

El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?

The young worker in the economy of the platforms: youth, divine treasure?

Graciela López de la Fuente¹

¹ Universidad de Valladolid, España

graciela.lopez@uva.es

RESUMEN. El modelo de trabajo que ofrecen las plataformas digitales en pleno desarrollo, afecta especialmente a la calidad en el empleo y a la precariedad laboral. Las consecuencias son importantes puesto que además España se encuentra entre los países europeos con mayor volumen de empleo en plataformas digitales. El presente estudio presta atención a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes en el contexto de la economía de las plataformas. Mención especial merecen los trabajadores "riders", empleos que en gran medida son desempeñados por jóvenes y que no parecen cumplir con las expectativas del trabajo decente.

ABSTRACT. The working model offered by digital platforms, in full development, especially affects the quality of employment and job insecurity. The consequences are important since Spain is also among the European countries with the highest volume of employment in digital platforms. The present paper pays attention to the vulnerability of young workers in the context of the platform economy. Special mention deserves to workers called "riders". These are jobs that are largely carried out by young people and do not seem to meet the expectations of decent work.

PALABRAS CLAVE: Trabajadores jóvenes, Condiciones de trabajo, Economía de las plataformas, Formas atípicas de empleo, Trabajo decente.

KEYWORDS: Young workers, Working conditions, Platform economy, Atypical forms of employment, Decent work.

1. La economía de las plataformas y la repercusión en la calidad del trabajo

La “economía de las plataformas” (platform economy), también llamada “economía colaborativa”, “economía digital a demanda” o “gig economy”, se presenta como un modelo de negocio en plena expansión. Tal y como afirma Beltrán de Heredia Ruiz, bajo la expresión “economía de las plataformas” podemos agrupar básicamente dos formas de trabajo: “el denominado ‘crowdwork’ (trabajo “colaborativo” online) y el ‘trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles’. Ambas se refieren a una externalización de la actividad empresarial extrema, a partir de la atomización del proceso productivo en pequeñas unidades (de la menor duración posible) y su ejecución de forma autónoma e independiente del conjunto. Esta descentralización productiva, además, se configura en forma de llamamiento, convocatoria u open call (exigiendo que el número de prestadores del servicio sea lo suficientemente amplio como para poder atender a toda la demanda) y, además, la contratación se efectúa en el momento exacto en el que se produce la demanda o solicitud del servicio (de ahí que también reciba el nombre de on-demand economy)” (Beltrán de Heredia Ruiz, 2018: 7-8).

Al margen de las oportunidades empleo que estas propuestas de negocio ofrecen, pues es cierto que las plataformas están aumentando las posibilidades de inserción laboral para trabajadores con y sin cualificación, es necesario prestar atención a las condiciones en las que estos trabajadores desarrollan su prestación. El modelo que con las plataformas digitales se está desarrollando incide seriamente en la precariedad y en la calidad del empleo. Es cierto que la precariedad laboral no llega con las plataformas, ésta era una situación que ya existía con anterioridad. Son conocidos los casos de “las kellys” o camareras de piso, los trabajadores de call centers, o de los repartidores tradicionales de cadenas de comida a domicilio. Las plataformas digitales han irrumpido en un contexto de elevadas tasas de desempleo, especialmente el juvenil, alta temporalidad de los contratos de trabajo, retribución salarial insuficiente y realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada legal o convencionalmente establecida¹. Su progresiva implantación, está fomentando formas atípicas de empleo agudizando el problema. Aunque esto no afecta únicamente a los trabajadores jóvenes, es cierto que la precariedad laboral que de entrada caracteriza a este colectivo, se hace todavía más patente cuando se trata de actividades relacionadas con la “gig economy”.

La prestación de servicios a través de plataformas virtuales han introducido cambios profundos en el modo de trabajar (Todolí Signes, 2017a: 46). Se aprecia una serie de características propias de estos trabajos que se distancian de las formas de empleo más convencionales. La digitalización de las empresas nos lleva a analizar los riesgos que pueden generarse para los trabajadores en relación con la calidad en el empleo y concretamente en una serie de factores como son la seguridad socioeconómica (salarios dignos y estabilidad), las condiciones de trabajo (calidad intrínseca del trabajo), las oportunidades de mejora (cualificación y formación de los trabajadores) y el respeto de la conciliación de la vida laboral y personal.

