



Dirección:
Gustavo Andrés Martín Martín

Coordinación:
Ramón Gimeno Lahoz



PUBLICACIONES AJFV
SERIE:
BOLETINES JURÍDICOS

www.ajfv.es

Síguenos en:



BOLETÍN DIGITAL SOCIAL

NÚMERO 23, ABRIL 2017

01

La relación laboral de los “profesores asociados” con la Universidad

Sentencia TS (4^a) 15-2-18 (Roj
669/2018)

Ramón Gimeno Lahoz
Magistrado
Juzgado de lo Social nº 5 Santander

02

De nuevo sobre las notas de laboralidad en la delimitación del trabajo por cuenta ajena y las prestaciones de servicios a través de plataformas digitales

Sentencias TS (4^a) 24-1-18 (Roj 588/2018 y
608/2018) y 28-1-18 (Roj 589/2018)

José Hurtado Cobles
Abogado
Socio de Firma Legal (Barcelona)

LA RELACIÓN LABORAL DE LOS “PROFESORES ASOCIADOS” CON LA UNIVERSIDAD. Comentario a la sentencia del TS (4ª) 15-2-18 (Roj 669/2018)

Ramón Gimeno Lahoz

Magistrado de Juzgado de lo Social nº 5 de Santander

RESUMEN: El control judicial de la contratación laboral universitaria de los profesores ha sido objeto de pocos pronunciamientos jurisprudenciales, pero entre ellos deben conocerse Las sentencias del TS de fechas 1-6-17 (Roj 2419/2017) y 22-6-17 (Roj 2703/2017).

VOCES: Profesor asociado, universidad, contratación temporal, despido, fraude de ley, contratos administrativos de colaboración temporal, contratos de profesorado, contrato laboral de personal docente e investigador.

La sentencia del TS de fecha 15-2-18 (Roj 669/2018) que aquí se analiza, supone una evolución jurisprudencial en el tema siempre complejo de la contratación temporal y su eventual calificación fraudulenta, máxime cuando ésta no es la estatutaria, sino que se rige por normativa especial.

En concreto la contratación temporal de los “profesores asociados” por las universidades, regida por la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, y avalada por la sentencia del TJUE de fecha 13-3-14, pasa a tener con esta sentencia una focalización distinta, sustituyéndose el carácter permanente o extraordinario de la actividad universitaria -y con él la duración contractual-, por el del cumplimiento estricto de las exigencias de la contratación especial: en particular porque responda a una contratación con actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, sirviendo tal tarea docente para aportar sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

COMENTARIO

I.- La relación laboral de los “profesores asociados”: punto de partida

Además de la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores, la Universidad tiene la posibilidad de una contratación especial para sus necesidades docentes -que son permanentes o propias¹-, y esta contratación viene delimitada en la Ley Orgánica de Universidades 6/2001.

Así su art. 48 en sus apartados 1 y 2 dispone:

“1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo.”

Y ya de una forma más concreta para lo que refiere al caso, el art.

¹ Esto ya es el planteamiento actual, tras la evolución jurisprudencial respecto a las sentencias del TS (4ª) 1-6-17 (Roj 2419/2017) y 22-6-17 (Roj 2703/2017), tal y como es de apreciar posteriormente con las transcripciones que se hacen.

53 de la LOU regula la contratación de los “profesores asociados” indicando que se ajustará a las siguientes reglas:

“a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.”

Por lo tanto cuando se analiza la corrección jurídica de la contratación de un profesor asociado en la universidad, lo relevante no es que haya estado impartiendo materias de carácter obligatorio e integradas en las necesidades ordinarias de la universidad, sino si se respeta el régimen especial establecido supraescrito.

