

«Yacimientos de falsos autónomos» más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema

Antonio Álvarez Montero

*Catedrático (Escuela Universitaria) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

EXTRACTO

El desarrollo de la denominada «economía de plataformas digitales» está revigorizando un problema de fraude en la gestión de las relaciones de trabajo muy arraigado en nuestra experiencia: los falsos autónomos. Sin embargo, esa proliferación de falsas relaciones de trabajo mercantil, que encubren auténticas relaciones de trabajo asalariado, no se vincula hoy solo a ese crecimiento exponencial de las empresas prestadoras de servicios a través de plataformas digitales (Uber, Deliveroo, Glovo, etc.), sino también a través de viejas formas de economía social, también muy arraigadas y objeto de loable juicio, como son las cooperativas de trabajo asociado. Recientes sentencias, y otras no tanto, dejan en evidencia, con la colaboración de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, no solo la proliferación del fraude más allá del sector de la economía digital, sino la necesidad de una intervención más general, legislativa y convencional que la extremadamente particular y casuística que deriva del «gobierno de los jueces».

Palabras clave: economía de las plataformas; falsos autónomos; Deliveroo; precarios digitales.

Fecha de entrada: 13-06-2018 / Fecha de aceptación: 13-06-2018

«Fake self-employment deposits» beyond digital platforms: ramifications of an ingrained problem

Antonio Álvarez Montero

ABSTRACT

The development of the so-called «digital platform economy» is reinvigorating a fraud problem in the management of labor relations deeply rooted in our practice: the false self-employed. However, this proliferation of false mercantile labor relations, which conceal genuine wage-labor relations, is nowadays linked not only to the exponential growth of service providers through digital platforms (Uber, Deliveroo, Glovo, etc.), but also to old forms of social economy, with the same deep roots and the subject of praiseworthy judgment, such as workers' cooperatives. Some recent rulings –some others don't– reveal, with the collaboration of the Labor and Social Security Inspectorate, not only the proliferation of fraud beyond the digital economy sector, but the need for a more general, statutory and through collective bargaining, intervention than the extremely particular and case-related one that derives from the «government of judges».

Keywords: gig economy; fake self-employment; Deliveroo; digital precarious.

Sumario

1. «Stop falsos autónomos»: ¿una realidad (solo) de nuestro tiempo?
2. De los «mensajeros» a los «repartidores»: los «falsos autónomos» de la plataforma virtual Deliveroo
 - 2.1. ¿La flexibilidad total del modelo de organización del trabajo en las plataformas *online* como condición de viabilidad del negocio?
 - 2.2. La justicia laboral española parece decantarse a favor del carácter asalariado de los trabajadores de la plataforma digital
 - 2.3. ¿Y ahora qué?: la «cualidad camaleónica» de los modelos de negocio *gig economy*
3. Un valiente asedio inspector que no cesa: el caso Joyners (*care pros* o profesionales del cuidar)
4. Más allá de las plataformas digitales: otras estrategias sectoriales de «huida de la subordinación jurídica»

Referencias bibliográficas

1. «STOP FALSOS AUTÓNOMOS»: ¿UNA REALIDAD (SOLO) DE NUESTRO TIEMPO?

Cualquier acercamiento a la actualidad sociolaboral en los medios de comunicación y redes sociales dejará en evidencia una extraordinaria acumulación de noticias en torno a los «falsos autónomos». Tanto es así que el propio Congreso, en la subcomisión que estudia la reforma del régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores autónomos (RETA), ha sido escenario de una denuncia alarmante por parte de responsables de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS): el «fraude masivo» haría de los «falsos autónomos» una «realidad estructural de nuestro tiempo». Si, al asomarnos a ese mismo panorama mediático comprobamos cómo se suceden también las noticias que asocian el crecimiento de los «falsos autónomos» a un proceso típico del tiempo que vivimos, la transformación digital y los nuevos modelos de negocio basados en la economía de plataformas virtuales que conlleva, pareciera que el desvelamiento de esa «nueva realidad» sería correcto, haciendo del «falso autónomo» un mal del signo del tiempo que nos está tocando vivir. Piénsese en las continuas portadas que concitan noticias como los crecientes conflictos de plataformas digitales como Deliveroo, Uber, Glovo, etc., constantemente bajo sospecha por asentar su modelo de negocio sobre la elusión de los costes que supondría constituir relaciones de trabajo, **encubiertas** bien como relaciones autónomas o autónomas económicamente dependientes (TRADES).

Sin embargo, un análisis más pausado, más reflexivo y menos movido por el fragor de lo inmediato (mediático) pondría de relieve que el mal de los «falsos autónomos» ni es nuevo ni hoy se vincula solo, ni siquiera prevalentemente, a la economía de las plataformas digitales. De un lado, si retrocediésemos y recuperáramos de las bibliotecas (aún más tradicionales que digitales en aquel tiempo) los estudios que se realizaban en los años anteriores a la aprobación del Estatuto del Trabajo Autónomo (2007), por lo tanto casi década y media atrás, veríamos que uno de los tópicos de análisis más comentados era, precisamente, la difusión de prácticas, en diferentes sectores de actividad, que no solo dificultaban «diferenciar lo verdadero de lo falso», sino que caían claramente del lado de «lo falso» (autónomo) (García y Molina, 2007). Pero el problema ofrece hitos jurídicos todavía más antiguos apenas reparemos en que hace más de 30 años que se cruzó una frontera en la delimitación del concepto de trabajador que hoy se reeditaría en un formato digital, pero con una sustancia tan tradicional como entonces: la de los mensajeros. Como bien resumiera una voz autorizada de la doctrina científica española, la solución jurídica que entonces alcanzó la jurisprudencia no brillaría por su calidad técnica, sino por «salir al paso de una realidad social necesitada de protección, la que merecían tantas y tantas personas situadas hasta entonces al margen del ordenamiento laboral» (De la Villa, 2015, p. 40).

De otro, basta con viajar por el universo cibernético para acopiar noticias sobre actuaciones de la ITSS, gran adalid de la lucha contra esta lacra social de primer orden (no solo desprotege a decenas de miles de personas, sino que privaría de varios centenares de millones de euros a las raquíticas arcas de la Seguridad Social), para verificar que afecta a todos los [sectores](#), aunque se concentren más hoy en las plataformas digitales, en las empresas multiservicios, en empresas de comunicación y en servicios como el transporte y los clínicos. Por eso no sorprende que un sector tan tradicional de la industria como el cárnico, de gran importancia para España, lleve copando [titulares en la prensa](#) económica en virtud tanto de las denuncias sindicales como de las actuaciones inspectoras. Se habla de miles de «falsos autónomos», muchos propiciados por la subcontratación de las empresas cárnicas con grandes «cooperativas de trabajo asociado». Algunos estudios estiman el fraude en más del [30% del personal del sector](#).

