

Relaciones laborales en la economía de plataformas

Labor Relations in the Platform Economy

MATHIAS WOUTERS*

Asesor jurídico del Instituto Suizo de Derecho Comparado.
 Correo: mathias.wouters@ell-law.com
 ORCID: 0000-0002-4237-8541

RESUMEN: El artículo analiza críticamente la configuración de las relaciones laborales en la economía de plataformas a partir de la experiencia jurídica belga y de su articulación con la evolución del Derecho de la Unión Europea. Su principal novedad consiste en mostrar que la problemática no se agota en determinar si los trabajadores de plataformas son autónomos o trabajadores por cuenta ajena, pues las propias nociones de «trabajo en plataformas» y «plataforma» son construcciones jurídicas maleables que pueden condicionar el ámbito de protección laboral. El estudio cuestiona así la denominada «falsa autonomía» y examina los límites de los mecanismos belgas de calificación y presunción de la relación laboral, especialmente frente a plataformas como Uber y Deliveroo. Asimismo, anticipa los problemas que plantea la eventual recalificación como trabajadores por cuenta ajena en materias como la cesión de trabajadores, el Derecho internacional privado, la contratación, los derechos colectivos, la representación laboral, el ejercicio de la autoridad patronal, la jornada y el salario. Una aportación particularmente relevante es la atención prestada a la gestión algorítmica como una nueva manifestación del poder empresarial, cuya regulación no puede analizarse de manera aislada respecto de las reglas tradicionales del Derecho del trabajo. El artículo concluye proponiendo una aproximación regulatoria más amplia: en lugar de limitarse a transponer la Directiva europea sobre el trabajo en plataformas, el legislador debería revisar de manera coherente el Derecho laboral para adaptarlo no solo al trabajo de plataformas, sino también a las transformaciones generales del mercado de trabajo.

ABSTRACT: This article critically analyzes the structure of labor relations in the platform economy based on the Belgian legal experience and its relationship to the evolution of European Union law. Its main contribution lies in demonstrating that the issue extends beyond simply determining whether platform workers are self-employed or employees, since the very concepts of “platform work” and “platform” are malleable legal constructs that can shape the scope of labor protection. The study thus challenges the so-called “false self-employment” and examines the limits of Belgian mechanisms for classifying and presuming employment relationships, particularly with regard to platforms such as Uber and Deliveroo. It also anticipates the problems posed by the potential reclassification as

* Colaborador voluntario del Instituto de Derecho Laboral de la KU Leuven

employees in areas such as the temporary assignment of workers, private international law, hiring, collective rights, labor representation, the exercise of employer authority, working hours, and wages. A particularly significant contribution is the attention given to algorithmic management as a new manifestation of corporate power, the regulation of which cannot be analyzed in isolation from the traditional rules of labor law. The article concludes by proposing a broader regulatory approach: rather than merely transposing the European Directive on labor.

PALABRAS CLAVES: Economía de plataformas; trabajo en plataformas; falsa autonomía; gestión algorítmica; relación laboral

KEYWORDS: Platform economy; platform work; false self-employment; algorithmic management; employment relationship

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

SUMARIO: I. Introducción. II. El concepto de «trabajo en plataformas». A. ¿Qué es el «trabajo»? B. ¿Qué es una «plataforma»? C. El trabajo en plataformas es un concepto construible. III. La relación laboral y el trabajo en plataformas. A. La Ley de Relaciones Laborales. B. La Directiva sobre el trabajo en plataformas. IV. El trabajador de plataforma como empleado. A. Tres ejemplos típicos. B. Problemas jurídicos derivados de la recalificación como trabajador por cuenta ajena. 1. La cesión ilegal de trabajadores. 2. Derecho internacional privado y contrato de trabajo. 3. Derecho laboral colectivo y representación de los trabajadores. 4. Ejercicio de la autoridad patronal y gestión algorítmica. 5. Jornada laboral. 6. Salario. V. Reflexiones finales.

I. INTRODUCCIÓN

1. Un apartado orientado a la práctica sobre el trabajo en la economía de plataformas no es algo obvio. En 2024, sigue siendo habitual que los trabajadores de plataformas trabajen por cuenta propia¹. Por consiguiente, su situación puede analizarse desde el punto de vista del derecho de la seguridad social, pero no tanto desde una perspectiva estrictamente laboral². A pesar de ciertas excepciones,

1 En la exposición de motivos de la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas, la Comisión Europea afirma que, en 2021, en nueve de cada diez plataformas activas en la UE, los trabajadores de plataformas se clasificaban como autónomos. Propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo a través de plataformas (Directiva sobre el trabajo a través de plataformas), 2021/0414 (COD).