II.- La sentencia del TJUE de 13-3-14 (C-190/13)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dio pábulo al anterior planteamiento en su sentencia de 13-3-14 (Márquez Samohano), donde contestando afirmativamente a la pregunta de la inclusión de la contratación de los “profesores asociados” en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (cláusula 5-1), acepta la misma con su propia regulación siempre y cuando estos contratos estén justificados por una razón objetiva:

“la celebración y renovación, por parte de las universidades, de contratos de trabajo de duración determinada con profesores asociados... están justificadas por la necesidad de confiar a “especialistas de reconocida competencia” que acrediten que ejercen una actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes

específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional” (ap. 48).

“Aunque los contratos de trabajo de duración determinada celebrados con profesores asociados cubren una necesidad permanente de las universidades, en la medida en que el profesor asociado, en virtud de tal contrato de trabajo de duración determinada, ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales de las universidades, no es menos cierto que la necesidad en materia de contratación de profesores asociados sigue siendo temporal, en la medida en que se considera que este profesor retomará su actividad profesional a tiempo completo cuando se extinga su contrato...” (ap. 57).

III.- Las sentencias del TS de fechas 1-6-17 (Roj 2419/2017) y 22-6-17 (Roj 2703/2017)

El Tribunal Supremo (4^a) tuvo ocasión de resolver dos supuestos aplicando esta doctrina.

En la sentencia de 1-6-17 (rec. 2890/2015) concluyó que había habido fraude de ley -con la consecuencia correspondiente de indefinido no fijo y despido improcedente- indicando:

“...ha resultado indubitado que la Universidad de Barcelona suscribió con el actor sucesivos contratos de duración temporal (de profesor asociado, profesor colaborador, profesor lector) cuya celebración en fraude de ley resulta evidente por cuanto que, por un lado, se dirigieron a la realización de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad demandada que no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada; y, por otro, no había quedado acreditado que el demandante realizara una actividad profesional ajena a la Universidad cuando fue contratado como asociado, ni que en la contratación como profesor lector se cumplieran mínimamente las finalidades formativas ligadas a dicha modalidad contractual.”

Y en la sentencia de fecha 22-6-17 (rec. 3047/2015), concluyó de igual forma, razonando:

“1.- En el asunto sometido a la consideración de la Sala ha quedado acreditado que, si bien al inicio de la relación laboral el actor ejercía una actividad profesional fuera de la Universidad -en la empresa Marcus Evans- cesó en dicha actividad, tal y como el mismo puso en conocimiento de la Universidad contratante, el 2 de octubre de 2008, habiendo puesto en conocimiento de sus superiores que el trabajo en la Universidad era su actividad principal, no constando que la Universidad le haya preguntado acerca de si desarrollaba alguna actividad profesional, al margen de la universitaria. Esta circunstancia supone que no se ha cumplido uno de los requisitos que permiten la contratación bajo la modalidad de profesor asociado.

2.- Por otra parte, aunque admitiéramos, a efectos meramente dialécticos, que se cumplía el requisito al que anteriormente nos hemos referido, la contratación temporal, aún considerando las peculiares características y regulación que presenta en el ámbito de las Universidades Públicas, ha de respetar la legislación laboral y en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el artículo 15 del ET , es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento, ni por lo tanto tampoco el ámbito universitario, de la obligación de cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y de la regulación española.

IV.- La sentencia del TS de fecha 15-2-18 (rec.1089/2016)

La sentencia de fecha 15-2-18 (Roj 669/2018) que da pie a este artículo, es de signo contrario a las anteriores, y casando la sentencia del TSJ del País Vasco de fecha 12-1-16 -que confirmaba la de la instancia- , y revocando la del Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao de fecha 16-9-15, desestima la pretensión de despido improcedente formulada por el profesor asociado respecto a la Universidad del País

Vasco, con 30 años de contrataciones -contratos administrativos de colaboración temporal, contratos de profesorado, contrato laboral de personal docente e investigador- .

