

Los empleos digitales, en busca de un paraguas normativo

La flexibilidad es el elemento crucial para su operativa, ya que deben adaptarse por completo a las demandas de los clientes

R. S. G.

Pedro (nombre ficticio) acaba de cumplir 25 años. Es rubio, alto, de complexión atlética. Tiene el cuerpo fornido y los gemelos como piedras. Cada día pedalea durante unas cuantas y largas horas entregando comida a diestro y siniestro. Lleva casco. Y guantes. Y una mochila a la espalda en la que puede leerse «Deliveroo», el nombre de la empresa para la que trabaja y a la que la Inspección de Trabajo ha acorralado al haber acreditado que sus repartidores autónomos en realidad tienen una relación laboral con la compañía. Pero no es la única que se encuentra bajo la lupa.

Amazon, por ejemplo, pretende poner en marcha en España su proyecto Flex, una suerte de Uber en el sector de la mensajería, que ya funciona en Estados Unidos y donde un usuario puede convertirse en repartidor del gigante de la distribución por horas.

Las alarmas han saltado. No dejan de sonar. Y es lógico que las inspecciones a empresas de internet se estén multiplicando, sobre todo en las grandes ciudades. Este tipo de plataformas han convertido a los trabajadores autónomos en cruciales para conseguir rentabilidad. Desde el Ministerio de Empleo y Seguri-

dad Social lo saben. Y desde el de Hacienda, también. De hecho, la Agencia Tributaria (AEAT) priorizará este año la supervisión de estas prácticas.

Sea como fuere, la economía «on-line» obliga a acometer un cambio legislativo para determinar las condiciones laborales que estas nuevas empresas deben respetar, independientemente de su actividad. Es más, los expertos ponen de manifiesto la necesidad de implantar en el mercado laboral reformas que se ajusten a la realidad de las demandas, principalmente relacionadas con la flexibilidad. Y es que hay nuevas relaciones laborales donde realmente no existe un encaje con la actual legislación.

Los nuevos modelos de economía colaborativa y plataformas digitales necesitan una regulación que recoja las peculiaridades de estas disruptivas formas de trabajo. Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, asegura que hay que desarrollar un marco que garantice una seguridad jurídica tanto a los trabajadores «autónomos» como a las empresas que están operando a través de estos sistemas. No obstante, advierte de que muchas compañías tradicionales también empiezan a utilizar elementos de estos nuevos modelos de trabajo.

La nueva economía digital tiene en la flexibilidad el elemento crucial para su operativa, ya que hay que adaptarse por completo a las demandas de los clientes. De ahí, «la necesidad de que estos modelos pivoten sobre el trabajo autónomo, porque la legislación laboral no los contempla de forma correcta». Sagardoy explica que no se trata de desproteger al trabajador, sino de que éste trabaje voluntariamente para estas empresas. «Es necesaria una regulación específica de este tipo de trabajo autónomo». Para ello, Sagardoy, en línea con lo que está pasando en otros países europeos, propone revisar





MARÍA H. ORTIZ

la regulación del Trade (trabajo autónomo dependiente económicamente) e incluir en este régimen a los trabajadores de estas plataformas, dado que es muy equilibrada en derechos y obligaciones de las partes, ofrece seguridad jurídica y, asimismo, protege al autónomo. Gracias a esta propuesta, el presidente de Sagardoy Abogados confirma que se evitaría la precarización y los abusos que pudieran cometerse.

REVOLUCIÓN

«Las nuevas formas de trabajo son disruptivas en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, es necesario que las normas internas de las empresas y sus protocolos de actuación se revisen de forma constante para recoger las nuevas realidades y, en todo caso, seguir las pautas que va marcando la jurisprudencia en el ámbito del respeto de los derechos fundamentales», apostilla. Las plataformas digitales han revolucionado las relaciones laborales, sustituyendo a asalariados por trabajadores autónomos.

Sin embargo, si bien este cambio puede ser una fórmula a corto plazo para reducir los precios como consecuencia de una disminución del coste empresarial, con un ahorro de las consiguientes cotizaciones sociales y de las futuras indemnizaciones por despido; si no se ha realizado previamente un correcto análisis del modelo de negocio y de los riesgos que entraña la contingencia de laboralidad de los profesionales que prestan sus servicios en estas plataformas, «en el medio plazo puede suponer su fracaso o incluso su propio cierre, por no poder asumir esas contingencias».

Raúl Rojas, socio de Ecija, sostiene que hoy en día estamos asistiendo a una verdadera revolución de las relaciones laborales y del concepto de trabajador dependiente, aunque el actual marco legal no es suficiente para dar acomodo normativo a las figuras emergentes de trabajo en los nuevos entornos digitales. De igual modo, opina que nos encontramos en los albores de una verdadera revolución laboral, pero agrega que para que el empleo que

se cree sea de calidad, se requiere «un marco legal adecuado que asegure cierto control y paridad en las prestaciones». Es más, Rojas piensa que estamos ante una nueva redefinición del trabajador, donde la tecnología no sólo le dota de nuevas herramientas, sino que llega a reconfigurar sus propias habilidades y aptitudes, transformando incluso el clásico concepto de empleado asalariado y dependiente. «Sin duda, este nuevo paradigma debería de tener el correspondiente encaje en nuestro ordenamiento jurídico para evitar tensiones y nuevos focos de conflicto como los que se están viviendo actualmente», concluye.

«PLATAFORMIZACIÓN»

Rojas apunta que la denominada «plataformización» de las relaciones laborales implica que en estos nuevos modelos de negocio las plataformas digitales actúan como intermediarios entre el trabajador y el cliente. Si antes el empleado tenía que enviar su CV a una empresa y pasar por un largo proceso de selección, ahora puede darse de alta en una de estas plataformas y, en caso de cumplir unos mínimos requisitos, empezar a trabajar.

El socio de Ecija considera que son la consecuencia natural del uso generalizado de las nuevas tecnologías, las redes sociales y del actual proceso de transformación digital. En cualquier caso, indica que la problemática que plantean estos nuevos modelos surge cuando la plataforma digital deja de ser un mero intermediario y ejerce como empleador de estos profesionales, concurren las notas laborales de ajenidad y dependencia, en cuyo caso, si la opción elegida al inicio del proyecto es la contratación de autónomos, «podría generar contingencias

derivadas de una reclamación de laboralidad de estos trabajadores con el consecuente pago de las cuotas de la Seguridad Social con los recargos y sanciones que llevaría aparejada esta regularización, pudiendo hacer tambalear el propio modelo de negocio e incluso la viabilidad de la plataforma», puntualiza.

«Sagardoy propone revisar la regulación del Trade e incluir en este régimen a los trabajadores de estas compañías»

Estas empresas han convertido a los trabajadores autónomos en la clave para lograr rentabilidad