La precariedad, rasgo que parece caracterizar al trabajador digital, tiende a pasar inadvertida pues se camufla tras la libertad y flexibilidad extrema que supuestamente ofrece el trabajo a demanda de las plataformas. Es más, de acuerdo con Triguero Martínez, “la flexibilidad y su implementación a toda costa obnubila y evita que el foco de atención e interés del Derecho del Trabajo y de su futuro se ponga en las nuevas relaciones laborales surgidas como consecuencia de su política llevada al extremo” (Triguero Martínez, 2018: 199).

Desde luego, las nuevas tecnologías generan oportunidades y posibilitan nuevos yacimientos de empleo. Pero, por otro lado, debido a su veloz desarrollo y a la ausencia de regulación suficiente, se hace necesario

¹ Sobre esta cuestión de la jornada de trabajo cabe mencionar el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo que incluye reformas normativas dirigidas a regular el registro de jornada, como forma de combatir la precariedad laboral. Tal y como se recoge en la exposición de motivos de este Real Decreto-Ley: “La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar, y el salario. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada”.

Europea para la economía colaborativa, “la economía colaborativa ofrece nuevas oportunidades, así como vías nuevas y flexibles de acceso al empleo para todos los usuarios, en especial para los trabajadores por cuenta ajena, los desempleados y las personas que en la actualidad están excluidas del mercado laboral o que no podrían acceder a este, y podría, por lo tanto, servir como punto de entrada al mercado laboral, especialmente para los jóvenes y los grupos marginados; señala, no obstante, que, en determinadas circunstancias, este hecho puede desembocar en situaciones de precariedad” (Parlamento Europeo, 2017). Asimismo, el Parlamento Europeo hace especial hincapié en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en los servicios colaborativos y afirma que “todos los trabajadores de la economía colaborativa son, o bien trabajadores por cuenta ajena o bien trabajadores por cuenta propia, según la primacía de los hechos, y que se les debe clasificar en consecuencia; insta a los Estados miembros y a la Comisión a que, en sus respectivos ámbitos de competencia, garanticen condiciones laborales justas y una adecuada protección jurídica y social para todos los trabajadores de la economía colaborativa, con independencia de su estatus”. En consecuencia pide a la Comisión que publique “directrices sobre cómo debe aplicarse el Derecho de la Unión a los diferentes modelos de negocio de las plataformas con el fin de colmar, si procede, las lagunas en la regulación relativa al empleo y la seguridad social”.

Con la finalidad de impulsar desde el ámbito de la Unión Europea una armonización “de mínimos”, el 21 de diciembre de 2017, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, con el fin de actualizar y derogar la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (“Directiva sobre la obligación de informar por escrito”). El objetivo es promover un empleo que ofrezca mayor seguridad y previsibilidad, especialmente a los trabajadores con empleos precarios, y mejorar las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales o atípicos. En concreto, se pretende mejorar el acceso de los trabajadores a la información sobre sus condiciones de trabajo, mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y mejorar el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones de trabajo.

Así, el Parlamento Europeo ha aprobado dicha propuesta de Directiva destinada a garantizar derechos mínimos para los trabajadores a demanda y de plataformas digitales tales como las conocidas “Uber” y “Deliveroo”, entre otras. Concretamente, se trata de la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁶. En la exposición de motivos se pone en evidencia que “unos marcos jurídicos inadecuados pueden exponer a los trabajadores con empleos no convencionales a prácticas poco claras o desleales y dificultar el cumplimiento de sus derechos”. Por este motivo, se pretende con la adopción de dicha Directiva, establecer un marco jurídico básico para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y en especial, de aquellos con empleos precarios, haciendo referencia a los trabajadores de las plataformas en línea.

