formalmente surge de los documentos o las apariencias y que eventualmente es discutida por

el prestador, para comparar sus bases estructurales y elementos esenciales con lo que acontece en la realidad material, evitando así las dificultades que plantea el criterio clásico para la determinación de la relación de trabajo, que se limita al análisis preponderante y central de la concurrencia de la nota de la subordinación o dependencia (desde que suele ser considerada como elemento esencial del contrato de trabajo).

Un estudio centrado en la tradicional determinación del alcance subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo, en mayor medida podría excluir a muchos de los supuestos analizados de la protección dispensada por este ordenamiento jurídico, sobre la base de la ausencia de adecuación típica de una prestación de trabajo con respecto a los elementos conceptuales que determinan una relación subordinada. Ello en tanto que esta última queda circunscrita a demostrar la potestad jurídica de dirigir la conducta del trabajador, cuando el empleador lo estime conveniente, ejerciendo un poder de organización, dirección, control y disciplinario.

Contrariamente, la técnica sugerida se centra en determinar el nivel de autenticidad de la autonomía de la condición de empresario que virtualmente detenta el prestador del servicio, en tanto que este constituye el elemento básico e imprescindible que debe ser verificado en los hechos a los efectos de que jurídicamente sea factible el desarrollo de una actividad laboral desempeñada por un prestador de trabajo independiente, y cuya verificación constituye a la vez que un requisito *sine qua non* para la procedencia de dicha calificación, también un elemento excluyente de la figura del trabajo dependiente o por cuenta ajena.

En efecto, el criterio principal de demarcación entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena reside en la verificación real de la existencia de la independencia de ese prestador, quien sustantivamente deberá prestar el servicio por su efectiva cuenta, a los efectos de resultar aplicable la figura del trabajador autónomo. De ello se deriva que quien desenvuelve una actividad humana de forma personal, sin independencia técnica, económica, organizativa, estructural, productiva y de marca, no puede ser considerado como un trabajador autónomo.

La razón es que, según manifiestan GINÈS y GÁLVEZ, “la habitualidad, la existencia de una auténtica organización empresarial autónoma y

propia y la asunción del riesgo y ventura de la actividad económica son requisitos esenciales del trabajo por cuenta propia”⁴².

En este sentido, cabe señalar que, por un lado, una actividad cumplida por cuenta propia incompatible con la concurrencia de la ajenidad y sus diversas manifestaciones, y por otro lado, la existencia de auténtica autonomía en la prestación de la actividad, así como la ausencia del elemento de la ajenidad, constituye un obstáculo para la configuración del trabajo dependiente.

De todos modos, también cabe aclarar que ello no significa que el trabajador subordinado no pueda ostentar un cierto margen de autonomía en la ejecución de su prestación laboral. Por el contrario, RODRÍGUEZ-PIÑERO señala que “un trabajo organizado, determinado, utilizado y aprovechado por el empresario, no es incompatible con la existencia de un ámbito de autonomía del trabajador en el desarrollo de la prestación laboral debida, sin que lo convierta en un trabajo autónomo”. En ese sentido, “[l]as formas subordinadas de trabajo pueden incluir así un margen considerable de libertad, de autonomía y autodeterminación del trabajador”⁴³.

De igual manera, CARBALLO destaca que

[e]s probable que el arduo oficio de escrutar la subordinación cause tal agobio que impida prestar debida atención a su *contracara*, es decir, la autonomía o independencia: en la lógica binaria que -por regla general- caracteriza a la legislación del trabajo, quien no presta servicios personales bajo subordinación o dependencia lo hace en condiciones de autonomía o independencia⁴⁴.

Del examen anterior se advierte que “mientras que los trabajadores autónomos prestan servicios con independencia y autonomía asumiendo los beneficios y costes de la actividad económica, los trabajadores por cuenta ajena prestan servicios dentro del ámbito de dirección, organización y control de otro sujeto sin asumir el riesgo y ventura de la actividad empresarial”⁴⁵.

En definitiva, el trabajo por cuenta propia exige la existencia de una organización auténtica e independiente, en donde la persona aporte

⁴² GINÈS y GÁLVEZ, 2016, p. 14.

⁴³ RODRÍGUEZ-PIÑERO, 1999, pp. 21-22.

⁴⁴ CARBALLO, 2019, p. 115.

⁴⁵ GINÈS y GÁLVEZ, 2016, p. 13.

La noción de ajenidad ha sido desarrollada sobre la base de describir aquella situación en que los frutos del trabajo son destinados hacia una persona distinta de quien ejecuta el servicio. En virtud de ello, lo importante es “la atribución originaria” de esos frutos, ya que desde el momento de su producción, pertenecen a otra persona.

sus propios medios productivos, escoja libremente cuándo trabajar, cuánto trabajar y cómo trabajar, y se apropie de los resultados y frutos de su actividad, asumiendo los riesgos empresariales. Tales elementos son diametralmente opuestos al concepto de ajenidad, que es característico y esencial en la actividad reglada por el Derecho del Trabajo.

En síntesis, a los efectos de la determinación de la naturaleza del vínculo que une a los prestadores de servicios con las empresas propietarias de plataformas digitales, el principal criterio reside en el análisis de la auténtica autonomía de la condición de empresario del prestador, y en particular, de la presencia de la ajenidad en sus diversas proyecciones (ajenidad en los frutos y/o beneficios y en los riesgos; ajenidad en la titularidad de los medios de producción; ajenidad en la marca y en el mercado e inserción del trabajador en la estructura organizativa de la empresa).

5.2.2. El concepto genérico de la ajenidad: ajenidad en los frutos y/o beneficios y ajenidad en los riesgos

La noción de ajenidad ha sido desarrollada sobre la base de describir aquella situación en que los frutos del trabajo son destinados hacia una persona distinta de quien ejecuta el servicio. En virtud de ello, lo importante es “la atribución originaria” de esos frutos, ya que desde el momento de su producción, pertenecen a otra persona⁴⁶. Ello permite determinar dos caras de este elemento, al entenderse que el trabajador es ajeno a los resultados de lo producido y el lucro, y en contraposición, es ajeno también a las contingencias que conlleva la explotación empresarial. Por ello es que usualmente se suelen destacar dos efectos básicos de la ajenidad, identificando a cada uno de ellos con la *ajenidad en los frutos* y la *ajenidad en los riesgos*.

