

La Inspección de Trabajo pone límites a la economía colaborativa

La irrupción de las plataformas digitales en el mercado laboral y la escasa jurisprudencia otorgan un papel protagonista a los inspectores de trabajo en la lucha contra el fenómeno del 'falso autónomo'.

Sonia Salmerón. Madrid
 Con más de un siglo de historia, la Inspección de Trabajo, cuerpo superior de la Administración del Estado, ha tenido que adaptarse a la realidad social. "Hace 30 años era impensable que un trabajador interpusiera una denuncia por acoso. Sin embargo, cuando éstas fueron más generalizadas, la actuación inspectora no podía ser la misma que la de una inspección de seguridad de una máquina", apunta Mercedes Martínez Aso, inspectora de trabajo y Seguridad Social.

Esta profesión en evolución se ha topado con un fenómeno inédito en el mercado laboral: un gran número de trabajadores con una rotación elevada cuya empresa no sigue el modelo tradicional, sino que funciona a través de aplicaciones y webs, como ha sucedido con plataformas como Deliveroo o Glovo. La cuestión es cómo detectar la existencia de una contratación fraudulenta en este tipo de casos.

El Plan director por un trabajo digno 2018-2020 refuerza las inspecciones de control, tanto desde el punto de vista de la planificación de las actuaciones como en lo que se refiere al número de visitas en los centros de trabajo, utilizando todas las medidas, incluidas las sancionadoras, que disuadan de tales comportamientos en las empresas. Aunque aún no existe una planificación concreta, los inspectores de trabajo, concienciados desde hace tiempo con esta realidad, han decidido tomar la iniciativa para detectar casos de fraude.

Investigación

La actuación de la inspección se lleva a cabo por tres vías:

- **Control rutinario:** el propio trabajador informa a la inspección de su condición de autónomo al requerir la identificación. A partir de aquí, si se comprueba que su aportación al trabajo no reúne las ca-



La nueva realidad laboral está provocando que la Inspección de Trabajo realice más investigaciones.

características del trabajo autónomo, se inicia la investigación, y si se concluye que la relación jurídica que mantiene con la empresa debería ser calificada como de relación laboral por cuenta ajena, se inicia el correspondiente expediente sancionador.

- **Denuncia previa:** se realiza a través del buzón anónimo del ministerio o por medio de reclamación directa del trabajador afectado. En estos casos, "la confidencialidad de la denuncia es un principio básico de la actuación inspectora y nunca se revela la identidad del denunciante", como recuerda Martínez Aso.

La Inspección de Trabajo interviene por reclamaciones de sindicatos y denuncias previas

Las multas por tener falsos autónomos pueden oscilar entre los 3.000 y los 10.000 euros

- **Reclamación de los sindicatos:** se produce en aquellos casos en los que el fraude es generalizado en una empresa.

Multas de hasta 10.000 euros por trabajador

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como infracción grave no haber comunicado o cursado el alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social. Por lo tanto, tras la visita de la inspección, si se concluye que el trabajador mantiene un vínculo laboral con la empresa, ésta se en-

frenta a una sanción que puede llegar a ser cuantiosa, especialmente para las compañías cuya estructura de personal recae fundamentalmente sobre falsos autónomos. Aquí se aplica el "principio de sanción por trabajador", y el importe de las multas oscila entre los 3.126 euros a 10.000 euros por cada infracción detectada.

¿Hay que regularlo?

Aunque se trata de un fenómeno global, la forma de abordarlo jurídicamente difiere de un país a otro. Así por ejemplo, en Italia se ha llegado a proponer la laboralización -por la vía legislativa- de todos los *riders*, y en Francia, el pasado mes de agosto, se aprobó un proyecto de ley para la libertad de elección del futuro profesional que regula la relación entre las plataformas de economía colaborativa y los trabajadores autónomos.

En España, la base jurídica para afrontar esta nueva realidad la encontramos en el Estatuto de los Trabajadores y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que definen y delimitan las notas características del trabajo por cuenta ajena. En este sentido, como apunta Martínez Aso, "no sería necesaria una regulación específica de este tipo de contratación, ya que no tiene singularidades, más allá de las tecnológicas, que la hagan merecedora de un tratamiento jurídico distinto".

Claves para detectar a un 'falso autónomo'

Aunque su existencia no es exclusiva de un determinado sector de actividad, es cierto que su presencia en las nuevas formas de organización social, así como en los nuevos negocios creados a través de plataformas digitales, es significativa. A pesar de difuminar ciertas notas de la relación laboral esto no impide su calificación como tal. Según datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA), existen elementos que permiten intuir la presencia de esta figura en las relaciones mercantiles existentes:

- De los 3.042.200 de personas trabajadoras por cuenta propia hay 165.900 (un 5,5 %) que "no pueden influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas".
- De los 2.011.600 trabajadores independientes o miembros de cooperativas, 32.800 (el 1,6 %) comenzaron su actividad "porque su anterior empleador les pidió que trabajara por cuenta propia".
- Entre esos mismos 2.011.600, más de 185.000 (el 9,2 %) no habían tenido "ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos 12 meses"; a 222.400 (el 11 %) su horario de trabajo "lo deciden sus clientes"; y 20.300 (el 1 %) no tienen empleados porque "los clientes quieren que hagan el trabajo ellos mismos".

Glovo y Deliveroo, sentencias diferentes

Recientemente, dos juzgados han llegado a conclusiones diferentes sobre hechos y situaciones sustancialmente idénticas en relación con el régimen laboral de los repartidores a domicilio o *'riders'*, debido a la diferencia de criterio mantenido en ambos casos. Así, mientras el juzgado de Valencia acoge la tesis de la inspección de

trabajo que califica como laboral la relación entre el trabajador y la empresa Deliveroo, por su parte, la sentencia de un juzgado de Madrid declara que los repartidores que colaboran con Glovo no son falsos autónomos y reconoce su independencia, ya que la relación entre ambas partes no presenta las

características de una relación laboral. ¿Por qué se han juzgado de manera diferente dos realidades idénticas? Según Pere Vidal, abogado y profesor de la UOC, el juzgado de Madrid otorga mucho valor a tres elementos, sin tener en cuenta otros que habrían determinado la existencia de una relación laboral. Primero,

hay dos contratos mercantiles (uno de prestación de servicios y otro de Trade); segundo, la libertad del trabajador para fijar el horario y la jornada; y tercero, la utilización de unos medios propios (teléfono y vehículo motor). Si bien, como apunta el experto, esta sentencia se aparta de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, sobre los

elementos determinantes que definen una relación laboral. "Lo que demuestra que no está todo dicho respecto a los trabajadores en plataformas por lo que el debate jurídico -ahora ya en instancias de Tribunales Superiores de Justicia y esperemos que finalmente el Tribunal Supremo- está servido", afirma.