2 S. GILSON, F. LAMBINET, H. PREUMONT, C. CANDITO y M. DEGUELDRE, «Regards de droit social sur l'économie collaborative» en G. RUE (ed.), *Aspects juridiques de l'économie*

como algunos aspectos del derecho al bienestar y, según se podría argumentar, el derecho laboral colectivo³, el derecho laboral belga sigue siendo, en gran medida, un derecho de los trabajadores. Por ello, en la práctica, el derecho laboral rara vez se aplica a los trabajadores de plataformas. El debate actual se centra principalmente en la calificación de la relación laboral en la economía de plataformas, los derechos colectivos de los trabajadores de plataformas independientemente de su situación laboral y la necesidad de proporcionar cierta protección también a los trabajadores de plataformas que sean auténticamente autónomos⁴.

Este texto aborda el tema de la «falsa autonomía en la economía de plataformas». Además, trata de abordar los posibles puntos conflictivos en el Derecho laboral que son previsibles una vez que el Derecho laboral belga se aplique a gran escala a las plataformas. Esta visión de futuro pretende principalmente destacar los problemas que guardan relación directa con las características peculiares de las plataformas en comparación con otros empleadores. No se puede tratar todo.

Teniendo en cuenta este objetivo, se explican primero una serie de conceptos (II). En particular, no está claro qué son exactamente las plataformas y qué se debe entender por el concepto de «trabajo en plataformas». A continuación, se aborda la aplicación de la Ley de Relaciones Laborales⁵ a las plataformas de trabajo a la luz del acuerdo laboral belga⁶ y de la Directiva sobre el trabajo en plataformas (III). Posteriormente, se hace hincapié en los posibles problemas

collaborative, Limal, Anthemis, 2017, 27-76.

- 3 F. DORSEMONT, «Les travailleurs de plateforme face au droit des relations collectives du travail: Les droits fondamentaux des travailleurs, une porte d'entrée?», TSR/RDS 2019, n.º 1, 111-127; D. DUMONT, A. LAMINE y J.-B. MAISIN (eds.), El derecho de negociación colectiva de los trabajadores autónomos: Enmarques teóricos y estudios de casos, Bruselas, Larcier, 2020.
- 4 G. Boot, «El trabajo en plataformas en Europa: la necesidad de una solución multinivel para proteger a los denominados autónomos», European Labour Law Journal 2022, vol. 13, núm. 1, 81-85.
- 5 Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006, BOE 28 de diciembre de 2006 (Ley de Relaciones Laborales).
- 6 El Acuerdo Laboral se gestó en el seno del Gobierno en febrero de 2022. La mayoría de las modificaciones legislativas se introdujeron mediante la Ley de 3 de octubre de 2022 relativa a diversas disposiciones laborales, BOE 10 de noviembre de 2022.

que podrían surgir si los trabajadores de plataformas fueran recalificados como empleados (IV). Por último, se incluye una breve reflexión final (V).

II. EL CONCEPTO DE «TRABAJO EN PLATAFORMAS»

A. ¿QUÉ ES EL «TRABAJO»?

2. El concepto de «trabajo en plataformas» no puede definirse de forma objetiva ni imparcial. En primer lugar, existe un gran desacuerdo sobre lo que sí o no entra dentro de los conceptos de «trabajo» y «labor». A través de los distintos ámbitos y dentro de disciplinas específicas, antropólogos⁷, sociólogos⁸, filósofos⁹ y juristas¹⁰ discrepan sobre esta cuestión. En este sentido, lo que se considere o no trabajo en plataformas dependerá, en primer lugar, del punto de vista que se adopte respecto a la pregunta más amplia: ¿qué es el trabajo?

3. Si se adopta un concepto más amplio, por ejemplo, cualquier actividad en la que una persona realice un esfuerzo físico o mental con un objetivo en mente puede considerarse trabajo. Por lo tanto, muchas actividades pueden entrar en el concepto de «trabajo en plataformas». Basta pensar en las personas que alquilan casas de vacaciones a través de Airbnb, grabar vídeos para YouTube o hacer fotos y venderlas posteriormente en Etsy. Si, por el contrario, se utiliza una definición más restrictiva del concepto de «trabajo», como cualquier actividad que requiera un esfuerzo físico o mental con el fin de obtener ingresos¹¹, se restringe considerablemente el concepto de «trabajo en plataformas». De repente, solo determinados youtubers son trabajadores de plataformas, mientras que otros que no ganan (ni pretenden ganar) dinero con ello no lo son¹².

7 J. SUZMAN, *Work: A history of how we spend our time*, Londres, Bloomsbury, 2020.

8 S. P. VALLAS, W. FINLAY y A. S. WHARTON, *The Sociology of Work*, Nueva York, OUP, 2009.

9 K. SHCAFF (ed.), *Philosophy and the Problems of Work: A Reader*, Totowa, Rowman & Littlefield, 2001.

10 A. SUPLOT, *El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI*, París, Collège de France, 2019.

11 A. B. FERNÁNDEZ, *Social Security and Platform Work: Towards a more transparent and inclusive path*, Universidad de Tilburg, 2021, 32-33.