En este sentido, la ajenidad encierra un significado amplio y complejo, que no permite ser reducido al hecho de “trabajar para otro” o que “el trabajo esté destinado hacia otra persona”. En efecto, la ajenidad no debe ser explicada desde una descripción “posicional” de las partes en el marco de la relación entablada entre ellas, o mediante la comprobación de si el trabajo prestado beneficia a otro sujeto,

⁴⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, 1976, p. 93.

sino que podría postularse su vínculo estrecho con los resultados del trabajo, lo producido o sus frutos.

En el mismo sentido se pronuncia ALARCÓN al señalar que “no es lo mismo trabajar ‘para otro’ (eso lo hacemos casi todo el mundo, unas veces con alteridad meramente económica; otras -las más- con alteridad en sentido estricto, jurídico) que trabajar ‘por cuenta ajena’ (eso sólo lo hacen quienes prestan su actividad laboral en el marco de un contrato de trabajo)”⁴⁷. Por ello es que resulta necesario “diferenciar entre alteridad (entendida como trabajar ‘para’ otro) y ajenidad (trabajar ‘por cuenta’ de otro) atribuyendo a ésta última un significado específico y distinto donde lo decisivo es el contexto, la forma concreta y las condiciones en las que se presta a otro dicho trabajo”⁴⁸.

Del examen anterior se advierte que trabajar por cuenta propia implica una adquisición inicial de los frutos del trabajo, mientras que el trabajo por cuenta ajena requiere una cesión originaria de los mismos hacia otra persona. Naturalmente, la contracara necesaria de ambos conceptos exige una asunción de los riesgos en la ejecución de dicha actividad en el caso del trabajo por cuenta propia, mientras que el trabajo por cuenta ajena implica una transferencia de esos riesgos a la persona que adquiere los frutos del trabajo cedidos inicialmente por quien trabaja.

El principal exponente de esta noción fue ALONSO OLEA, quien subrayaba que los frutos del trabajo son atribuidos de manera inicial y de forma directa para una persona diferente de quien ejecuta el trabajo⁴⁹. De ese modo, el trabajo por cuenta propia se opone al trabajo por cuenta ajena en virtud de que, en la primera de las modalidades, “quien trabaja retiene la titularidad inicial de los frutos de su trabajo”⁵⁰.

Por su parte, MONTOYA introdujo un matiz a dicha concepción, en tanto que ha destacado que lo que se traslada al empleador no son propiamente los frutos, sino las utilidades patrimoniales o ganancias económicas que derivan de la actividad del trabajador⁵¹.

⁴⁷ ALARCÓN, 1986, p. 501.

⁴⁸ GONZÁLEZ, 2017, p. 93.

⁴⁹ ALONSO OLEA, 1994, pp. 50-52.

⁵⁰ ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988, p. 30.

⁵¹ MONTOYA, 2017, p. 40.

En virtud de tal variante y matización, ALONSO OLEA y CASAS BAA-MONDE manifestaron que la expresión “fruto” debe ser concebida “de forma tan amplia que abarque todo resultado del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, valioso por sí mismo o asociado al de otros, consista en un bien o en un servicio; la ajenidad refiere a ‘la utilidad patrimonial del trabajo’”⁵².

Asimismo, BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA prefirieron hacer referencia a la ajenidad en los riesgos como nota típica del contrato de trabajo, al aludir a que el empresario debe soportar los resultados económicos desfavorables sin que por ello el trabajador deba verse afectado, ya que, de lo contrario, el hecho de participar en las adversidades económicas y de producción, implicaría acercarlo a la figura del contrato de sociedad⁵³.

Sin perjuicio de estas diferencias de aproximaciones que aporta la doctrina, lo que resulta claro es que en el contrato de trabajo, el trabajador no se apropia ni de los frutos de su trabajo ni de las utilidades patrimoniales del mismo, sino que libremente, desde el momento mismo en que ingresa a la relación laboral, los cede a su empleador; y como contrapartida de tal cesión inicial también se desentendiende de los resultados económicos de la empresa, no asumiendo los avatares desfavorables de la misma, sino que los riesgos del desarrollo empresarial son soportados exclusivamente por el empleador.

De ese modo, por ejemplo, el hecho de que un prestador de trabajo no determine por su propia y única voluntad el precio de sus servicios, constituye un fiel reflejo de la ajenidad en los frutos y de ausencia de autonomía. En efecto, quien se apropia de los frutos de su trabajo, lo hace organizando personalmente el mismo, determinando las tarifas de su servicio, negociando eventualmente con el cliente el precio del producto o servicio, estableciendo la modalidad de pago, asumiendo el cobro directo del mismo, etc. En ese sentido, los frutos del trabajo serían imputables exclusivamente a ese sujeto, así como las utilidades patrimoniales, y eventualmente, asumiendo los riesgos empresariales de dicho emprendimiento.

⁵² ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 1988, p. 30.

⁵³ BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, 1978, p. 18.

5.2.3. La ajenidad en la titularidad de los medios de producción

El concepto amplio o genérico de ajenidad tiene además un apegado vínculo con varias de sus especies, como la referida a la *ajenidad de la titularidad de los medios de producción*. Este elemento determina que “la maquinaria, las herramientas de trabajo son propiedad del empresario y no del trabajador”⁵⁴; o dicho de otro modo, se refiere a la “propiedad de los elementos productivos, entendiendo por tal la dirección de la infraestructura productiva utilizada por el trabajador en la prestación de sus servicios”⁵⁵.

Del examen anterior se advierte que el trabajador por cuenta propia es propietario “de los medios necesarios para llevar a cabo su actividad, no precisando de infraestructura ajena ni para producir los bienes o realizar los servicios encomendados, ni para la posterior inserción de éstos en el mercado”⁵⁶.

Consecuentemente, en la economía de plataformas digitales, en donde esa misma plataforma brinda el servicio subyacente, sin lugar a dudas que junto con la marca, los elementos productivos principales son la plataforma o aplicación tecnológica, que permite organizar y dirigir todos los factores de producción restantes que se convierten en accesorios. Es por este motivo que, aún cuando el prestador del servicio aporte algunos medios materiales en concreto, como puede llegar a ser un automóvil en el servicio de transporte de personas, o un bi-rodado en el servicio de transporte de alimentos u otros bienes, tal extremo no presenta relevancia a los efectos de la identificación de la ajenidad en la titularidad de los medios de producción, precisamente por tratarse de elementos no significativos, ni representativos de la dotación de una auténtica estructura empresarial propia. Además, el servicio estará dotado de ciertas características, que lo harán identificable no con el prestador en concreto, sino con el tipo de prestación articulada por la plataforma, ofrecido a los consumidores como una marca⁵⁷.