La digitalización nos trae nuevas modalidades laborales. Los jóvenes son por su parte, la categoría de trabajadores más adaptable a esta nueva realidad. Los jóvenes saben que realizarán una mayor diversidad de empleos a lo largo de su vida laboral y tienen cada vez más interiorizado el trabajo por proyectos o freelance pues el trabajador subordinado es menos necesario en este nuevo tipo de empresas que desarrollan principalmente su actividad contando con trabajadores autónomos (Todolí Signes, 2017b: 43-60). Así, la figura del autónomo crece en este nuevo marco laboral y en consecuencia parece que nos dirigimos hacia un modelo en el que cada vez será más habitual trabajar por cuenta propia. Además, tienen presente otra serie de factores como son la deslocalización de puestos de trabajo y el aumento de la flexibilidad de los trabajadores en cuanto a la movilidad y la gestión del tiempo de trabajo. En consecuencia, el concepto de jornada laboral fija va desapareciendo pues la jornada se vuelve flexible para adaptarse a los cambios productivos fruto de una economía digitalizada. Así, “la tecnología y en especial la digitalización, libera al trabajador de las limitaciones

⁶ En: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0379_ES.pdf?redirect



de un emplazamiento fijo, y entonces el trabajo ya no es un lugar al que hay que ir. Es cada vez más una actividad que se cumple con un propósito y que genera un resultado. Y lo que se remunera será el resultado” (Cedrola Spremolla, 2017: 26). A priori, ello posibilita compatibilizar la vida laboral y personal aunque también conlleva, por otra parte, un riesgo de hiperconexión provocando en ocasiones largas jornadas de trabajo. El trabajador hiperconectado es también algo propio del trabajo en la gig economy, algo que por otro lado no resulta ajeno a los jóvenes, acostumbrados a vivir permanentemente conectados a Internet y activos en las redes sociales. Simultáneamente, los mecanismos de control y vigilancia empresarial se multiplican y se vuelven más sofisticados (videovigilancia, geolocalización, monitorización, control biométrico, etc.). Lo que obliga a plantear la necesidad de límites respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores que pueden verse afectados⁷.

A modo de ejemplo, algunas empresas que ofrecen servicios de reparto y mensajería llevan un control constante de los tiempos de reparto de cada trabajador mediante la instalación de dispositivos de geolocalización en los teléfonos móviles particulares de los repartidores. Esta tendencia radica en la práctica empresarial conocida como “Bring your own device - BYOD” (“trae tu propio dispositivo”) y que consiste en que los trabajadores utilicen sus dispositivos personales para uso profesional. Sobre esta práctica en España, la sentencia 13/2019, de 6 de febrero, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha declarado nulo, por no respetar el derecho a la privacidad de los trabajadores, el “Proyecto Tracker Reparto” de la empresa Telepizza que obligaba a los trabajadores con categoría de repartidor a instalar en sus dispositivos móviles personales una aplicación de la empresa que permitía la geolocalización para hacer un seguimiento de los pedidos.

La hiperconexión unida a la intensificación del trabajo y a la ausencia de desconexión digital, los altos niveles de exigencia, la inmediatez en cubrir las demandas del cliente, las evaluaciones públicas sobre las prestaciones de servicios realizadas (reputación online, evaluaciones de los clientes) y los sistemas de control y vigilancia permanente conducen a un aumento de los riesgos psicosociales de los trabajadores (tecnoestrés, burnout).

Finalmente, ante los avances constantes de la tecnología, existe una necesidad permanente de adaptación y de aprendizaje por parte de los trabajadores. Los jóvenes tienen que adaptar sus competencias a los nuevos requisitos que exige el mercado laboral. De acuerdo con San Martín Mazzucconi, “hay que aceptar que la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han cambiado radicalmente la concepción del trabajo. El empleo es ahora un concepto más volátil y requiere mayores competencias, así como una mayor flexibilidad. Desde hace años que se viene advirtiendo que el aprendizaje permanente (posibilidad de adaptación), la movilidad y una alta cualificación constituyen las mayores ventajas en el mercado laboral, y a medida que pasa el tiempo se acentúa el valor protagónico de estos factores” (San Martín Mazzucconi, 2017: 306).