En definitiva, para la actual intensificación de estas tradicionales formas de «huida del derecho del trabajo» convergerían tanto la moderna «economía a demanda digital» (que no forma parte de la economía colaborativa) como la vieja «economía de iniciativa social» (autoempleo asociado). Por supuesto, reconocer que una realidad tiene sus raíces más profundas de las que hoy se recuerda y evidenciar su dimensión multisectorial no significa en absoluto ni que se relativice el problema, más bien lo contrario, ni que se ignore la necesidad de introducir nuevas medidas legislativas (reformas) e institucionales (mayores garantía de cumplimiento, reforzando la función de «policía laboral de investigación», típica de la ITSS). Así lo estarían proponiendo, justamente, tanto los sindicatos más representativos, como las principales asociaciones representativas del sector de trabajadores autónomos. A través de diversas propuestas no solo piden reformas de leyes –laborales, cooperativas, de seguridad social, etc.– más efectivas, sino mayor control y transparencia de estas situaciones, en especial, respecto de los colectivos en la frontera entre lo «verdadero» y «lo falso», los autónomos económicamente dependientes, a fin de evitar estas profundas simas del mercado de trabajo¹. Una llamada reguladora a la que se sumaría, si bien en el ámbito específico de las formas más modernas de derivar hacia las viejas de falsos autónomos, la propia Comisión Europea con la conocida Comunicación de la Comisión de 2 de junio 2016 denominada [Una Agenda Europea para la economía colaborativa](#) [COM (2016) 356 final], que ya ha sido objeto de varios análisis en las páginas de esta revista.

Por supuesto, la pretensión de este análisis de actualidad no es entrar en profundidad en las citadas propuestas, muchas de ellas en estado embrionario y que deberán ser objeto de una elaboración más cuidada, abriéndose un nuevo tiempo político-jurídico propio para ello. Aquí nos limitaremos a presentar, de forma ordenada y sintética, las principales novedades que en relación con esta cuestión se han ido sucediendo en los dos o tres últimos meses. La razón de oportunidad principal nos la ofrece la importante [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio](#). Se trata de la primera sentencia española que califica como laboral una relación de prestación de servicios formalizada como autónoma para una de las plataformas

¹ Erradicar los «falsos autónomos» y dar mayor transparencia a los autónomos económicamente dependientes sería el reto.

digitales más en el candelero de estos días: los repartidores (versión actual de los «mensajeros» de hace 30 años) de Deliveroo. Sin embargo, que sea la primera, y desde luego no será la última, no quiere decir que no se hayan producido coetáneamente otras decisiones institucionales (actuaciones inspectoras), en tramitación judicial, que ahondan en la centralidad de esta cuestión para nuestro tiempo, mucho más allá de lo digital.

2. DE LOS «MENSAJEROS» A LOS «REPARTIDORES»: LOS «FALSOS AUTÓNOMOS» DE LA PLATAFORMA VIRTUAL DELIVEROO

2.1. ¿LA FLEXIBILIDAD TOTAL DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS ONLINE COMO CONDICIÓN DE VIABILIDAD DEL NEGOCIO?

El foco de atención mediático en estos días se centraba en cuestiones administrativas y mercantiles (concesión de licencias) y respecto de las plataformas digitales de mayor radio de acción (Uber y Cabify), donde estos nuevos modelos de negocio acumulan «derrotas judiciales» frente a su modelo competidor tradicional, el protegido sector del taxi (organizado también sobre formas de trabajo autónomo, aunque se extiende la figura del asalariado). La Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo (TS) habría avalado el proteccionista modelo 1 VTC/30 taxi al primar, con el objetivo de una prestación equilibrada en los servicios de transporte urbano por vehículos con conductor, el mantener «un servicio de interés general como el de taxis por el que han optado las Administraciones competentes en la materia» ([Sentencia del Tribunal Supremo –STS–, Sala 3.ª, 921/2018, de 4 de junio](#), FJ 11.º). Legitimidad de mayores restricciones administrativas para estos servicios que se suma al revés que supuso para sus pretensiones de negocio el que se les incluyera como «empresas de transportes» (necesidad de autorización), no como «servicios intermediarios» (libertad de establecimiento y de prestación de servicios), corrigiéndose algunos pronunciamientos de instancia en tal sentido (*vid.* [STS, Sala 3.ª, 87/2018, de 25 de enero](#), en aplicación de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi).

No obstante, y evidenciando la enorme «capacidad camaleónica» de estas empresas, que adaptan o camuflan su modelo a cada revés institucional y/o judicial que reciben, las principales empresas del sector (por ejemplo, la asociación mayoritaria de empresas del sector de empresas de vehículos de alquiler con conductor, Unauto) parecieron no acusar el golpe. Al contrario, expresaron su sentimiento de alivio pues, de este modo, se pacificaría el mercado, poniendo «fin a la guerra del taxi». Valoración del «perdedor» del litigio que comparte con el «vencedor» –Federación del Taxi–, que expresaba, a su vez, que la sentencia aseguraba la «convivencia pacífica». Se daba la razón a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) que, en su pugna contra el Gobierno a favor de una mayor liberalización del taxi, constata que [la expansión de las empresas de VTC digitalizadas no perjudica al taxi](#).

Pero ¿valorarían las empresas de economía a demanda digital con la misma templanza un fallo judicial que revertiera su modelo de organización contractual del trabajo? No parece.

En una [entrevista al director general de Uber Eats](#) (la proyección del modelo Uber al reparto de comida a domicilio mediante plataformas *online*) en España, ante la pregunta de si el negocio sería viable si terminara triunfando el modelo de relaciones de trabajo asalariado que promueve la ITSS a través de numerosos y ya crecientes procedimientos inspectores, fue contundente: «Si hubiera que contratar a repartidores, no existiríamos. No sabría ni contestar a esta pregunta, porque no es la naturaleza de lo que hacemos. Sería otra cosa». En este caso, a diferencia del sector del transporte de viajeros, no se precisa autorización administrativa y, por lo tanto, no hay limitaciones de mercado, estaría liberalizado; de ahí el crecimiento que está experimentando en nuestro país. En consecuencia, todo este tipo de empresas basadas en la economía a demanda digital (*on demand*) está hoy en expansión en sectores en los que no hay restricciones de acceso. Un modelo de libertad máxima que proyectan también para la organización de la prestación de servicios, defendiendo un «[modelo de flexibilidad total](#)»:

[...] Un repartidor se registra en nuestra web, elige un día para venir a que le expliquemos la aplicación, y a partir de ahí esa persona tiene flexibilidad absoluta sobre cuándo se conecta, cómo hace los envíos [...] Si se descarga la aplicación y no la usa más en su vida, perfecto. Si la usa cinco horas a la semana para sacarse un extra porque es estudiante, perfecto. Si la usa 40 horas porque es su principal fuente de ingresos, perfecto. Vemos al repartidor igual de cliente que el usuario o el restaurante. Igual que nadie te pide explicaciones por no usar el WhatsApp, nosotros tampoco. El problema viene cuando se toman acciones de forma proactiva para asegurarte de que el repartidor está aquí o allá. Esa flexibilidad y no tener que responder ante nadie, el poder desconectar y no trabajar el día que lo quieres libre, saber que tienes trabajo cuando lo necesitas, es importante.