La sentencia supone una cierta evolución jurisprudencial sobre sus precedentes² cuando orilla el carácter temporal o permanente de las necesidades universitarias, indicando:

“...hemos de partir de la afirmación de que el Profesor asociado siempre va a cubrir una enseñanza necesaria y permanente del centro docente, en el ámbito de la formación teórica y práctica, conducente a la obtención de los títulos universitarios. Se hace necesario, pues, examinar si, en cada supuesto en concreto, las circunstancias concurrentes permiten sostener que, en definitiva, la contratación bajo tal modalidad no se ajusta a aquella finalidad y, al estar desvirtuada, se aleja de su justificación objetiva y, por ende, ha de ser considerada fraudulenta.”

Superado el carácter temporal o permanente de las necesidades universitarias, el análisis de este vínculo laboral que ha durado 30 años, se efectúa desde el estricto cumplimiento de los requisitos que exige la contratación universitaria elegida, y así concluye:

“En el presente caso la situación es distinta a aquellas que allí enjuiciábamos. El actor mantiene una actividad extraacadémica, que justificaría la celebración y renovación de sus contratos como profesor asociado, sin que se den otros elementos. La sentencia recurrida fundamenta el rechazo del recurso de la Universidad en el exclusivo dato de la duración de la situación de la sucesión de los contratos de esta índole. Mas ya hemos visto que, contrariamente a lo que parece entender la Sala de suplicación, la doctrina que se plasma en la STJUE no supone la interdicción sin más de la temporalidad de esta modalidad contractual y, desde luego, no impide la aceptación de la reiteración en el tiempo de la utilización de la misma, en tanto pervivan sus elementos definidores.”

² Aunque inicialmente es negado en la propia sentencia: “La cuestión suscitada en el recurso ya ha tenido respuesta de esta Sala en la STS/4ª de 1 junio 2017 (rcud. 2890/2017), que fue seguida por la citada STS/4ª de 22 junio 2017 (rcud. 3047/2017) y por el ATS/4ª de 21 diciembre 2017 (rcud. 1870/2017) -que inadmitió, por falta de contenido casacional, el recurso frente a una sentencia que seguía aquella doctrina-, y que, por obvias razones de seguridad jurídica, debemos seguir también para la solución del presente caso.” (FD 2)

El posicionamiento se refrenda con un argumento de Seguridad Social, y éste es que el profesor asociado (como el profesor visitante - figura próxima-), son dados de alta cuando no se hallen sujetos a ningún régimen de previsión obligatorio, con lo que la regla general es que la actividad que despliegan no genera obligaciones de alta y cotización en la Seguridad Social al venir ya cubierta por su otra actividad principal y compatible, por lo que la Universidad queda liberada del pago de cotizaciones por la realización de estas actividades.

V.- Conclusión

La sentencia del TS de fecha 15-2-18 que es causa de este comentario, supone una evolución jurisprudencial³ en el tema siempre complejo de la contratación temporal y su eventual calificación fraudulenta, máxime cuando ésta no es la estatutaria, sino que se rige por normativa especial.

En concreto la contratación temporal de los “profesores asociados” por las universidades, regida por la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, y avalada por la sentencia del TJUE de fecha 13-3-14, pasa a tener con esta sentencia un eje de examen distinto, sustituyéndose el carácter permanente o extraordinario de la actividad universitaria -y con él la duración contractual- , por el del cumplimiento estricto de las exigencias de la contratación especial: en particular porque responda a una contratación con actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, sirviendo tal tarea docente para aportar sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

Es cierto que es una sentencia, pero también es cierto que es una sentencia después de 30 años de contratos, con lo que tiene todos los visos de ser una sentencia que marque tendencia.