3. Los “riders” o los trabajadores en las plataformas digitales de reparto

A pesar de que, en la actualidad, la cara más visible de esta categoría de trabajadores son los denominados “riders” o repartidores de las plataformas digitales de mensajería, no es el único sector en el que los jóvenes encuentran un lugar en el mercado del trabajo digital. En efecto, mediante plataformas digitales muchos realizan labores de alta capacidad como es el caso de las plataformas para realizar tareas de traducción, asesoría, ingeniería, programación o servicios creativos. Comienza a surgir también en este ámbito, el riesgo de una bipolarización entre trabajadores especializados y de baja cualificación. Como afirma Rodríguez Fernández, se crea una estructura bipolar de trabajo, situando en la cúspide a los “ingenieros del soft” y en la base a los “obreros del hard” que define como “microworkers a la espera de una puja en una plataforma online por la milésima parte de un trabajo o conductores, ciclistas, limpiadores, etc., conectados a una app a la espera de un encargo” (Rodríguez Fernández, 2017: 9-10).

⁷ Sobre los límites al control empresarial en relación con los derechos fundamentales de los trabajadores son importantes los más recientes pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en los asuntos Barbulescu contra Rumanía, de 5 de septiembre de 2017 y López Ribalda y otras contra España, de 9 de enero de 2018.

Pues bien, dentro de la categoría de trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, tienen especial interés los “riders” en cuanto a que son trabajos mayoritariamente ocupados por trabajadores jóvenes. Los “riders” o repartidores del producto final que el cliente ha contratado con la empresa, son principalmente trabajadores jóvenes, en su mayoría hombres de entre 18 y 35 años, que realizan su trabajo montados en una bicicleta o moto cargando con una caja o mochila con el logotipo de la empresa y recorriendo de punta a punta la ciudad. Desde luego, la descripción dada no parece ajustarse a la idea de un trabajador o un emprendedor digital. A diferencia de las tradicionales empresas de reparto a domicilio, la tecnología ha permitido que surjan en este sector nuevas empresas (como Uber Eats, Deliveroo, Glovo o Just Eat) que actúan mediante plataformas digitales (básicamente en forma de app) ofreciendo un servicio de reparto a través de “riders” vinculados por un contrato de arrendamiento de servicios y encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Desde luego, es un modelo que permite ahorrar costes a estas empresas bajo el pretexto de la libertad y flexibilidad del servicio que ofrecen a los repartidores. A modo de ejemplo, vemos como la empresa “Glovo” define en su página web a un repartidor como “una persona que ahorra tiempo a los demás, facilitándoles la vida”. La empresa ofrece “un método de trabajo más divertido (...) con plena flexibilidad para elegir tu horario de trabajo”. Asimismo, se indica en su web que sus repartidores están registrados como trabajadores autónomos⁸.

El modelo expuesto no ha tardado en ser cuestionado poniendo en duda la laboralidad del “trabajador rider”⁹.

Al respecto, en Francia, la Cour de Cassation ha dictaminado por primera vez en una importante sentencia de 28 de noviembre de 2018¹⁰ que los repartidores al servicio de plataformas de entrega online son empleados y por lo tanto, no son trabajadores autónomos. Se espera que el llamado “asunto Take Eat Easy” tenga gran repercusión pues el modelo que utilizaba la empresa se asemeja al de otras como “Deliveroo” o “Uber Eats”. En el caso francés, la “Loi Travail” de 8 de agosto de 2016 o formalmente Ley n° 2016/1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en vigor desde el 1 de enero de 2017, establece un conjunto de medidas destinadas a operar una importante reforma del mercado de trabajo. De entre las principales novedades cabe destacar lo previsto en el artículo 60 de la Ley pues establece la introducción de un nuevo Capítulo en el Code du Travail (Chapitre II Responsabilités sociales des plateformes, art. L. 7342-1 a L. 7342-6) dirigido a una categoría concreta de trabajadores: los trabajadores independientes o autónomos (travailleurs indépendants) que prestan sus servicios a través de plataformas que conectan por vía electrónica a los prestadores de servicios y a los destinatarios, con el fin de ofrecer una serie de garantías mínimas de protección al introducir una responsabilidad de las plataformas. Si bien la Ley francesa se refiere a aquellas plataformas que determinan las características y el precio de la prestación o del bien, sin duda, las novedades previstas son una muestra evidente de la creciente importancia que está adquiriendo este tipo de actividad profesional. En concreto, se establece que la plataforma asumirá los costes de cobertura pero únicamente frente a accidentes de trabajo de sus trabajadores independientes y contribuirá a la formación profesional continua del trabajador. Así, las plataformas deben hacerse cargo de las contribuciones por accidente de trabajo con la condición de que el trabajador independiente realice un volumen de facturación sobre la plataforma igual o superior al 13% del “techo anual de la Seguridad Social” (Plafond annuel de la Sécurité Sociale, es decir 40.524 euros en 2019)¹¹.