No parece que las instituciones judiciales y de policía laboral compartan esta visión tan optimista. Ya el TJUE (citado caso *Élite Taxi*) dejó claro, si bien a efectos de fijar su naturaleza de auténtica empresa de transportes, que estas plataformas ejercen «una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores» (precio máximo, control sobre la calidad del servicio, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de estos). ¿Y en el ámbito laboral?

2.2. LA JUSTICIA LABORAL ESPAÑOLA PARECE DECANTARSE A FAVOR DEL CARÁCTER ASALARIADO DE LOS TRABAJADORES DE LA PLATAFORMA DIGITAL

La ITSS de Valencia y ahora el juez de lo social n.º 6 de Valencia parecen compartir esa visión del TJUE y no la idealista visión de autonomía que exhiben estas empresas. Tanto que consideran que ese pretendido libérrimo repartidor resulta un «falso autónomo», al menos con

relación al modelo de organización laboral del servicio de una de sus empresas competidoras: Deliveroo. Esta empresa suma, así, nuevos conflictos laborales en nuestro país, en línea con los que viene atendiendo en su país de origen (Reino Unido). Insiste por todo el mundo en que no tiene más pretensión que «ofrecer un trabajo flexible y bien remunerado» a sus *riders* (conductores), más de mil en España, actualizando un modelo ideal de conciliación de tiempos de vida (trabajo remunerado, estudios, otros empleos, vida familiar, etc.). El trabajo flexible no solo sería una clave del éxito del modelo de negocio (en esto coincide con el director general de Uber Eats), sino también del predicamento que tendría en sus colaboradores, pues, según sus encuestas, 8 de cada 10 *riders* valora por encima de todo «el trabajo flexible porque [les permite ajustarlo a su forma de vida, en lugar de ajustar su forma de vida al trabajo](#)».

No opina así —o no lo ha entendido así— la [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 6 de Valencia 244/2018, de 1 de junio](#). Se trata de la primera sentencia en nuestro país que califica a un *rider* de la plataforma digital Deliveroo (gestionada por Roofoods Spain, SLU) como trabajador asalariado, en este caso, a fin de declarar la improcedencia del cese, calificado de despido.

Es interesante el resumen de hechos de la sentencia porque muestra de forma muy clara el verdadero funcionamiento de este tipo de actividad y su modelo organizativo. Al igual que los demás, se trata de una aplicación informática, en virtud de la cual los clientes, previo registro en la misma, pueden solicitar comida o bebida a cualquiera de los restaurantes adheridos a la plataforma. Esos pedidos son transportados por el repartidor seleccionado desde el restaurante al domicilio o lugar de trabajo solicitado, y pagados por el cliente de forma directa a través de la plataforma. Firmado el contrato de prestación de servicios, previa la entrevista de rigor, los repartidores, que deben disponer de vehículo para su desplazamiento, se descargan la aplicación desarrollada y gestionada por la empresa en su teléfono móvil y reciben de la gestora de la plataforma una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma. Todos los repartidores se registran en la aplicación «Telegram-riders Valencia», cuyo creador y administrador es la empresa.

¿Qué hay de esa flexibilidad total predicada por los gestores responsables de este tipo de plataformas? Flexibilidad hay, sin duda, pero veremos que mucha más para la gestora de la plataforma que para el repartidor. En lo que concierne al horario de la prestación de servicios, y sus diferentes turnos y franjas horarias, la determinación corresponde a la empresa, eso sí, dentro de los elegidos por cada repartidor, que tiene así cierto margen de decisión, debiendo comunicar su elección a la empresa para fijar su disponibilidad. En atención al grado de esta, así como al nivel de excelencia mostrado por su valoración en la plataforma, recibirá mayores o menores encargos. Por lo que hace a la actualización de ese horario, esto es, a la prestación del servicio concreto, el repartidor, sobre la base del horario propuesto y aceptado por parte de la empresa, debe situarse en la zona asignada (punto de control) e iniciar sesión dentro de la plataforma. Si no se encuentra en el punto de control u otro cercano, no podrá llevar a cabo el servicio, porque la plataforma se lo impedirá, con el siguiente mensaje de texto (gobierna el algoritmo): «No puede iniciarse la disponibilidad. Usted no está actualmente lo suficientemente cerca del centro de zona para estar disponible».

Prestado el servicio (entregado el pedido al cliente), el repartidor debe volver al centro de control a esperar la entrada de un nuevo pedido. El poder de control de la plataforma es total, porque los repartidores están geolocalizados, teniendo conocimiento la empresa del tiempo que tardan en realizar los repartos. En caso de demora, se les solicitan explicaciones.

Naturalmente, la empresa valora periódicamente a los repartidores, apreciándose más la disponibilidad en las franjas pico (fines de semana, días festivos), así como el número de servicios realizados y la rapidez en las entregas. No se exige, esto también es cierto respecto de lo que predicen las plataformas, exclusividad, de modo que los repartidores pueden trabajar para varias plataformas al mismo tiempo.

La flexibilidad predicada y exhibida también se concreta en la remuneración. Cada 14 días la empresa emite una factura electrónica al repartidor, en la que se hacen constar los pedidos realizados, incentivos y propinas. La remuneración varía en función de si se desplaza en motocicleta o bicicleta eléctrica (3,63 €/pedido) o bicicleta (3,38 €/pedido). Como se decía, el grado de disponibilidad del repartidor (inversamente proporcional al de conciliación con la vida familiar, en contra de lo que se predica) se refleja en la retribución («en la factura»), formalizándose en las facturas bajo el concepto de «ajustes». Aunque hay una retribución mínima (para el caso de que reciban menos de dos pedidos en una hora), su estructura y cuantía es eminentemente variable, de ahí la centralidad de la comisión (si consiguen nuevos repartidores que se mantengan al menos durante dos meses). Además, pueden recibir propinas. Igualmente, percibían una serie de incentivos o bonos en función del número de pedidos realizados (en las facturas se identifican como tarifa adicional básica o «pico»).

Pues bien, en este escenario empresarial, comercial y contractual, el repartidor que no evidencie la suficiente actitud y compromiso, actualizando en práctica esa disponibilidad, tiene una alta probabilidad de recibir un correo electrónico («carta de despido electrónica») de esta guisa:

Hemos constatado su rechazo de oferta de manera reiterada y falta de disponibilidad reiterada. Por ello, le recordamos la obligación de subsanar a la mayor brevedad posible tal incumplimiento, advirtiéndole de que, caso de no haber procedido a dicha subsanación en el plazo de 30 días, su contrato quedará, de acuerdo con la cláusula 7 del mismo, extinguido de pleno derecho.