⁵⁴ GORELLI, 2019, p. 90.

⁵⁵ UGARTE, 2005, p. 48.

⁵⁶ VALDÉS, 2000, p. 24.

⁵⁷ CALVO, 2017, pp. 353-354 y 366-367.

La imposibilidad, fáctica y/o jurídica de que el prestador de servicios se inserte en el mercado ofreciendo su propia marca, y en su caso, debiendo entonces hacerlo por cuenta ajena mediante una marca que no es de su propiedad, impide que su calificación sea la de un trabajador autónomo.

5.2.4. La ajenidad en la marca y en el mercado

Otras de las proyecciones del género analizado, son la *ajenidad en la marca* y la *ajenidad en el mercado*. Conceptualmente es posible identificar que “el trabajador no actúa directamente con los clientes, sino que lo hace mediante la intervención del empresario, que es quien controla la relación con el mercado de los potenciales clientes”⁵⁸.

La imposibilidad, fáctica y/o jurídica de que el prestador de servicios se inserte en el mercado ofreciendo su propia marca, y en su caso, debiendo entonces hacerlo por cuenta ajena mediante una marca que no es de su propiedad, impide que su calificación sea la de un trabajador autónomo. En ese sentido, el hecho de que un cliente reconozca que los servicios ofrecidos son inherentes a la marca de la empresa a cuya propiedad le pertenece esta última, y no al concreto prestador de dicho servicio, es un elemento revelador de la existencia de esta especie de ajenidad.

Refiriéndose a la ajenidad en el mercado, ALARCÓN señalaba que “el productor directo es jurídicamente ajeno a los consumidores de ‘sus’ - que no son suyos- productos”, y por ende, esta se verifica cuando “entre el trabajador directo y el consumidor se interponga jurídicamente un extraño, que cobrará el precio de ese bien o de ese servicio, que habrá pagado al trabajador un salario y que procura realizar un beneficio”. Además, la ajenidad en el mercado “existe como algo constitutivo en la relación social”, así como desde el punto de vista jurídico y *ab initio*. En definitiva, la ajenidad en el mercado junto con la ajenidad en la titularidad de los medios de producción, son previas y comprensivas de la ajenidad en los riesgos, en la utilidad patrimonial o en los frutos, siendo estas últimas simples consecuencias de las primeras⁵⁹.

Precisamente, en relación a este aspecto radica la principal diferencia entre las empresas propietarios de plataformas digitales que operan como meras intermediarias entre oferta y demanda de bienes o servicios, de aquellas que intervienen activamente en el mercado y ofrecen el servicio subyacente. En el primero de los casos, el trabajador “se emancipa de la tutela y del control empresarial, evita su desplazamiento hacia una posición subalterna

⁵⁸ GORELLI, 2019, p. 90.

⁵⁹ ALARCÓN, 1986, pp. 499-505.

integrada en la propia de la empresa y se relaciona directamente con el mercado de bienes y servicios”. En cambio, en el segundo caso, cuando dicha emancipación no tiene lugar, es la empresa la que en definitiva oferta el bien o el servicio al mercado, siendo el trabajador ajeno al mismo⁶⁰.

5.2.5. La integración del trabajador en la estructura organizativa de la empresa

Según lo indica la RIT N° 198 de la OIT, la *integración del trabajador en la organización de la empresa* constituye un indicio específico para la determinación de la existencia de una relación de trabajo, en tanto que el trabajo ejecutado conduzca a comprender tal integración. Por ese motivo, el referido instrumento internacional exige que el análisis se deba centrar en la realidad, y en el concreto detalle de la ejecución de dicha labor.

Esta noción evoca aquellas situaciones en las que no existe una organización empresarial propia por quien presta los servicios⁶¹, sin asumir los riesgos y los beneficios de la actividad.

En concreto, sobre este punto radica una particular diferencia entre un régimen de trabajo autónomo y otro de naturaleza dependiente. El trabajador autónomo realiza un trabajo individual por cuenta propia, es decir, realiza un negocio propio en un emprendimiento por él mismo organizado y estructurado; mientras que el trabajador subordinado no ejecuta ningún emprendimiento, no tiene un negocio propio sino que se inserta en la actividad económica de otro o se adhiere a ella⁶².

Ciertamente, dicho indicio detenta un carácter “abierto y complejo”, y presupone el reconocimiento de que “el trabajador es ajeno a la organización del proceso productivo en cuyo ámbito presta servicios, develándose así un cierto déficit de autonomía”, lo que también equivale a identificar “un cierto grado de subordinación -que cabría adjetivar como estructural-”⁶³.

⁶⁰ GONZÁLEZ, 2017, p. 116.

⁶¹ MONTOYA, A., 1999, pp. 69-70.

⁶² DE LACERDA CARELLI, 2020, p. 75.

⁶³ CARBALLO, 2019, p. 114.

Así es que en relación a este elemento, dogmáticamente se lo suele identificar como un indicio de la subordinación o dependencia. A decir verdad, en esencia entendemos preferible describirlo como una especie o manifestación de la ajenidad, en tanto que sin estructura y autonomía propias, no es posible identificar una modalidad de trabajo por cuenta propia, sino de trabajo por cuenta de otro (un tercero diferente del prestador). En efecto, si un individuo está inserto en la organización ajena, se manifiesta o exterioriza la ajenidad.

En otro orden, si bien la marginalidad en la prestación del servicio o la ausencia de habitualidad ha sido elevada como categoría de indicio de no laboralidad⁶⁴, también sería posible ofrecer una lectura diferente desde el punto de vista de la autonomía del trabajador y su inserción en una estructura organizativa ajena. En efecto, dicha falta de habitualidad en realidad podría ser considerada como una manifestación de la ausencia de una estructura organizativa propia, y por ende, de una dependencia estructural con respecto a otra empresa, o lo que es lo mismo, de la inexistencia de autonomía y de la inserción en una estructura organizativa ajena.