Uno de los principales objetivos de la Loi Travail es ofrecer una respuesta a la precarización del empleo

⁸ Véase: <https://glovoapp.com/es/glovers>

⁹ Además, resulta también relevante destacar en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales para este colectivo de trabajadores, la necesidad de contar con Equipos de Protección Individual (casco de protección, guantes, etc...) y ofrecer formación específica sobre ergonomía y seguridad vial.

¹⁰ Cass. soc., 28 nov 2018, n° 17-20.079.

¹¹ El “techo de la Seguridad Social” es la cantidad máxima de remuneración o ganancias que se tienen en cuenta para el cálculo de ciertas cotizaciones en Francia. La cifra mencionada corresponde al año 2019 y puede encontrarse en: <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/plafonds.html>

de estos nuevos perfiles laborales. La reforma francesa es pionera al ofrecer un marco legal al ámbito específico del trabajo a través de plataformas virtuales. No obstante, la citada ley no contempla nada sobre el estatuto jurídico, pero seguramente estas nuevas disposiciones puedan ser un argumento a favor de una posible recalificación de la relación laboral existente entre estos trabajadores independientes y las plataformas. En esta dirección camina la mencionada sentencia del Tribunal de Casación francés de 28 de noviembre de 2018, que considera que existe subordinación ya que la aplicación de la plataforma “Take Eat Easy” incluía un sistema de geolocalización permitiendo realizar un seguimiento en tiempo real del trabajador y comprobar los kilómetros recorridos por el repartidor. Además, la empresa disponía de un poder disciplinario y de control del rendimiento basado en un sistema de bonificaciones y sanciones. Tal y como sucede con otras plataformas similares, la empresa disponía de un poder sancionador sobre el repartidor pudiendo incluso llegar a su desconexión de la plataforma y por ende, a la extinción del contrato, en el caso de obtener cuatro faltas (“strikes”).

En el caso español, es necesario comenzar haciendo referencia a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de 1 de junio de 2018 (núm. 244/2018) en la que se declara que los trabajadores de la empresa “Deliveroo” de reparto de comida a domicilio mantienen una relación laboral con la compañía (López Balaguer, 2018). La sentencia se basa en una serie de fundamentos para llegar a esta conclusión, como son el hecho de que es la empresa quien fija las instrucciones de manera unilateral, decide sobre la asignación de los repartos, fija el precio de los servicios realizados por el repartidor, ejerce un control sobre el trabajador, y, en definitiva, organiza el trabajo. Además, la sentencia resulta fundamental pues incorpora “nuevos indicios de laboralidad” ajustados a la realidad de la economía digital. En este sentido, Todolí Signes señala la importancia de modernizar los indicios clásicos de laboralidad para adaptarlos a los nuevos tiempos. Aspectos como “la capacidad de crecimiento del negocio, la existencia de estructura empresarial propia del autónomo, la propiedad de la plataforma, la propiedad de los datos y la propiedad de la marca” son tenidos en cuenta por la sentencia y resultan criterios clave para reconocer a un trabajador en la Gig economy (Todolí Signes, 2018: 446).

En el mismo sentido, podemos mencionar la sentencia del JS núm. 11 de Barcelona 29 de mayo de 2018 (núm. 213/2019) que declara igualmente a los “riders” de “Take Eat Easy” como trabajadores por cuenta ajena.

Caso distinto fue el de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (núm. 284/2018) en la que se declara como trabajadores autónomos (o TRADE en el caso concreto) a los repartidores de “Glovo” (“glovers”), rompiendo con la unidad interpretativa manifestada en los asuntos anteriores¹².