12 Sobre las relaciones contractuales de los youtubers y la naturaleza de su trabajo, véase R. CAPLAN y T. GILLESPIE, «Tiered Governance and Demonetization/ The Shifting Terms of Labor and Compensation in the Platform Economy», *Social media + society* 2020, vol. 6, núm. 2, 1-13.

Este texto no profundizará en esta problemática, aunque la cuestión merezca la debida atención¹³.

4. En el derecho, el concepto de «trabajo» es fundamental. Los artículos 2 y 3 de la Ley de Contratos de Trabajo definen un contrato de trabajo como el acuerdo por el cual un trabajador se compromete, a cambio de un salario y bajo la autoridad de un empleador, a realizar principalmente trabajo manual o intelectual¹⁴. De esta definición se derivan cuatro elementos esenciales: un contrato, una remuneración, una autoridad y el trabajo¹⁵. En cuanto al elemento «trabajo», el Tribunal de Casación aclaró en la denominada sentencia Icarus:

«[d]eberá considerarse trabajo, en el sentido de la Ley de Contratos de Trabajo, el trabajo que realiza un trabajador que se ha comprometido a ello mediante contrato, a cambio de una remuneración y bajo la autoridad de un empleador, independientemente de que la remuneración acordada sea limitada y de que dicho trabajo se realice como actividad de ocio, sin la intención de obtener ingresos»¹⁶.

5. Esta aclaración se proporcionó en el contexto de supuestos voluntarios que, entre otras cosas, trabajaban en festivales de música y, a cambio, obtenían, por ejemplo, entrada gratuita y vales de consumo. Según la RSZ, no se trataba de voluntarios, sino de trabajadores con un contrato de trabajo. Una de las principales razones por las que, sobre todo los jóvenes, no se les consideraría trabajadores era que no realizaban su trabajo para obtener ingresos, sino que lo consideraban más bien una actividad de ocio, según argumentaba la defensa. No se trataba de un trabajo profesional, por lo que no se había celebrado ningún contrato de trabajo. Ese argumento se basaba en cierta doctrina jurídica

13 J. LORRÉ, «Facebook y el derecho laboral: mysterium tremendum et fascinans», RW 2010-11, núm. 36, 1498-1510; P. SCHOUKENS, «Digitalisation and social security in the EU. El caso del trabajo en plataformas: ¿de la protección laboral a la protección de los ingresos?», European Journal of Social Security 2020, vol. 22, núm. 4, 434-451.

14 Ley de 3 de julio de 1978 relativa a los contratos de trabajo, BOE de 22 de agosto de 1978 (en adelante: Ley de Contratos de Trabajo).

15 P. HENDRICKX, Introducción al Derecho laboral belga, Brujas, die Keure, 2021, 15.

16 Cass. 10 de marzo de 2014, AR S.12.0103.N, Arr.Cass. 2014, núm. 3, 708, JTT 2014, núm. 1188, 220 (nota), NJW 2014, núm. 305, 547 (nota de P. PECINOVSKY), Pas. 2014, núm. 3, 664, RW 2014-15 (resumen), núm. 8, 305 (nota).

y, además, había convencido al Tribunal Laboral de Bruselas¹⁷. Sin embargo, el Tribunal de Casación falló de otro modo. El Tribunal Laboral de Gante, que posteriormente se ocupó del asunto, dedujo de la sentencia de casación que:

«el mero hecho de que los participantes en el voluntariado solo pretendieran una remuneración limitada por sus prestaciones y no la obtención de ingresos, sino un modo interesante de ocupar su tiempo libre, y que su «trabajo», por su carácter accesorio, nunca les reportará tampoco una ventaja (sustancial) en materia de seguridad social dentro del régimen de la seguridad social para los trabajadores, no puede sustraer dicho trabajo y dicha remuneración a la aplicación de la Ley de la Seguridad Social»¹⁸.