De ahí que deba arribarse a la conclusión de que la verificación de la integración del trabajador en la estructura organizativa de la empresa, estará condicionada por la respuesta conferida al problema de la calificación de la naturaleza de la actividad cumplida por la empresa propietaria de la plataforma digital. Al fin y al cabo, si se considerara que esta última se dedica a ofrecer y ejecutar el servicio subyacente, entonces cobraría fuerza la admisión de que el prestador concreto e individual de dicho servicio se integraría dentro de dicha estructura organizativa.

Sin perjuicio de lo anterior, la definición específica de esta especie de ajenidad dependerá de un análisis global de los restantes elementos enunciados. En efecto, el hecho de que se cumpla con el mismo objeto social que la empresa comitente, así como que se desarrollen partes integrantes de su ciclo productivo, sin una organización empresarial propia, despojándose de los frutos y utilidades del negocio, trasladando los riesgos al empresario comitente, siendo este último quien aporta la marca y la aplicación tecnológica

⁶⁴ SERRANO, 2017, p. 26.

que opera como el principal y fundamental activo para el servicio e interviene en el mercado, constituyen todos ellos elementos determinantes a los efectos de asumir que el prestador del servicio carece de auténtica autonomía, y por ende, desarrolla una actividad por cuenta ajena.

5.3. Criterio coadyuvante: la comprobación de la prestación personal ejecutada de manera libre, con carácter oneroso y manifestaciones de la subordinación

Además de la necesaria comprobación del elemento de la ajenidad, siendo esta la nota que presenta las mayores dificultades prácticas y probatorias en el análisis del trabajo desarrollado a través de plataformas digitales, también se requeriría acreditar los restantes elementos típicos del contrato de trabajo, a saber, la *prestación personal* ejecutada de manera *libre* y con carácter *oneroso*.

De forma coadyuvante a dicha evaluación, y en caso de que surgieren dudas interpretativas en relación a la ponderación de los elementos antes aludidos, sería útil la verificación de las eventuales manifestaciones de la *subordinación* que pudieran extraerse en cada caso concreto.

La presencia de indicios reveladores de la ajenidad en los frutos y en los riesgos, así como de la ajenidad en la titularidad de los medios de producción, la ajenidad en la marca y en el mercado y la inserción del trabajador en la estructura organizativa de la empresa, además de acreditar uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (la ajenidad), reflejarán presupuestos constitutivos de los poderes de organización, de dirección, de control y disciplinario a cargo del empleador, es decir, los componentes jurídicos de la subordinación, cuya manifestación en los hechos resulta contingente.

De ese modo, constatándose la exteriorización de los poderes de organización, dirección, control y disciplinario (cualesquiera de ellos de forma aislada e independiente), sería posible completar el proceso propuesto para su calificación jurídica, en el sentido de la existencia de una relación de trabajo.

Asimismo, dichas potestades podrían inferirse acreditadas en mayor o menor grado dependiendo del alcance probatorio arribado en relación a la naturaleza de la actividad cumplida por la empresa

propietaria de la plataforma digital. En efecto, si se confirmara que la misma ofrece efectivamente el servicio subyacente, sería posible extraer elementos que presupongan la laboralidad del vínculo entre el prestador del servicio y la plataforma, dado que nos situaríamos frente a una empresa que cumple y gestiona el servicio subyacente, ejerce un control decisivo e influyente sobre el mismo y asume la organización de la forma de su prestación (poder de control, organización y dirección sobre el trabajo y los trabajadores).

A modo de ejemplo, en relación al trabajo prestado en el reparto de bienes y mercaderías, ROJO señala que

[l]a importancia del control (geolocalización) del prestador de servicios, la mayor o menor remuneración a partir de los períodos en que dicha personal esté conectado a la aplicación de la plataforma, la posibilidad de desactivarlo si no se conecta de forma periódica o incumple algunas de sus obligaciones, y muy en especial la titularidad de la app a través de la cual debe conectarse el trabajador para poder prestar sus servicios, serán los elementos determinantes para poder apreciar la existencia o no de una relación laboral asalariada⁶⁵.

5.3.1. Poder de organización

Analizando el caso del servicio de reparto de bienes y mercaderías prestado a través de plataformas digitales, se ha señalado que la tecnología aportada por empresas de este estilo constituye el núcleo del negocio, de tal manera que la determinación de horarios, así como de las zonas de prestación de la actividad resulta irrelevante. Ello ha determinado “que los pedidos sean rechazados por los repartidores, toda vez que permite articular una especie de disponibilidad plural y difusa de trabajadores conectados al sistema y ordenados mediante algoritmos”⁶⁶.

Empero, la ausencia de determinación de un horario de trabajo, tanto en relación al momento para prestar el servicio, como en cuanto a su extensión o duración -es decir, cuándo y cuánto trabajar-, no constituyen elementos suficientes ni mucho menos determinantes para entender que la plataforma digital no organiza el trabajo.

⁶⁵ ROJO, 2019.

⁶⁶ CARBALLO, 2019, p. 113.

Tal como se señaló, dos factores pueden confluír en contra de esta libertad formal de elección del cuándo y cuánto trabajar, especialmente en el caso de las plataformas verticales.

El primero, en tanto que la organización del servicio generalmente está estructurada en virtud de un concierto convergente y multitudinario de ofertantes, que permite a la plataforma tener el servicio cubierto en todo momento, sin importar si algún prestador concreto no puede atender o decide no estar disponible en algunos períodos en particular.

El segundo, condicionado a lo anterior, es el resultado del sistema de retribución usualmente adoptado en esta clase de situaciones. En efecto, al encontrarse ligada la retribución a la prestación efectiva del servicio, y además al remunerarse de mejor manera en aquellos casos en que el mismo sea brindado en las franjas horarias de mayor demanda, se produce un intenso condicionamiento tanto para encontrarse activo y disponible en un mayor número de horas, como para hacerlo en aquellas en donde la plataforma digital necesita en función de los requerimientos del mercado y del consumo, un volumen más amplio de trabajadores a disposición.