Y, al poco tiempo, la plataforma se cerrará para ese «repartidor», dándose de baja, sin más, pues, para eso, es autónomo formalmente. Esto es lo que sucedió en el caso conocido por la sentencia referida que, sin embargo, calificará tal comunicado como despido improcedente, con las consecuencias económicas e indemnizatorias que conlleva. El juzgado de instancia, con reclamo de un precedente de doctrina de suplicación social de su comunidad autónoma ([Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de la Comunidad Valenciana de 23 de diciembre 2016, rec. 2773/2016](#)), relativa a un supuesto análogo pero sobre un modelo muy tradicional de negocio (conductores de vehículos que prestaban servicios de distribución de productos farmacéuticos, siendo titulares los trabajadores de la furgoneta de reparto, cuyos gastos asumían, pero rotula-

da con el nombre de la empresa para la que trabajaban y con su uniforme), identificará tanto las notas de subordinación como de ajenidad. En última instancia, y sin repetir ahora toda su extensa argumentación, constatará que:

La empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicación en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos.

En suma, flexibilidad sí, organizativa y retributiva, pero ni total ni siquiera suficiente para desnaturalizar la existencia de una «dependencia digital» empresarialmente organizada tan intensa como para determinar las claves básicas de la prestación de servicios. En última instancia, nada que no dijera ya el TJUE con relación a este modelo de negocio, conectando en cierto modo con su concepción expansiva de los conceptos de trabajador y empleador, de manera que lo novedosísimo en su instrumentación material (equipo digital) nada desdibuja su «esencia subordinada» (Molina, 2017, pp. 113 y ss. y 255 y ss.).

2.3. ¿Y AHORA QUÉ?: LA «CUALIDAD CAMALEÓNICA» DE LOS MODELOS DE NEGOCIO GIG ECONOMY

A nadie se le escapa la enorme trascendencia de esta sentencia, mucho más allá del caso concreto, por lo que su eventual firmeza, una vez que se resuelva el seguro recurso de suplicación que se interpondrá y, en su caso, el de unificación de doctrina, levanta una gran expectación. Pese a lo bien fundado de la sentencia, no es ni infalible ni mucho menos incontestable. Baste recordar, para ilustrar esta relatividad, por tanto, la incertidumbre de la suerte final del asunto, al menos en su balance global, para el conjunto de la empresa, al margen del caso concreto, que en otras experiencias europeas, como la propia del sistema en que nacieron, el inglés, no hay acuerdo sobre tal calificación.

Así, mientras un comité central de arbitraje inglés declaró, en relación con una demanda colectiva, que los *riders* de Deliveroo, valorados en su conjunto, no son asalariados sino autónomos, diversos tribunales británicos, con relación a empresas con modelos de negocio casi idénticos (por ejemplo, repartidores de la empresa City Sprint), han sentenciado el carácter laboral de esas relaciones². No obstante, la Corte Suprema del Reino Unido ([Sentencia de 13 de junio de 2018, caso Pimlico Plumbers vs. Smith](#)) considera como trabajador (*worker*) a un fontanero de la plataforma, confirmando así el criterio de la Court Of Appeal de 10 de febrero de 2017. Ni la alegación de que el trabajador podía ser sustituido por otro ni la calificación como cliente de la plataforma digital fueron argumentos suficientes para atender las razones

² Al respecto, *vid.* Todolí, 2017.

de la empresa, pues la empresa tendría una obligación contractual de ofrecer trabajo si el trabajador estaba disponible y el trabajador tenía la obligación de estar disponible, a fin de poder completar la jornada máxima. Aunque dentro de escenarios contractuales más flexibles que los tradicionales, para el Tribunal Supremo británico existiría un poder de control por parte de la plataforma respecto de la actividad del trabajador y, en consecuencia, hay subordinación.

La disparidad de calificaciones jurídicas y judiciales también se da en Francia. En las [páginas de esta revista](#) ya se ha dado cuenta de la decisión del Conseil de Prud'hommes de Paris ([Resolución de 1 de febrero de 2018, asunto Florian Ménard vs. SAS Uber France, Uber B V](#)) que reafirmó la condición de trabajador autónomo del conductor, porque, en ese caso, se habría acreditado que ni la empresa «realiza control de tiempo» ni el conductor tiene «obligación de presencia o tiempo de conexión». En cambio, para un caso semejante, la Cour d'appel de Paris, en Sentencia de 13 de diciembre de 2017, confirmó otra decisión del Conseil de Prud'hommes de la ciudad de la luz en la que, en cambio, sí consideró laboral la relación del conductor de una empresa competidora de Uber (LeCab).

Y si cruzamos el Atlántico y dirigimos nuestra mirada a la gran potencia, Estados Unidos, aún se tendrá mayor conciencia de lo complejo de esta cuestión. Si en unos casos se sentencia que sí hay relación laboral, en otros se alcanza la solución contraria, siempre condicionada al papel del tribunal de enjuiciar solo el caso que se le presenta, ningún otro más, menos si no tiene una función jurisprudencial asignada como tal. En este sentido, pertinente para nuestro caso es traer a colación la decisión del Tribunal de Distrito para el Distrito del Norte de California ([8 de febrero de 2018, caso Raef Lawson, vs. GrubHub, Inc.](#)). Esta sentencia calificó la relación de un repartidor de comida de la compañía GrubHub como autónoma (*independent contractor*), una vez más, en línea con la doctrina francesa referida, por la ausencia de control del tiempo de trabajo, sin que la empresa fije indicación precisa o concreta alguna sobre cómo deben desenvolverse las relaciones con los clientes o los restaurantes ni el tiempo de dedicación. En última instancia, es el conductor, que en este caso habría estado un dilatado periodo sin actividad, el que decide si trabaja y cuándo y cuánto (sin mínimos ni máximos), disfrutando de una auténtica facultad de rechazar las tareas que le ofrecen y no le gustan.

El relato de experiencias jurídicas podría seguir, pero no es necesario. La pretensión con esta aproximación comparada es la de evidenciar el carácter «particularista» de la fuente judicial. Por tanto, no es una fuente suficientemente cierta ni precisa para servir de pauta a estos nuevos modelos de negocio.

Y ello aunque, como se apuntaba, la tendencia favorable a la calificación judicial ya esté abierta en nuestro país y vaya resultando confirmada cada poco. Piénsese en la también reciente Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 11 de Barcelona, dictada el 29 de mayo de 2018 (dos días antes que la valenciana, aunque difundida después). También en ella se establece que la relación de los repartidores con las empresas de reparto de comida a domicilio, en este caso de Take Eat Easy (TEE), integradas en las denominadas plataformas digitales, es de carácter laboral y no mercantil. Esta sentencia afecta a 20 antiguos repartidores de dicha empresa (multinacional de origen

belga que cesó su actividad en España en julio de 2016, entre otras causas, por la feroz competencia de otras empresas del ramo, entre ellas, Deliveroo) que se ven así reconocidos como falsos autónomos. Dado que la empresa está en concurso de acreedores, la demanda plural se presentó contra el administrador concursal y la empresa Fidelis Factu Societat Cooperativa (Factoo); también ella, como se verá después, en situación extinta, dado el proceso de descalificación como cooperativa llevado por el Ministerio de Empleo y pendiente de decisión judicial (Rojo, 2018b).