³ Para algunos, como los profesores Eduardo Rojo e Ignasi Beltrán, más bien una involución jurisprudencial.
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/03/el-profesor-asociado-universitario-un.html>
<http://ignasibeltran.com/2018/03/15/universidad-y-profesores-asociados-temporalidad-indefinida/>



DE NUEVO SOBRE LAS NOTAS DE LABORALIDAD EN LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA AJENA Y LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

D. José Hurtado Cobles

Abogado

Socio de Firma Legal (Barcelona)

RESUMEN: A raíz de las últimas resoluciones del Tribunal Supremo sobre las notas de laboralidad en la delimitación del trabajo por cuenta ajena y de la creciente conflictividad al respecto, el autor se plantea si los tradicionales indicios y criterios de laboralidad que nos determina el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, son suficientes y/o adecuados a la nueva realidad de prestaciones de servicios que han surgido con la aparición y proliferación de las plataformas digitales.

VOCES: Contrato de trabajo, laboralidad, trabajo autónomo, indicios, plataformas digitales.

COMENTARIO

Últimamente resoluciones de todas las instancias de la jurisdicción social están volviendo a abordar numerosos y diversos casos de delimitación del trabajo por cuenta ajena, en su necesidad de discernir si nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena, un trabajador autónomo o un trabajador autónomo económicamente dependiente.

A la problemática de la cada vez mayor externalización de servicios, se está añadiendo con un auge imprevisto lo que se ha venido a denominar el fenómeno de la “Uberización”, término implantado para hacer referencia a la externalización de servicios por “empleados”, que realizan sus tareas bajo demanda mediante una app o plataforma digital, de una forma tan flexible como inestable.

Como nuevas características que nos afectan en el ámbito laboral tenemos una flexibilidad exacerbada, una intensa individualización del vínculo del prestador de servicios con la plataforma virtual y unas dudosas fronteras de una plataforma digital como posible empleador, que dan lugar a unas relaciones pseudo-laborales que nos van a ser difíciles de encuadrar dentro de los patrones clásicos de dependencia y ajenidad a los que nos ha tenido acostumbrados durante tantos años nuestro Estatuto de los Trabajadores.

Y tampoco, al menos a día de hoy, vamos a poder tomar como referencia lo resuelto en la jurisprudencia de otros países de nuestro entorno donde el fenómeno y su problemática son similares. Así es curioso ver -con todas las salvedades necesarias- como, por un lado, la Sentencia del Employment Appeal Tribunal of United Kingdom sobre la relación de los conductores de UBER del día 11 de noviembre de 2017 resuelve que los conductores al servicio de la plataforma digital UBER ostentan una relación de carácter laboral, mientras que tres días más tarde, el 14 de noviembre siguiente, el Laudo Arbitral de la Corte Arbitral Laboral del mismo Estado, sobre la relación de los “empleados” de Deliveroo, entiende que los mensajeros (riders) de Deliveroo no tienen derechos laborales y que están correctamente clasificados como autónomos. Otras resoluciones habidas hasta la fecha también han sido dispares. Así la Sentencia de fecha 1 de febrero de 2018 del Conseil de Prud´Hommes de Paris⁴ establece la no laboralidad de los conductores de Uber por cuanto el conductor no recibe instrucciones directamente de la empresa sino de una aplicación para móvil, el conductor es el propietario de los medios (vehículo) y la libertad horaria y de aceptación o rechazo de los servicios, al igual que la más reciente de 8 de febrero de 2018 Sentencia del Tribunal de Distrito USA para el Distrito del Norte de California⁵, según la cual un repartidor de comida de la empresa Grubhub, Inc. (similar a Deliveroo o Glovo) es un trabajador independiente, básicamente por la falta de todo control sobre

⁴ .- Sentencia Conseil de Prud´Hommes de Paris de 1 de febrero de 2018 (AFFAIR: Florian MENARD Vs. SAS UBER FRANCE, UBER B V)

⁵ .- Sentencia Tribunal de Distrito USA para el Distrito del Norte de California de 8 de febrero de 2018 (RAEF LAWSON, v. GRUBHUB, INC.)

su trabajo, pues el conductor es el que controla cuándo y cuánto trabaja, el tiempo que debe dedicar en cada entrega y, además, puede rechazar los encargos.