En definitiva, el medio tecnológico puede operar como un mecanismo de asignación de trabajo y de distribución de clientes con el fin de ser atendidos por los prestadores del servicio de acuerdo con las necesidades o exigencias de la demanda. Si a ello se le agrega que dicha asignación está condicionada a la propiedad de la base de datos de los clientes y de los prestadores, que es de titularidad exclusiva de la plataforma, se manifiesta un claro indicio del poder organizativo. Además, en la casuística se ha comprobado que la asignación de tareas y de clientes está condicionada en muchos casos, por ejemplo, a cuestiones geográficas (que resultan determinadas por un sistema de geolocalización), o al resultado de evaluaciones (que son requeridas a los clientes en relación a su satisfacción con el trabajo brindado por el prestador del servicio), o incluso a la tasa de aceptación de encargos (registrados y analizados computarizadamente por la plataforma). Como se aprecia, todos ellos son elementos informativos de propiedad de las plataformas digitales, que sirven de base para la toma de decisiones organizativas y operacionales.

Asimismo, a través del algoritmo se canalizará en muchos casos la fijación del precio que se debe cobrar al usuario. Ligado a lo anterior,

además de fijar el coste o tarifa, las plataformas digitales también suelen gestionar el cobro del mismo mediante la instrumentación de sistemas de pago *online*, por intermedio de mecanismos electrónicos. Ello conlleva a que sean las plataformas digitales quienes acuerden con las empresas financieras las modalidades de cobro (bancos, tarjetas de crédito, etc.) y no los propios prestadores del servicio. Además, los datos de las tarjetas de crédito de los usuarios están en posesión única y exclusiva de las empresas titulares de las plataformas.

Tales extremos forman parte de elementos esenciales propios de la organización empresarial para la gestión de determinado servicio.

En otros casos, se puede manifestar una clara señal del poder de organización desde el momento en que se adopta un proceso de selección de las personas que prestarán el servicio, ponderándolos conforme a determinados criterios pre establecidos. Tal extremo constituye un indicio revelador del poder de organización a cargo de la plataforma digital, en tanto que si ésta operase como mera intermediaria entre oferta y demanda de un servicio, no resultaría compatible con la naturaleza de la actividad (mediar entre productor y consumidor), la intervención de ésta sobre uno de los factores del mercado.

Otro indicio sugerente de una actividad de organización del proceso productivo y de la prestación laborativa, se traduce en la instrumentación de sistemas de ayuda o de apoyo a los prestadores del servicio (conocidos con el término anglosajón de *helpdesk*). Desde que formalmente el discurso generalizado entre las plataformas suele declarar que no son emprendimientos que brinden un servicio subyacente, sino simplemente que intermedian entre oferta y demanda del mismo, la implantación de estos puntos de ayuda y apoyo a los prestadores, contradice en los hechos tal afirmación. En efecto, estas modalidades de soporte y ayuda técnica representan un elemento inherente a la organización del servicio subyacente.

5.3.2. Poder de dirección

Algunos pronunciamientos judiciales han hecho caudal en la compulsión que tiene el prestador de servicios en el cumplimiento de algunas recomendaciones e instrucciones impartidas por la platafor-

ma digital, desde el momento en que su desacato pudiera derivar en malas calificaciones de los clientes, y a la postre, en penalizaciones adoptadas por el algoritmo (desde la disminución de la frecuencia de la adjudicación de tareas, hasta la desactivación y baja de la aplicación). Es por ello que el análisis de dicho elemento debe ser complementado con los restantes poderes del empleador, en particular, con las potestades de control y disciplina del prestador del servicio.

A su vez, en algunos casos existe una palmaria presencia de la potestad de dirección referida al lugar de la prestación del trabajo. En concreto, en aquellas plataformas *offline* de reparto de mercancías o de bienes, o incluso del transporte de pasajeros, la aplicación informática suele determinar unilateralmente el lugar en donde se debe ejecutar el servicio (el destino final), así como la ruta para la entrega (por dónde tiene que circular el prestador), siendo ello controlado mediante un sistema de geolocalización. Lo mismo ocurre con algunas plataformas *online*, al tener que ejecutarse el trabajo en un único y determinado sistema informático.

Por otro lado, también se ha formalmente idealizado sobre una presunta libertad horaria en favor de quienes ejecutan el servicio, y correlativamente, un derecho al rechazo de tareas cuando el trabajador lo estimare conveniente.

Sin embargo, es posible comprobar una compulsión práctica de destinar una gran cantidad de horas al trabajo y en las franjas horarias que la plataforma lo requiere, así como la imposibilidad material de recurrir al rechazo de asignación de tareas. A ello también debe agregarse que esta última posibilidad tampoco constituye un elemento desequilibrador en favor de una presunta autonomía del prestador de servicios.

En efecto, tal como lo señala BELTRAN, la facultad de rechazo no es una nota característica exclusiva, ni novedosa de la economía de plataformas. Por el contrario, lo auténticamente innovador en comparación con el trabajo tradicional, “no es que el trabajador ‘pueda’ no dar cumplimiento a los sucesivos requerimientos empresariales (en este caso, la propuesta de cada nueva tarea), sino la decisión de la plataforma de tolerar (en mayor o menor grado) este tipo de comportamiento”. Asimismo, el autor enfatiza dicha conclusión, reforzándola con un fundamento normativo, al referirse a que el artículo

En síntesis, en estos modelos flexibles de organización del trabajo, en los que se aduce una total libertad temporal del trabajador para la prestación de tareas, se refleja un dominio mayor por parte del empleador en el control del trabajador, no sujeto a ningún espacio temporal determinado.

10 de la Directiva 2019/1152 de la UE, reconoce en el trabajo por cuenta ajena que si el patrón de trabajo es imprevisible, los trabajadores pueden rechazar la tarea asignada -bajo ciertas condiciones-. De allí que plantee la siguiente interrogante: “si en una relación por cuenta ajena se reconoce [que el] ‘derecho al rechazo’ y la autoorganización no es una nota contraria al trabajo subordinado, ¿cómo es posible fundamentar el trabajo autónomo en las plataformas que prestan el servicio subyacente?”⁶⁷.

En síntesis, en estos modelos flexibles de organización del trabajo, en los que se aduce una total libertad temporal del trabajador para la prestación de tareas, se refleja un dominio mayor por parte del empleador en el control del trabajador, no sujeto a ningún espacio temporal determinado. En definitiva, la lógica empresarial se resume en dotar libertad horaria, para detentar como contrapartida un poder de dirección sobre el trabajador intensificado hacia un amplio espacio temporal.