Consta en hechos probados que solo a efectos retributivos estos trabajadores figuraban encuadrados en el régimen general de la Seguridad Social (RGSS) como socios de la cooperativa instrumental Factoo, que actuaba como intermediaria, facturando a TEE las horas de trabajo de los trabajadores, liquidando posteriormente con estos el pago de estas horas. Aunque los citados trabajadores suscribieron contratos con dicha cooperativa, no realizaban ninguna prestación real para esta ni participaban de manera democrática en las decisiones que afectan a su funcionamiento (no se realizaban asambleas ni votaban ninguna decisión). Además del pretendido vínculo societario de algunos demandantes con la citada cooperativa, otros prestaban sus servicios para la empresa TEE mediante una relación mercantil, dándose de alta como autónomos y emitiendo facturas por las entregas efectuadas. Finalmente, y para que el panorama de fraude sea pleno, había un tercer bloque de trabajadores «en negro», esto es, «sin estar dados de alta en la Seguridad Social, ya fuera en el RETA o en el RGSS [...]». Con este panorama de fraude masivo no es de extrañar que la sentencia catalana, de forma análoga a la valenciana, llegue al resultado ya comentado, la calificación de todos ellos como trabajadores con una relación no solo de trabajo, sino indefinida, con las consecuencias que de ello se derivan. Naturalmente, en el caso, solo servirá para mejorar la protección económica, dada la liquidación de la empresa, devorada, a su vez, por la competencia salvaje en el sector.

Pero es que, además, tampoco la judicialización servirá de freno ante la crítica no solo social, sino institucional, que la imagen de precarización asociada a tales empresas ya se ha generado, por lo que la supervivencia y la expansión de estas empresas de economía a demanda (*on demand*) o *gig economy* (economía de pequeños pero masivos pedidos) pasa por nuevos y constantes ajustes. Más que de una suerte de modelo «ensayo/error», se trataría del despliegue de una extraordinaria capacidad camaleónica para protegerse («camuflarse») frente a las reglas sociolaborales de mercado por el incremento de costes que supondría.

Como ejemplo puede citarse la experiencia inglesa de Uber. Esta empresa vio cómo las autoridades del transporte revocaron su licencia en Londres, su mayor mercado europeo, por razones de seguridad. Previamente se habían difundido quejas de fatiga o agotamiento de sus conductores que, con bajas retribuciones, se verían forzados a largas jornadas para que aquellas fuesen dignas. En ese nuevo escenario –de crítica institucional, incluso parlamentaria–, la empresa ha establecido un tiempo de prestación de servicios («jornada») máximo semanal.

La restricción se sitúa, para la compañía, en un promedio de 30 horas a la semana de funcionamiento en la aplicación. La empresa, que puede hacer seguimiento del paradero de sus conductores a través de su *software*, ha adoptado restricciones horarias similares en otros países en los que presta servicios, como en los mercados de Estados Unidos y Australia. Por supuesto, la

decisión se toma de forma unilateral y en el marco de los paradigmas típicos de la «responsabilidad social» («queremos [...] asegurarnos de que no conduzcan cansados»), se comunica desde la dirección de la empresa), no de la regulación de condiciones de trabajo, dado que sigue basada en relaciones de autonomía profesional. De ahí la crítica «sindical», que denuncia que tal política de restricciones horarias no servirá mucho si no se aborda la causa de las jornadas prolongadas (bajos salarios que presionan al conductor a trabajar más en busca de mejor salario, dada su naturaleza extremadamente variable). Consecuentemente, el problema seguiría ante la persistente búsqueda de ventaja competitiva sobre la debilidad regulatoria de estos nuevos modelos de negocio de economía digitalizada.

Y en el caso de Deliveroo, ¿qué? La opinión pública y la opinión científica mayoritaria están convencidas de que el fallo judicial valenciano no solo devendrá firme, algún día, sino que marcará la tendencia de otras muchas que se sucederán en relativamente poco tiempo (efecto contagio o emulación). De modo que esta decantación judicial nacional por el carácter asalariado de las prestaciones y el asedio inspector contra este modelo de negocio (tutelando no solo los derechos laborales, sino la función de recaudación social –interés general máximo–) deberían poner en jaque todo el sistema de contratación de estas empresas de reparto. Sin embargo, la empresa tiene una visión bien diferente. En un reciente comunicado ha «aclarado» que, además de presentar el debido recurso contra la sentencia, el caso enjuiciado no tendría nada que ver ya con el modelo de relaciones colaborativas actual de la empresa. Ahora sí que trabajarían por cuenta propia –autónomos o autónomos económicamente dependientes– y con la cacareada «flexibilidad total», dada la libertad de elegir cuándo y dónde trabajar.

Más aún. Además de la garantía de ese «trabajo flexible total» y de una «buena remuneración», ahora contarían con una «mejora de su seguridad» con un «seguro gratuito de accidentes profesionales». Se trata de un nuevo movimiento de la compañía para mejorar su imagen social, de modo que ahora [permite reclamar por parte de los conductores los costes de los periodos de inactividad debidos a bajas por accidente o lesión mientras reparten](#).

En suma, queda claro que, al margen de cuál sea el resultado de la «batalla judicial», en estos y otros casos ya vistos para sentencia, que será larga y no tan lineal como se cree, la decisión final en torno a este modelo de negocio está en otros actores distintos al judicial, y al inspector, con ser relevantes, sin duda. Pero el protagonismo deben asumirlo ya el legislativo, también el sindical; incluso, los propios trabajadores (alternativas de emprendimiento digital sociolaboralmente responsable).

3. UN VALIENTE ASEIDIO INSPECTOR QUE NO CESA: EL CASO JOYNETERS (CARE PROS O PROFESIONALES DEL CUIDAR)

Una vez más, pues, la solución óptima laboral deberá venir más que de una imposición unilateral de las reglas, sea de la empresa, tornando al más «salvaje mercado» (justicia liberal y contractual de la ley de la oferta y la demanda), sea de las autoridades gubernativas y su brazo de

policía laboral (la ITSS), perpetuando nostálgicamente soluciones de otro tiempo, de una regulación colectiva, a través del poder de autonomía colectiva. Las empresas se niegan a ello, precisamente sobre la base de ese falaz modelo de «flexibilidad total» (que no existe más que en el marketing de estas empresas, pero no en los contratos que firman ni en la realidad), pero no les quedará otra opción que apostar por un modelo de regulación colectiva que combine las necesarias garantías (laborales, sociales) con la legítima flexibilidad. En tanto asumen que ese es el camino más eficiente (además de justo), la perseverante actuación inspectora, que luego se reforzará con el [aval –o no– judicial](#), seguirá siendo un importante incentivo para que las empresas, y los legisladores, terminen entendiendo que el modelo actual de competencia es desleal y peyorativo para los trabajadores, sí, pero también menos productivo de lo debido.