Por otro lado, y a pesar de que el tema de la economía digital y el empleo está sobre la mesa del legislador -véase por ejemplo la reciente Moción consecuencia de interpelación urgente presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en la economía digital⁶, aprobada el 20 de febrero pasado-, ciertamente no es previsible que a corto plazo -y me atrevería a decir medio plazo- vaya a producirse una reacción de profunda reforma legislativa de adaptación de la normativa laboral a las nuevas realidades de empleo que estamos viviendo.

A todo ello no podía resultar ajena la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, previendo un incremento futuro de casos planteados y aprovechando la coyuntura de tener que pronunciarse sobre una serie de supuestos idénticos y contra la misma empresa -de hecho en supuestos semejantes de la misma mercantil hasta la fecha había negado la contradicción necesaria para resolver sobre el fondo-, ha dictado tres resoluciones seguidas en las que fija la doctrina jurisprudencial a tener en cuenta en todos aquellos casos que se presenten a partir de ahora.

Las Sentencias son dos de fecha 24 de enero de 2018⁷⁸, ambas dictadas en Pleno y siendo Ponente el Excmo. Sr. Ángel Blasco Pellicer, y la tercera de fecha 28 de enero de 2018⁹, Ponente Excmo. Sr. Antonio V. Sempere Navarro. Todas ellas van relacionadas a la empresa Zardoya Otis respecto a la calificación de su relación con sus trabajadores

⁶ .- Moción consecuencia de interpelación urgente presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, sobre las medidas que piensa adoptar el Gobierno para asegurar unas condiciones de trabajo dignas y de calidad en la economía digital, Boletín Oficial de las Cortes Generales de 1 de marzo de 2018

⁷ .- Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 24 de enero de 2018 (Roj: STS 608/2018 - ECLI: ES:TS:2018:608)

⁸ .- Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 24 de enero de 2018 (STS 588/2018 - ECLI: ES:TS:2018:588)

⁹ .- Sentencia Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de fecha 28 de enero de 2018 (Roj: STS 589/2018 - ECLI: ES:TS:2018:589)

autónomos encargados de diversas tareas de instalación y mantenimiento de ascensores.

En síntesis las circunstancias de los supuestos de hecho ventilados son siempre los mismos. al respecto cabe destacar: la suscripción de unos “*contratos marco de colaboración*” sin sometimiento a horario de trabajo, en el que las herramientas ordinarias, vehículo y teléfono móvil eran aportados por el autónomo y, en cambio, algunos EPI eran facilitados por la empresa; con formación al autónomo sobre el montaje y la instalación de los ascensores y con el percibo de una retribución mediante facturas de cantidades diversas y algunas emitidas el mismo mes. Cabe subrayar que existían empleados en plantilla de la empresa que realizaban análogas funciones.

Pues bien, ante tales circunstancias la Sala de lo Social no duda en apreciar la laboralidad de la relación, primero, mediante una argumentación genérica que empieza reconociendo la falta de nitidez de la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga, particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios y, segundo, atendiendo a principios básicos y genéricos como el de prevalencia de la realidad fáctica sobre el nomen iuris o la presunción *Iuris tantum* de laboralidad.

Sin embargo, el interés de las resoluciones radica en los indicios concretos del caso que determinan que una relación se pueda calificar de laboral o no. Así, la Sala destaca, separándolos en dos grupos, por un lado, los atinentes a la valoración del criterio de dependencia en los que subraya:

- La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste.
- El sometimiento a horario (éste y el anterior son considerados como los más habituales).
- El desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones.

- La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad.
- La ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

En segundo lugar, los indicios referidos al criterio de ajenidad que la Sala valora son:

- La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados).
- La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender.
- El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
- El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.
- También resulta destacable que el trabajo del autónomo es exactamente el mismo que realizan otros trabajadores de la empresa con los que ésta mantiene relación laboral.