5.3.3. Poder de control

Expresiones modernas de control se evidencian a través de varios ejemplos. Tal es el caso de los sistemas de geolocalización instalados en los dispositivos móviles, que indican la posición en tiempo real del prestador de un servicio, así como todos sus movimientos, trayecto, pausas, tiempos de espera o reposo, velocidad, etc. Adviértase que tal instrumento constituye un medio de control potencialmente invasivo de la privacidad de un prestador de servicios, particularmente en las actividades de traslado, ya sea de bienes o mercaderías, como de personas. Precisamente, este mecanismo de vigilancia permite que la plataforma adquiera información trascendente, a los efectos de optimizar la organización y dirección de la empresa, en virtud de calificar a dicho prestador como uno que cumple la tarea de manera rápida o lenta, que sigue el recorrido más idóneo o se desvía del mismo, etc.

Si a este instrumento le sumamos el control efectuado por los usuarios del servicio (mediante la valoración del mismo), queda expuesta la existencia de un mecanismo de vigilancia sumamente completo de la actividad laborativa, al incorporarse a ese cúmulo de información, las pretensiones y estándares exigidos por el cliente,

⁶⁷ BELTRAN, 2019 (1).

que sirven de base para la mejor toma de decisiones en la empresa y para adoptar las medidas organizativas, directivas y disciplinarias pertinentes (decisiones que muchas veces son automatizadas mediante el algoritmo implementado a tales efectos).

La facultad de contralor también se refleja en otros casos cuando se verifica una consecuencia negativa para el trabajador, derivada de su apartamiento a las instrucciones de la plataforma. Tales realidades se han ventilado en varios conflictos judiciales, al denunciarse que el algoritmo suspende el envío tareas a quien se encuentra disponible para trabajar, con motivo de haberse rechazado previamente algunos encargos, o por no encontrarse disponible en las horas de mayor demanda, entre otros ejemplos similares. También se han verificado en la práctica situaciones en las que la consecuencia es aún más gravosa, al manifestarse en la desconexión de ese prestador del servicio, mediante su baja en la aplicación como sanción impuesta por la propia plataforma.

5.3.4. Poder disciplinario

El análisis de las manifestaciones de la facultad sancionadora debe practicarse en conjunto con las restantes potestades, en tanto que el sometimiento al control exhaustivo referenciado precedentemente (con la exigencia constante de mayor conectividad y disponibilidad, tanto para tener mayores asignaciones de tareas, como para obtener mejores retribuciones en cantidad y calidad), opera en forma correlativa con las presiones surgidas por posibles desactivaciones o malas calificaciones de los clientes que pueden perjudicar al trabajador (privándolo de su fuente de ingresos).

La posibilidad de menguar la adjudicación de tareas al prestador del servicio, en virtud de su escala de calificación y evaluación previa, constituye un elemento que permite identificar el desarrollo de una típica manifestación sancionatoria, propia de la nota de la subordinación, y alejada de la eventual autonomía y libertad para ejercer un emprendimiento por cuenta propia. La misma conclusión se extrapola al hecho de concretar unilateralmente la desactivación de la cuenta del prestador, o al suspenderle la misma por no acatar determinadas instrucciones o reglas de comportamiento exigidas por la plataforma digital.

Las plataformas digitales han despertado el interés de los distintos observadores del mercado laboral, al punto de construirse nóveles conceptos en torno a ellas, describiendo su vinculación con la economía y el trabajo, como nuevas categorías hasta entonces dialécticamente desconocidas.

6. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

1) Las plataformas digitales han despertado el interés de los distintos observadores del mercado laboral, al punto de construirse nóveles conceptos en torno a ellas, describiendo su vinculación con la economía y el trabajo, como nuevas categorías hasta entonces dialécticamente desconocidas. En efecto, se ha desarrollado la noción de un nuevo modelo económico colaborativo, sobre la base de describir aquella actividad en la que se ponen en contacto personas, mediante la intervención de una plataforma informática, con el fin de intercambiar bienes o servicios infrautilizados, con un objetivo absolutamente desinteresado o despojados de un fin de lucro.

Empero, aprovechando este nuevo ámbito de relacionamiento entre pares, facilitado enormemente por el uso de la tecnología, se han ido introduciendo nuevas formas de relacionamiento con la intervención de auténticas empresas con un objetivo netamente mercantil de obtener frutos e ingresos en dicho proceso de intercambio. Por ello, no han tardado aquellos otros observadores que se opusieran a catalogar estas nuevas realidades dentro del concepto colaborativo originario, al identificar en estas empresas una finalidad lucrativa y que se aleja de la mera intermediación entre sujetos, cuya participación se complejiza al punto de desarrollarse en los hechos una incidencia directa o influencia decisiva en la relación, actividad y servicio desarrollado por las personas. Es por ello que se ha diferenciado a la típica economía colaborativa, de lo que ha sido denominado como la economía de las plataformas digitales comerciales, en donde en definitiva, se identifica que estas empresas además de crear tecnología, también se vinculan con determinados prestadores de servicios y organizan su actividad.

2) Existen importantes impugnaciones a la auto calificación de las empresas propietarias de plataformas digitales como empresas intermediarias que prestan servicios de la sociedad de la información, limitando su actividad al simple desarrollo de tecnología y a vincular la oferta y demanda de un bien o servicio.

En particular, la refutación a dicha calificación deviene de la verificación fáctica de varios factores, que en su conjunto o de manera individual, permiten concluir que en los hechos la actividad desarrollada se circunscribe a la oferta y prestación del servicio subyacente ejecutado por los prestadores. Así, el hecho de que estas empresas

ejerciten una influencia decisiva sobre la organización y dirección del servicio y de los propios prestadores del mismo, constituyen indicios más que suficientes para torcer la auto calificación efectuada por las empresas.

3) El contenido propositivo de este trabajo se ha concretado en la proyección de criterios para la determinación de la naturaleza del vínculo entablado entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, sobre la base de considerar una revisión crítica de la centralidad del elemento de la subordinación y una revalorización del elemento de la ajenidad.

Ello autoriza a concluir que a la hora de la determinación de la existencia de la relación de trabajo, el elemento de la subordinación detentaría una importancia relegada, al menos en cuanto a la centralidad que tradicionalmente le fuera atribuida.