Precisamente, es sumamente interesante el movimiento protagonizado por algunos de estos colectivos, que se «rebelan con causa» contra el citado modelo de competencia salvaje dominante hasta ahora, dirigido a crear un modelo alternativo realmente colaborativo: la aplicación Mensakas. Se trataría de crear una plataforma de mensajería social y laboralmente responsable para competir de forma leal frente a Deliveroo, Glovo o Uber Eats. Estas, en vez de reaccionar promoviendo un modelo más equilibrado, parecen optar por crear nuevas pantallas formales, como la de [calificar de «clientes» a sus riders](#), exigiéndoles un canon o comisión por ser registrados en sus plataformas. Perdida la batalla en el sector de transportes por calificarse como intermediarias, ahora buscarían ser solo «empresas de gestión de comida rápida».

No parece que esa estrategia de defensa y comunicación, nueva en la forma, pero muy vieja en su fondo, vaya a conmovir la acción inspectora, que cada vez tiene más claro que las plataformas digitales se asientan en relaciones laborales con sus «colaboradores», sean repartidores o conductores. O sean «cuidadores sociales», porque el modelo de prestación no parece tener ninguna barrera sectorial. Así lo ha evidenciado, de nuevo, la ITSS (auténtica «policía laboral de investigación»), decidida a aprovechar toda la inercia de sus éxitos en esta dirección, convirtiéndose en la gran protagonista de la regularización de los servicios prestados a través de plataformas digitales³, aunque no solo, como se indicó al inicio (no hay sector, por ejemplo el cárnico, que escape a este contrataque institucional contra la competencia basada en elusión de las normas-costes laborales). Interesante es, en esa dirección, la intervención, ahora en Cataluña, en relación con los servicios de la plataforma Joyners (empresa Ageing Well, SL), dedicada a servicios de atención y apoyo a las personas en situación de dependencia.

Como también se ha aireado mediáticamente, la ITSS ha levantado acta de liquidación a esta empresa por deudas de Seguridad Social (y otros conceptos de recaudación conjunta) respecto de las personas cuidadoras que prestan el servicio en esta plataforma de economía virtual «a demanda» (*on demand*). En este caso está también presente una circunstancia organizativa y prestacional que traen a colación otros supuestos más tradicionales de «falsos autónomos»: algunas de las personas

³ Vid. Rojo (2018a).

que prestan servicios en ella eran contratadas a través de la citada «cooperativa de facturación» de la empresa valenciana Fidelis Factu. Volveremos después sobre esta cuestión.

Ahora conviene sintetizar los elementos más típicos de la plataforma Joyners, aunque recordarán mucho a la vista de Deliveroo, dados los elementos comunes de toda plataforma de economía de demanda virtual. En este caso, se concreta la prestación de servicios a los clientes (en el propio domicilio del cliente, o bien, en un hospital o centro residencial) mediante personas que se denominan en inglés, por supuesto, *care pros* (profesionales del cuidado). Los *care pros* son contratados tras inscripción en la plataforma y consiguiente validación de su perfil (incluida la entrevista personal). Entre los requisitos, estarían: ser profesionales sociosanitarios mayores de 21 años, titulación homologada, dispositivos móviles y alta en el RETA.

La prestación de los servicios sociosanitarios se formaliza mediante un acuerdo estandarizado de colaboración profesional, bien como profesionales autónomos o como socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado valenciana Fidelis Factu (hasta mediados de 2017, fecha en que dejaron de hacerlo en virtud del expediente abierto por el Ministerio de Empleo a la cooperativa y que terminó con su disolución, si bien está pendiente del recurso, como se ha apuntado anteriormente). Como en casi todos los casos del género de trabajo mediante plataformas virtuales (la mayoría son pequeñas variantes de la referencia principal, Uber, si bien no ha permanecido inalterada, como venimos recordando)⁴, pueden aceptar o rechazar «libremente» las peticiones de servicios de los clientes y expresar sus preferencias de disponibilidad horaria. No obstante, esta previsión es solo indicativa, ya que pueden recibir peticiones de servicios fuera de los horarios marcados como de disponibilidad.

A través del algoritmo desarrollado por la empresa, la plataforma Joyners analiza cada solicitud de servicio de los usuarios de forma individualizada, con el objetivo de garantizar el mejor ajuste entre la oferta y la demanda (requisitos solicitados por el usuario de atención sociosanitaria, habilidades y conocimientos del cuidador, disponibilidad horaria, proximidad, honorarios, puntuaciones obtenidas por el cuidador en servicios anteriores, etc.). De forma automática, y en función de cada caso, se envía una notificación en la *app* a los *care pros* óptimos. La empresa hace seguimiento puntual de la prestación del servicio por los cuidadores y del grado de satisfacción de los clientes, datos determinantes para la asignación de nuevos servicios. En el acuerdo tipo se establecen cláusulas de control. Exigida la creación de una cuenta personal en la plataforma, de uso exclusivo de cada cuidador, este queda obligado a cumplir el servicio, una vez ha sido aceptado, bajo las pautas de la plataforma:

El cuidador siempre contactará con Joyners para cualquier modificación del servicio o consulta y nunca negociará con el solicitante de la atención cualquier desviación del servicio, como, por ejemplo, el tiempo libre o los cambios de horas contratadas, bajas o sustituciones por enfermedad o situación personal.

⁴ Vid. Beltrán, 2018.

Para crear una imagen de estar ante contrataciones entre «empresas», y no con trabajadores, se permite que el cuidador profesional pueda subcontratar el servicio a cualquier colega o asociado. Ahora bien, siempre deberá contar con el acuerdo de la plataforma. Esta, como un «gran hermano», debe conocer todo lo que se hace más cualquier cambio en la prestación del servicio de forma previa.

Cómo no, la flexibilidad de prestación y organizativa, real o pretendida, se traduce en la flexibilidad (variabilidad) de la retribución, que vendrá especificada al recibir la propuesta de servicios por la plataforma Joyners. No obstante, será «indicativa», esto es, «aproximada y puede variar». Naturalmente, la plataforma se reserva la valoración final de la capacidad del cuidador para el servicio, fijada a través tanto del grado de disponibilidad como de satisfacción generada por la persona cuidadora profesional. Por eso, advierte el contrato:

Joyners es muy estricto con las ausencias a los servicios de sus clientes que han sido aceptadas previamente. Cuando surja una situación de emergencia y la ausencia sea inevitable, debe informar a Joyners inmediatamente y con la mayor anticipación posible. Al tener que cancelar las horas acordadas con un cliente, le pedimos que notifique a Joyners dicha cancelación, de manera que podamos garantizar un reemplazo. Si usted no informa a Joyners [...] y esto da lugar a una queja por [...] el cliente, nos reservamos el derecho de retener los pagos pendientes [...]. Por favor, tenga en cuenta que las cancelaciones y ausencias injustificadas también pueden afectar su calificación en la plataforma y eventualmente provocar una suspensión de su cuenta y relación con Joyners.