Posteriormente, la Inspección de Trabajo de Valencia declaró en una resolución de 26 de diciembre de 2018 que los “riders” de “Glovo” son falsos autónomos al entender que concurren los elementos constitutivos del contrato de trabajo como son la dependencia y ajenidad, en contradicción con la citada sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid.

Poco después, el Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid en una sentencia de 11 de enero de 2019 (núm. 12/2019) vuelve a confirmar que concurren las circunstancias exigidas para que el repartidor sea considerado trabajador autónomo económicamente dependiente.

No obstante lo anterior, parece que las sentencias más recientes vienen a romper esta tendencia inicial de los Juzgados de lo Social de Madrid de considerar que la relación de los repartidores con la plataforma era

¹² Véase al respecto el comentario que realiza García Quiñones de la sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 (caso Glovo) en relación con la sentencia del Juzgado número 6 de Valencia de 1 de junio de 2018 (caso Deliveroo) en: García Quiñones, Juan Carlos (2019): “Economía colaborativa y ‘dodecafonismo judicial’. El caso Glovo”, *Derecho de las relaciones laborales*, nº 1, pp. 75-91.

propia del trabajador económicamente dependiente (TRADE). Así, cabe mencionar la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid de 11 de febrero de 2019 (núm. 53/2019) en la que se reconoce que un repartidor de “Glovo” tiene una relación laboral con la empresa¹³. La sentencia muestra que la ajenidad, entre otros elementos, es evidente. Se considera que “la inviabilidad para el repartidor de que, con sus medios y desvinculado de la plataforma, pueda llevar a cabo una actividad económica propia, conecta con la otra nota que califica como laboral la relación contractual: la ajenidad”¹⁴. Se suma en este mismo sentido y también en relación con los repartidores y la empresa “Glovo”, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, de 4 de abril de 2019 (núm. 134/2019).

Finalmente, el Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona ha concluido en una reciente sentencia de 11 de junio de 2019 que existe relación laboral -y no mercantil- entre “Deliveroo” y sus repartidores. Concretamente, la sentencia que resuelve por primera vez una demanda colectiva de repartidores de plataformas digitales, condena a la empresa por despidos nulos ordenando la readmisión de nueve trabajadores y se basa en aspectos relativos a la organización del trabajo, al control de la prestación de servicios, a la escasa autonomía y reducida capacidad auto-organizativa de los repartidores, así como la existencia de ajenidad en los frutos y en los riesgos para, en definitiva, constatar la existencia de laboralidad. Esta sentencia llega mientras se encuentra pendiente de resolución por el Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid una importante causa contra “Deliveroo” promovida por la Tesorería General de la Seguridad Social y en el que están implicados más de 500 riders. Sin duda, el resultado de esta esperada sentencia podrá ser muy determinante.

En definitiva, parece que los Tribunales se muestran cada vez más dispuestos a neutralizar cada intento de estas empresas (Glovo, Deliveroo, Uber, Take Eat Easy...) de alejar este nuevo tipo de prestaciones, caracterizadas por una mayor independencia y una transformación de la ajenidad, del concepto clásico de trabajador por cuenta ajena.

Por su parte, también la negociación colectiva es un instrumento esencial para dar cobertura a estos trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. En este sentido, constituye un importante avance la reciente modificación del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (publicada en el BOE de 29 de marzo de 2019) que introduce una novedad importante al incluir a los “riders” en el ámbito funcional del convenio. Así, estará incluido “el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas” .

4. Conclusiones

El fenómeno de la plataformización es imparable y afecta cada vez más a nuevos sectores. Es urgente dar respuesta a dos cuestiones esenciales como son concretar la regulación legal y evitar la precarización del empleo. De entrada, dado que se trata de un fenómeno que supera el ámbito nacional, es indispensable la regulación de unos mínimos a nivel supranacional, como desde la Unión Europea se pretende. De lo contrario, se genera por un lado inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las plataformas al no existir unos criterios uniformes para determinar la naturaleza laboral o mercantil de la relación y, por otro lado, aumentan los trabajadores que se encuentran atrapados en zonas grises. El desempleo y el trabajo precario tienen un profundo impacto en los trabajadores jóvenes. Si aceptamos que la gig economy puede ser un importante yacimiento de empleo para este colectivo, es necesario ofrecer un marco de protección adecuado y evitar así el riesgo de abusos y precariedad. Se hace necesario impulsar un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo, que ofrezca protección suficiente para los trabajadores especialmente vulnerables y que ponga fin a las relaciones de trabajo ambiguas.