4) En el presente trabajo se entiende que la comprobación de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador de servicios y la revalorización del elemento de la ajenidad se erigen como el criterio principal para la determinación de la existencia de la relación de trabajo.

En síntesis, el principal criterio reside en el análisis de la autenticidad de la autonomía de la condición de empresario del prestador, y en particular, de la presencia de la ajenidad en sus diversas proyecciones: ajenidad en los frutos y/o beneficios y en los riesgos; ajenidad en la titularidad de los medios de producción; ajenidad en la marca y en el mercado e inserción del trabajador en la estructura organizativa de la empresa.

5) En caso de surgir auténticas dudas a la hora de comprobar el criterio principal sugerido, cobraría importancia el análisis de las eventuales manifestaciones de la subordinación. De ahí que la verificación del ejercicio de alguno de los poderes de organización, dirección, control o disciplinario, integraría el examen complementario, considerando que la presencia de cualquiera de ellos en forma aislada, representaría una incompatibilidad manifiesta con la pretendida autonomía del trabajador.

Para detectar alguna de las manifestaciones contingentes de la subordinación, cobran relevancia varios aspectos particulares del trabajo en estas realidades.

En primer término, el análisis se enriquecerá luego de haberse abordado el primer problema de calificación referido a la determinación de la actividad cumplida por las plataformas digitales.

En segundo lugar, son múltiples los indicios del ejercicio del poder de organización a cargo del empleador. La fijación del precio del servicio canalizada por intermedio del algoritmo, así como la gestión del cobro del mismo, la posesión de los datos informativos relevantes para la toma de decisiones empresariales, tales como la asignación de trabajos y distribución de clientes, la instrumentación de un proceso de selección de los prestadores del servicio, la creación de sistemas de apoyo a los prestadores, entre otros ejemplos, son indicios de esa potestad.

Inclusive, existen varias expresiones prácticas que confluyen en mitigar la presunta libertad de elección del momento y la extensión del trabajo a cargo del prestador, que presumiblemente constituiría un elemento incompatible con el ejercicio del poder de organización propio del empleador. En efecto, la potestad de organización empresarial no se vacía desde el momento en que resulta intrascendente si algún prestador en concreto no puede o decide no estar disponible en algunos períodos en particular, en tanto que existe un concierto convergente y multitudinario de ofertantes, que permite a la plataforma tener el servicio cubierto en todo momento. Asimismo, el sistema de retribución usualmente adoptado en esta clase de situaciones limita considerablemente la formal libertad aludida. Al encontrarse ligada la retribución a la prestación efectiva del servicio, así como al remunerarse de mejor manera cuando este es ejecutado en las franjas horarias de mayor demanda, se produce un intenso condicionamiento tanto para encontrarse activo y disponible en un mayor número de horas, como para hacerlo en aquellas en donde la plataforma digital necesita por requerimientos del mercado y del consumo, un volumen más amplio de trabajadores a disposición.

En otro aspecto, en la casuística también existen expresiones del ejercicio del poder de dirección. A modo ejemplificativo, las recomendaciones o sugerencias de comportamiento se concretan en una dirección intensa al encontrarse ligado su cumplimiento con los procesos de evaluación dispuestos por la plataforma, cuyo resultado puede provocar la suspensión o desactivación de un prestador del servicio, o la merma en la asignación de tareas.

Por otra parte, no son pocos los indicios relevados en cuanto al ejercicio de la potestad de vigilancia por las plataformas. Generalmente, la mayor influencia de este poder se concentra en la instrumentación del sistema de control mediante la solicitud de evaluación del trabajo a cargo de los usuarios. Del mismo modo, otros medios de control son ejercidos mediante novedosos instrumentos tecnológicos, como los sistemas de geolocalización implementados generalmente en las plataformas *offline*.

Incluso, de ello se ha derivado en considerar que los mecanismos de control son potencialmente más invasivos y más estrictos que los presentes en las relaciones de trabajo más tradicionales.

Por último, el elemento que en forma más evidente se patentiza en los hechos, se refiere al ejercicio de la potestad sancionadora. Aún cuando estadísticamente fuere ocasional su manifestación, el hecho de suspender la cuenta de un prestador o desactivarle el acceso a la misma, constituyen expresiones típicas de la disciplina inherente a una relación de trabajo dependiente.

REFERENCIAS

ALAMEDA, M., *Empleo autónomo en la hibridación del mercado de trabajo*. Disponible en www.laleydigital.laley.es, LA LEY 15181/2018, 2018 [consultado el día 29 de diciembre de 2018].

ALARCÓN, M., “La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, No 28, Civitas, Madrid, 1986.

ALOISI, A., “Commoditized workers: case study research on Labour Law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 37, No 3, 2016. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2792331_code2428967.pdf?abstractid=2637485&mirid=1 [consultado el día 25 de julio de 2019].

ALONSO GARCÍA, M., *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Bosch, 1958.

ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1994.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M., *Derecho del Trabajo*, Décima Edición, Universidad de Madrid – Facultad de Derecho, Madrid, 1988.

BARRETTO, H., “La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica”, *rev. Derecho Laboral*, Nº 225, FCU, Montevideo, 2007.

BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, 11a edición, Marcial Pons, Madrid, 1978.

BELTRAN, I., “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Entrada de Blog del día 11 de noviembre de 2019. Disponible en <https://ignasibeltran.com/2019/11/11/directiva-2019-1152-y-derecho-al-rechazo-los-riders-glovers-son-trabajadores-por-cuenta-ajena/> [consultado el día 11 de noviembre de 2019]. (1)

BELTRAN, I., “Economía de las plataformas (*platform economy*) y contrato de trabajo”. *Ponencia XXIX Jornades Catalanes de Dret Social (marzo’18)*, 2018. Disponible en <https://www.academia.edu/> [consultado el día 19 de abril de 2019].

BELTRAN, I., “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos “apegados” a nuestras ideas?)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Entrada de Blog del día 18 de febrero de 2019. Disponible en <https://ignasibeltran.com/2019/02/18/riders-de-glovo-trabajadores-o-trades-hasta-que-punto-estamos-apegados-a-nuestras-ideas/> [consultado el día 18 de febrero de 2019]. (2)

CALVO, F., “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el derecho del trabajo”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y HERNÁNDEZ, M. (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

CARBALLO, C., “Indicios de la relación de trabajo y empresa digital” [conferencia, *I Congreso Internacional de Seguridad Social y el mundo del trabajo - XIV Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social*, Universidad Libre, Bogotá, 23 de agosto de 2019].