En fin, nadie duda de que en las relaciones entre empresas y eventuales autónomos la corrección y diligencia en la prestación del servicio es necesaria y que, en otro caso, existe la facultad resolutoria *ex* artículo 1.124 del [Código Civil](#) por incumplimiento del otro. Ahora bien, la contundencia de las cláusulas y la intensidad del control parecen dejar bien claro que, por encima de la flexibilidad organizativa y retributiva –por otro lado, legítimas, siempre que no sean un pretexto para dismantelar correlativos derechos–, destaca el poder de control tecnológico. Aunque quien manda parece ser un «algoritmo», un «sujeto alfanumérico», la realidad es que ese sujeto numérico también «trabaja» para otro, al que obedece, pues está programado para eso: la empresa que lo gestiona y que recibirá el beneficio. En última instancia, nada disímil de la figura empleadora del [artículo 1.2 del ET](#), previa contratación de la figura trabajadora del [artículo 1.1 del ET](#), en el marco de una conceptualización evolutiva y flexible del trabajador, conforme asume el TJUE (Molina, 2017, pp. 115 y ss.).

Lo bien argumentado del acta inspectora hace confiar razonablemente, sin perjuicio del alto grado de imprevisibilidad que hay en toda decisión judicial, en que será confirmada por el juez. A partir de ahí, veremos cuál es el nuevo salto en la estrategia de huida continua hacia delante, intentando escapar de un destino inexorable: una regulación de equilibrio.

4. MÁS ALLÁ DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES: OTRAS ESTRATEGIAS SECTORIALES DE «HUIDA DE LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA»

Nos gustaría finalizar este análisis de actualidad de nuestras relaciones laborales y del mercado de trabajo español enlazando con el principio del mismo. Quisimos llamar la atención entonces sobre la necesidad de no restringir la mirada hacia el expansivo fenómeno de los «falsos autónomos». Ni es una lacra de nuestro tiempo, sino que tiene hondas raíces, ni se limita solo a la transformación digital de nuestra economía, sino que es transversal. De ahí que, al mismo tiempo que proliferan noticias vinculadas a la economía de plataformas, se suceden las que afectan a realidades análogas para otros sectores, quizá con menos glamur. Así puede suceder con uno tan tradicional como el cárnico, pero también otros sectores de servicios con más tirón mediático como las múltiples clínicas privadas que proliferan a lo largo y ancho de la geografía nacional. En realidad, cualquier otro sector en el que sea básico «el trabajo personal» (mano de obra) es terreno abonado para otro modelo de negocio urgido de regulación transaccional, como el de las también muy polémicas «empresas multiservicios».

No deja de ser llamativo que, en buena parte de estos casos, el instrumento jurídico-económico que permite el «nuevo yacimiento de falsos autónomos» sea una vieja fórmula de genuina –no falsa, como la propiciada por la economía de plataformas digitales– «economía colaborativa», pero que se presta también, como vemos, a falseamientos: las cooperativas de trabajo asociado. Ya se hizo referencia a Factoo (Fidelis Factu); aunque la cooperativa está hoy disuelta, no ha desaparecido.

La cualidad camaleónica de estos modelos de negocio es casi infinita. En tanto espera decisión firme judicial, ha adoptado una nueva estrategia para eludir el cerco inspector: [vende viajes a autónomos](#). Sigue en activo y con una imagen corporativa renovada. Si antes de la inspección el eslogan era «Factura sin ser autónomo», ahora es «Nuevas formas de trabajar» (*sic*). Además, ha ampliado su cartera de servicios (*coworking*, portal de empleo). El sector crece sin que la ofensiva inspectora amilane a casi nadie (Freelance SCM, SmartCooper, Freeautónomos, InPulse o Cooperativa Online).

Pero si la inspección no disuade, o al menos no lo suficiente, seguramente sí podrá tener más predicamento cuando se ven corroboradas sus actuaciones con sentencias firmes y variadas. Recordábamos igualmente que en el sector de cárnicas no es la primera vez que la ITSS interviene denunciando prácticas de fraude, tanto de falsos autónomos como de cesiones ilegales de trabajadores, con resultados muy dispares, frustrando en algunas ocasiones el buen hacer inspector. En este contexto de contraofensiva institucional (inspectora y judicial) no deja de ser interesante traer a colación la [STSJ de Cataluña 7389/2017, de 30 de noviembre](#). En ella se pone en el ojo del huracán la extrema conflictividad de algunas de las principales sociedades cooperativas de trabajo asociado (SCTA) del sector cárnico. En este caso, la condena a la empresa, en relación con un caso de reconocimiento al trabajador demandante de la incapacidad permanente por accidente laboral, fue por cesión ilegal de trabajadores entre un matadero y la SCTA (cómo no, Servicarne). No obstante, la existencia de la práctica de los falsos autónomos también quedó probada.

En el asunto de referencia, siguiendo un patrón muy común, la prestación de servicios se organizaba jurídico-económicamente a través de contratos de arrendamiento de servicios. La empresa principal (matadero) y titular del centro de trabajo, empleadora directa de 40 empleados, integraba además los servicios de personal de la SCTA bajo la supervisión de un encargado o jefe de equipo de esta. Los equipos de trabajo (medios de producción), incluidos los uniformes de trabajo de todos, con su anagrama, eran propiedad de la principal. Tanto para la instancia social como para la suplicación no quedaría acreditada la condición de socia de la SCTA, siendo trabajadora asalariada. Así, aunque habría firmado la solicitud de ingreso como tal socia, no constaría su admisión sin que fuese convocada a asamblea alguna. No serán solo razones formales las que lleven a la instancia a rechazar la relación societaria (autónoma) y aceptar la laboral (asalariada), pues también mediaban razones materiales: la relación con la cooperativa no puede ser societaria por no acreditarse elemento alguno de cogestión.

Por lo que hace a la cuestión de la cesión ilegal (otra forma de huir de la subordinación jurídica directa de forma fraudulenta), especialmente sugerente para nuestro análisis es este razonamiento de la sala de suplicación catalana:

Acreditado que la demandante no ostenta la condición de socia trabajadora de dicha cooperativa, la relación entre ambas no queda amparada por la normativa invocada, sino que nos hallamos ante un vínculo laboral ordinario, conclusión a la que no obsta la firma por parte de la demandante de su alta en el RETA, que se le pone como condición para poder prestar servicios, debiendo estarse a la realidad del vínculo, y no a la apariencia formal.