¹³ En el mismo sentido se ha pronunciado el Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, en una sentencia de 20 de febrero de 2019 (núm. 61/2019), considerando que la naturaleza de la relación entre el repartidor y la empresa Glovo es de carácter laboral.

¹⁴ Fundamento de derecho decimotercero de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019.

Cómo citar este artículo / How to cite this paper

López de la Fuente, G. (2019). El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(1), 133-141. (www.ijisebc.com)

Referencias

- Álvarez Cuesta, H. (2017). Los retos de la economía colaborativa: yacimiento de empleo o precipicio hacia la precariedad de los jóvenes. In A. Escudero Prieto (Dir.), *Los nuevos perfiles del Estado social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros* (pp. 345-377). Madrid: Reus.
- Beltran de Heredia Ruiz, I. (2018). Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. (https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I_2019_Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social_Noves_Tecnologies_i_relacions_laborals_DOC_5_CGPJ_CEJFE_y_AC_I_p_4_110)
- Cedrola Spremolla, G. (2017). El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 8-37.
- Comisión Europea (2017). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, de 21 de diciembre de 2017, COM(2017) 797 final. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52017PC0797>)
- Comisión Europea (2016): Comunicación sobre la Garantía Juvenil y la Iniciativa de Empleo Juvenil, situación al cabo de tres años, COM/2016/0646 final, de 4 de octubre de 2016.
- Echaves, A.; Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de Investigación en Juventud*, (2), 33-52.
- Fernández Domínguez, J. J. (2017). Una valoración de la Garantía Juvenil tras los primeros años de rodaje. In A. Escudero Prieto (Dir.), *Los nuevos perfiles del Estado social. La promoción del empleo de los trabajadores jóvenes y maduros* (pp. 11-47). Madrid: Reus.
- García Quiñones, J. C. (2019). Economía colaborativa y 'dodecafonismo judicial'. El caso Glovo. *Derecho de las relaciones laborales*, (1), 75-91.
- HUWS, U. (2003). *The Making of a Cyberariat: Virtual Work in a Real World*, Monthly Review Press.
- López Balaguer, M. (2018). Los 'riders' de Deliveroo son trabajadores. *SJS* núm. 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018 (JUR 2018, 152297). *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, (213), 249-260.
- Nieto Rojas, P. (2018). Estrategias de inclusión social de los jóvenes no cualificados en el marco del sistema de garantía juvenil. Una aproximación comparada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(3), 86-105.
- Parlamento Europeo (2019). Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, de 16 de abril de 2019. (http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0379_ES.pdf?redirect)
- Parlamento Europeo (2018). Resolución sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada, de 31 de mayo de 2018 (2018/2600(RSP)). (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2018-0242+0+DOC+XML+V0//ES>)
- Parlamento Europeo (2017): Resolución sobre una Agenda Europea para la economía colaborativa, de 15 de junio de 2017 (2017/2003(INI)). (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0271&language=ES&ring=A8-2017-0195>)
- Rodríguez Fernández, M. L. (2017). Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital. In Conferencia Nacional OIT "El futuro del trabajo que queremos". (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf)
- San Martín Mazzucconi, C. (2017). Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo" en: *El futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. *Iniciativa del centenario de la OIT (1919-2019)*, Vol. 2, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 297-310.
- Todoí Signes, A. (2018). Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (51), 443-447.
- Todoí Signes, A. (2017a). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Todoí Signes, A. (2017b). El trabajador en la 'Uber economy': ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario. *Trabajo y Derecho*, (25), 43-60.
- Triguero Martínez, L. A. (2018). 'Gig economy' y prestación de servicios profesionales: puntos críticos. In A. Todoí Signes & M. Hernández Bejarano (Dirs.), *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 193-222). Pamplona, Aranzadi.