CARBALLO, C., “Patrono y Empresa. Revisita a propósito del trabajo mediante plataformas digitales”, *Tripalium. Justicia Social y Trabajo Decente*, Vol. I, No 1, 2019. Disponible en www.tripaliumsite.wordpress.com [consultado el día 2 de octubre de 2019].

CRUZ VILLALÓN, J., “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Revista de derecho social*, Nº 83, 2018.

DAVIDOV, G., “The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, V. 6, No 1-2, Labor Law, Economics Changes and New Society Research Group - Carlos III University of Madrid, 2017. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3921/2477> [consultado el día 1 de octubre de 2019].

DE FERRARI, F., *Derecho del Trabajo*, Vol. I, Depalma, 2a edición actualizada, Buenos Aires, 1968.

DE LACERDA CARELLI, R., “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”, *Futuro do trabalho. Os efeitos da revolução digital na sociedade*, Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, 2020.

DE STEFANO, V., “The rise of the ‘just in time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig economy’”, *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series*, No 71, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf [consultado el día 8 de junio de 2019].

DE STEFANO, V. y ALOISI, A., *European legal framework for “digital labour platforms”*, Comisión Europea - Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018. Disponible en https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_le_gal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf [consultado el día 27 de diciembre de 2018].

ERMIDA URIARTE, O., “La Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo (2006)”, *rev. Derecho Laboral*, Nº 223, FCU, Montevideo, 2006.

FREEDLAND, M. y PRASSL, J., “Employees, workers and the ‘sharing economy’ Changing practices and changing concepts in The United Kingdom”, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, V. 6, No 1-2, Labor Law, Economics Changes and New Society Research Group - Carlos III University of Madrid, 2017. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/SLLERJ/article/view/3922> [consultado el día 20 de mayo de 2019].

GINÈS, A. y GÁLVEZ, S., “Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”, *Indret*, No 1, Barcelona, 2016. Disponible en http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf [consultado del día 14 de junio de 2019].

GOLDIN, A., “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”, *Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/44)*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

Santiago, 2020. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45614-trabajadores-plataforma-su-regulacion-la-argentina> [consultado el día 12 de junio de 2020].

GONZÁLEZ, S., “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, No 138, 2017.

GORELLI, J., “Plataformas digitales, prestación de servicios y relación de trabajo”, *El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2019.

MALDONADO, J., “Superación del concepto clásico de contrato de trabajo”, *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017.

MIRANDA, L., “Economía colaborativa y competencia desleal. ¿Deslealtad por violación de normas a través de la prestación de servicios facilitados por plataformas digitales?”, *Revista de Estudios Europeos*, No 70, Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid, Valladolid, 2017.

MONTOYA, A., *Derecho del Trabajo*, Trigésimo octava edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2017.

MONTOYA, A., “Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo”, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Editorial Tecnos, Madrid, 1999.

OIT, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, Ginebra, 2018.

PALOMEQUE, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Vigésimocuarta edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2016.

PLÁ RODRÍGUEZ, A., *Curso de derecho laboral*, Tomo I, Volumen I, Acali Editorial, Montevideo, 1976.

PLÁ RODRÍGUEZ, A., *Curso de derecho laboral*, Tomo II, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo, 1991.

PRASSL, J. y RISAK, M., “Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, No 8/2016, 2016. Disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2733003_code2511333.pdf?abstractid=2733003&mirid=1 [consultado el día 3 de enero de 2020].

RIVAS, D., *La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo*, FCU, Montevideo, 1996.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M., “Anatomía del trabajo en la *Platform Economy*”, 2018. Disponible en https://www.aadytss.org.ar/docs/ANATOMIA_DEL_TRABAJO_EN_LA_PLATFORM_ECONOMY_MLRF.pdf [consultado el día 19 de abril de 2019].

RODRIGUEZ-PIÑERO, M. “Contrato de trabajo y autonomía del trabajador”, *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de las fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Editorial Tecnos, Madrid, 1999.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “El trabajo 3.0 y la regulación laboral: por un enfoque creativo en su tratamiento legal”, *Creatividad y Sociedad*, No 26, 2016. Disponible en <http://creatividadysociedad.com/> [consultado el día 3 de diciembre de 2019].

ROJO, E., “Unas notas sobre el objeto del Derecho del Trabajo”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. Entrada de Blog del día 16 de abril de 2019. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/unas-notas-sobre-el-objeto-del-derecho.html> [consultado el día 20 de abril de 2019].

SAMPAIO OLIVEIRA, M., DE LACERDA CARELLI, R., y GRILLO, S., “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”, *Revista Direito e Praxis*, V. 11, Nº 4, Rio de Janeiro, 2020.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M., “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo. Estudio a partir de la STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-434/15, Asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain S.L. (1)”, *La Ley Unión Europea*, No 57, Wolters Kluwer, 2018. Disponible en https://laleydigital.laley.es/LA_LEY_2492/2018 [consultado el día 13 de abril de 2019].

SEMPERE, A., “Sobre el concepto de Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, No 26, Civitas, Madrid, 1986.

SERRANO, R., “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y HERNÁNDEZ, M. (Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

SUÁREZ, B. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, No 141, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2018.

Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/> [consultado el día 19 de abril de 2019].

TRILLO, F., “Relaciones de trabajo en la economía digitalizada”. Disponible en

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548604.pdf [consultado el día 10 de julio de 2019].

UGARTE, J., “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 11, No 1, Universidad de Zulia, Venezuela, 2005. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611102> [consultado el día 9 de octubre de 2019].

VALDÉS, A., “El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No 26, Ministerio del Trabajo e Inmigración, España, 2000.

VALLAS, S. y SCHOR, J., “What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy”, *Annual Review of Sociology*, 46:1, 2020. Disponible en <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. [consultado el día 2 de mayo de 2020].

VALLECILLO GÁMEZ, M., “Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad”, *Conferencia nacional tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Volumen II, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017. Disponible en <https://www.ilo.org/> [consultado el día 19 de abril de 2019].

QUALIFICAÇÃO

Federico Rosenbaum Carli es Abogado. Profesor Adjunto de alta dedicación de la Universidad Católica del Uruguay. Doctor en Derecho (PhD) del programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social y Magíster (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, España.