Y, tan importantes o más, que los indicios hasta aquí relacionados son los indicios que a juicio de la Sala han perdido peso en el juicio de valor a practicar en la actualidad, criterios que tilda de “ marginales” y que “deben ceder ante los de mayor fuerza”:

- La no sujeción a horario o la no imposición de vacaciones, en cuanto al criterio de dependencia se refiere.
- La utilización de medios propios del autónomo en la realización de la actividad, en cuanto al criterio de ajenidad. A tales efectos resulta destacable la escasa cuantía en inversión que el autónomo ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega a éste (herramienta especializada, vehículos para transporte de piezas importantes, así como el

conocimiento de las instalaciones a montar para lo que se forma al autónomo).

Estos son a grandes rasgos los indicios que, según la Sala Social del Supremo, deben tenerse en cuenta, caso por caso, en todo juicio de valor a formular en estos supuestos. A modo de conclusión, si los analizamos detenidamente veremos que no existe ninguno nuevo respecto de los ya mantenidos en otras resoluciones anteriores, de hecho no hay grandes cambios, ni los puede haber por cuanto el Supremo se limita a interpretar la norma contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, ésta hoy por hoy, sigue siendo la misma. Si se constata el diferente valor que se le da al indicio referente al sometimiento o no a horario del trabajador, pues en caso de existencia de horario sí deberá atenderse como criterio fuerte o importante de laboralidad pero, a la inversa, en caso de no sometimiento a horario, deberá considerarse como un indicio débil de no laboralidad. O, por otro lado, la pérdida de importancia que ahora se atribuye al hecho que el trabajador pueda utilizar medios propios en la realización de la actividad cuando estos sean de escasa inversión, entendiendo por tal, por ejemplo, hasta “un pequeño vehículo”.

Por de pronto, serán éstos principalmente, los indicios que habremos de someter a consideración ante la más que previsible conflictividad jurídica que pueda suponer la proliferación del trabajo basado en plataformas digitales exclusivamente o combinadas con el trabajo tradicional.

Sin embargo, ¿es apropiado seguir aplicando unas notas e indicios de laboralidad “clásicos” a unas “nuevas” relaciones de trabajo?

No se discute que los presupuestos del artículo 1.1 del Estatuto, aunque nos remitan a un engorroso casuismo, parecen idóneos y adecuados para seguir resolviendo las *semper presentes* zonas grises del derecho laboral (falsos autónomos, subcontratación, etc) pero me temo que se presentan insuficientes para dar solución a unas situaciones nuevas no previstas cuando se redactó la norma, como suponen las relaciones de la nueva economía que ya tenemos aquí

(aunque me refiera ahora exclusivamente al ámbito de las plataformas digitales).

De hecho, seguir encorsetando en el modelo tradicional del contrato de trabajo por cuenta ajena a unos “*profesionales-trabajadores*” que, en la mayoría de los casos, buscan meramente una fuente de ingresos extra sin mayores compromisos, con plena libertad de horarios, decidiendo cuándo trabajan o cuándo no y que, a la vez, también son “*usuarios-trabajadores*” de los servicios ofrecidos por las plataformas digitales, parece no querer adaptarse a las nuevas realidades.

Fracasos como la creación de la figura del autónomo económicamente dependiente -ya controvertida desde su propio inicio-, no deberían impedir al legislador crear una figura nueva que se ajuste a estos nuevos “*profesionales-trabajadores-usuarios*” que, en su vertiente de profesionales prestadores de servicios, se inspire en el derecho laboral para reconocerles unos mínimos derechos asistenciales y sociales, así como de negociación colectiva, pero liberados a la vez de los estrechos corsés de la dependencia y de la ajenidad típicos del trabajador “común” y que, en su vertiente de usuarios de servicios también participe, por ejemplo, del espíritu proteccionista de la normativa del consumidor.

Pero desarrollar con mayor profundidad esta cuestión excedería con creces la extensión del presente comentario. Esperemos que la Moción parlamentaria presentada constituya el terreno adecuado para este necesario debate.