Consciente plenamente la sala de suplicación social catalana de que una afirmación tan radical –y cierta– podría dejar en evidencia una parte importante del funcionamiento actual de estos modelos de actividad, reclama de inmediato una regla de prudencia y advierte de que no se debe «generalizar», debiéndose estar, por enésima vez, al caso concreto. Por eso, frente a todo automatismo valorativo que lleve a calificar como cesión ilegal la prestación de servicios en los locales de la principal, trae a colación algunos precedentes propios respecto de socios-cooperativistas (SSTSJ de Cataluña [4225/2013, de 14 de junio](#), y [93/2016, de 14 de enero](#)) y de jurisprudencia social ([STS de 17 de diciembre 2001, rec. 244/2001](#)), donde se niega la existencia de una cesión ilegal. En síntesis, nos advierte que:

En relación con quienes ostentan la condición de socios cooperativistas, no es de apreciar la existencia de cesión ilegal de trabajadores, ya que [...] la empresa prestataria del servicio, la contratista, es desde luego una empresa real (en nuestro caso, más de 5.000 socios, de los que solo una pequeña parte prestan servicios en la empresa comitente), dispone de una organización propia, las órdenes y coordinación de los socios cooperativistas son impartidas por jefes de equipo de la cooperativa, aunque estos, a su vez, reciban las directrices de los mandos de Carns Catalanes Pallejà, SA, que es la propietaria del utillaje.

Dejaría, pues, tranquilo al sector, aunque la actuación inspectora vea cómo se frustra a menudo su afanoso trabajo en la lucha contra los abusos laborales «masivos» ([denunciados una vez más en el Congreso el 21 de febrero de 2018 por representantes ilustres del cuerpo superior de policía laboral](#) que —a decir el profesor Molina Navarrete— es la ITSS). Al final, «ovejas negras» habría en todos lados, sin que por ello se mancille todo un sector vital para la economía española. No obstante, consciente igualmente de que no puede cerrar los ojos ante las evidencias de prácticas abusivas, recordará, aplicándolo al caso concreto, que el TS ha dejado:

[...] la puerta abierta a la posibilidad de apreciación de un prestamismo prohibido, de una cesión ilegal de trabajadores, en aquellos casos en los que se utilice esta normativa con ánimo de defraudar, como ocurriría cuando la prestación de servicios no se desarrolle como socio cooperativista, sino dentro del área organizativa y productiva de la principal [...], extremos todos ellos que concurren en el caso examinado, dado que la demandante no ha ostentado en momento alguno la condición de socia de la cooperativa, al haberse denegado [...] De ahí que su condición de autónoma vinculada a la de socia de la cooperativa sea meramente aparente, sin sustrato real, revistiendo su relación con la cooperativa los caracteres propios del contrato de trabajo ordinario conforme a las previsiones del artículo 1 del ET.

Dejando a un lado ahora la cuestión técnico-jurídica relativa a la perplejidad generada por una doctrina judicial que sitúa el criterio de la ilegalidad de la cesión no en el criterio típico de la autonomía o no de gestión, sino en el de la verdadera o falsa naturaleza societaria de la relación de la prestadora de servicios, lo más destacado de este pronunciamiento judicial es que vuelve a meter el dedo en la llaga de la instrumentación de las estructuras cooperativas de trabajo asociado (economía social o economía idealmente sí colaborativa) al servicio de los «falsos autónomos». Como evidencian las noticias recopiladas al inicio de este trabajo, parece como si la (loable) expansión tan relevante que vive el mundo cooperativo convergiera, no sin nexos causales, con el (insostenible) aumento de la lacra de los «falsos autónomos». Por tanto, frente a la imagen que se suele vender, tanto de la economía digital como de la economía social, de oportunidades para más empleo y de mayor calidad, emergería abruptamente como una nueva forma de precarización del empleo y erosión del estándar del trabajo decente.

Una vez más, a la llamada realizada al legislador nacional y a la autonomía colectiva, central en este ámbito para evitar estas prácticas de «huida de la norma laboral» realmente aplicable, pese a su escasa presencia en el ámbito cooperativo —con el que a menudo compite—, también habría que traer a colación, como se ha observado por doctrina científica autorizada, instrumentos del ámbito comunitario. Sería el caso del principio de igualdad de condiciones de empleo y de trabajo en el seno de relaciones triangulares de trabajo, como las que derivan de la [Directiva 2008/104/CE](#), relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (y [STJUE de 17 de noviembre de 2016, asunto C-216/15](#), caso *Ruhrlandklinik*) (Molina, 2017, pp. 141 y ss.). En consecuencia, «más madera» para el nuevo Gobierno y su apuesta —al menos en el mensaje lanzado oficialmente— por una contrarreforma laboral medida en la que las oportunidades de negocio, legítimas, no se creen y desarrollen en contra del estándar de trabajo decente y de bienestar de las personas.

Referencias bibliográficas

- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2018). Nueva intervención de la Inspección de Trabajo en los servicios de la economía de las plataformas: el caso Joyners. <ignasibeltran.com> (26-05-2018). Recuperado de <<http://ignasibeltran.com/2018/05/26/nueva-intervencion-de-la-inspeccion-de-trabajo-en-los-servicios-de-la-economia-de-las-plataformas-el-caso-joyners/>> (consultado el 12 de junio de 2018).
- García Jiménez, M. y Molina Navarrete, C. (2007). *El estatuto profesional del trabajador autónomo: diferenciando lo verdadero de lo falso*. Madrid: Tecnos.
- Molina Navarrete, C. (2017). *El nuevo Estatuto de los Trabajadores a la luz de la jurisprudencia comunitaria*. Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Rojo Torrecilla, E. (2018a). Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del derecho del trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas). <eduardorojo torrecilla.es> (22-05-2018). Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la_22.html> (consultado el 12 de junio de 2018).
- Rojo Torrecilla, E. (2018b). Falsos autónomos (segunda parte). Después de Deliveroo, ahora Take Eat Easy Spain. Notas a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Barcelona de 29 de mayo de 2018. <eduardorojotorrecilla.es> (13-06-2018). Recuperado de <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/06/falsos-autonomos-segunda-parte-despues.html>> (consultado el 13 de junio de 2018).
- Todolí Signes, A. (2017). Corte arbitral en Inglaterra declara que los riders de Deliveroo no tienen derechos laborales. <adriantodoli.com> (15-11-2017). Recuperado de <<https://adriantodoli.com/2017/11/15/corte-arbitral-en-inglaterra-declara-que-los-riders-de-deliveroo-no-tienen-derechos-laborales/>> (consultado el 12 de junio de 2018).
- Villa Gil, L. E. de la (2015). Una frontera en la delimitación del concepto de trabajador. Comentario a la STS, Sala Social, de 26 de febrero de 1986, sobre mensajeros. Capítulo 1. En J. García Murcia, *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al catedrático y magistrado don Antonio Martín Valverde* (pp. 27-43). Madrid: Tecnos.