Esta jurisprudencia sobre los voluntarios y lo que se entiende por el concepto de «trabajo» a efectos de la Ley de Contratos de Trabajo y la Ley de la Seguridad Social es relevante para el debate sobre el trabajo en plataformas. A los operadores de plataformas les encanta dar a entender que el trabajo en plataformas tiene más bien un carácter de ocio y no se realiza con el objetivo de generar ingresos profesionales¹⁹. El Derecho laboral belga ha logrado superar en cierta medida este debate desde la sentencia Icarus, ya que la motivación para realizar el trabajo resulta, en principio, irrelevante. Esta visión no es evidente, como también se desprende de la legislación aprobada en el periodo 2016-2020. La Ley De Croo²⁰ y la Ley de Trabajos Esporádicos²¹ se aprobaron para estimular el trabajo en plataformas y lo hicieron situando esta forma de trabajo al margen del derecho laboral y de la seguridad social ordinarios. La exposición de motivos de la Ley de Trabajos Esporádicos de 2018, que otorgaba un estatuto especial a los servicios ocasionales entre ciudadanos, al trabajo asociativo y al trabajo en plataformas a través de plataformas de economía colaborativa reconocidas, indica que la exención se basa en la idea de que se trata de prestaciones no profesionales, sino más bien ocasionales, para un conciudadano²². La Ley de Trabajos Ocasionales

- 17 Arbh. Bruselas, 16 de febrero de 2011, n.º 2011/AB/124, Soc.Kron. 2013, núm. 1, 20; M. DE VOS, *Looi naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Amberes, Maklu, 2001, 98-100.
- 18 Tribunal Laboral de Gante, 21 de septiembre de 2015, n.º 2014/AG/189, JTT 2016, n.º 1243, 141 (nota de J. PEETERS y A. MAES).
- 19 . PRASSL, *Humans as a Service*, Oxford, OUP, 2018, 25-26 y 49-50.
- 20 Ley-programa I, de 1 de julio de 2016, BOE 4 de julio de 2016.
- 21 Ley de 18 de julio de 2018 relativa a la reactivación económica y al refuerzo de la cohesión social. BS 26 de julio de 2018.
- 22 Proyecto de ley de 11 de diciembre de 2017 sobre la reactivación económica y el fortalecimiento de

se situaba en el campo de tensión que se trasluce claramente en la jurisprudencia Icarus. Según los responsables políticos y los juristas, determinadas formas de trabajo deberían quedar exentas de las obligaciones asociadas a las formas clásicas de trabajo profesional²³. La Ley de Trabajos Ocasionales pretendía lo mismo para determinadas formas de trabajo en plataformas. Los interlocutores sociales critican esa tendencia. Según ellos, existe el riesgo de que el empleo regular sea desplazado por el empleo de mano de obra exenta del derecho social. Estas prácticas crearían estatutos indeseables entre el voluntariado puro y el trabajo de pleno derecho bajo un estatuto de trabajador²⁴.

6. Aunque la tendencia a considerar el trabajo en plataformas como un ingreso extra o una forma de ocio es menos arraigada que en el caso del trabajo en asociaciones²⁵, la Ley de Trabajos Complementarios ha demostrado, no obstante, que ese enfoque existe efectivamente²⁶. El Tribunal Constitucional

la cohesión social, Doc. Parl. Cámara n.º 54-2839/001, 158.

- 23 El trabajo asociativo es el ejemplo más claro. Incluso después de que el Tribunal Constitucional anulara la Ley de los Trabajos Secundarios en abril de 2020, entre otras cosas porque la diferencia de trato entre los trabajadores secundarios y otros trabajadores no estaba debidamente justificada., el Gobierno, durante un año, utilizó el trabajo remunerado para asociaciones en determinados sectores, entre ellos el sector deportivo que queda parcialmente excluido del Derecho laboral y de la Seguridad Social. Esto se hizo mediante la Ley de 24 de diciembre de 2020 relativa al trabajo asociativo, BOE 31 de diciembre de 2020; GwH 23 de abril de 2020, n.º 53/2020, JLMB 2020, núm. 28, 1296, JTT 2020, núm. 1381, 517, RW 2019-20, núm. 42, 1680 y TFR 2020, núm. 585, 625 (nota de F. EERENS).
- 24 Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.065, de 29 de noviembre de 2017, sobre el trabajo asociativo, los servicios ocasionales entre particulares y la economía colaborativa a través de plataformas autorizadas —Proyecto de ley y real decreto—. A raíz del informe n.º 107 sobre digitalización y economía colaborativa, Bruselas, NAR, 2017; Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.181, de 27 de octubre de 2020, sobre el proyecto de ley relativo al trabajo asociativo, Bruselas, NAR, 2020; Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.189, de 15 de diciembre de 2020, sobre el seguimiento del dictamen n.º 2.181 —Soluciones alternativas para las actividades asociativas— Consecuencias de la anulación de la Ley de reactivación, Bruselas, NAR, 2020; Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.236, de 13 de julio de 2021, sobre el trabajo asociativo —Seguimiento del dictamen n.º 2.189— Propuesta alternativa a través del artículo 17 del Real Decreto sobre la Seguridad Social, Bruselas, NAR, 2021.
- 25 En adelante, los «trabajadores de asociaciones» deberán ser contratados mediante un contrato de trabajo, al que se aplican determinadas excepciones en virtud del Derecho laboral, y las asociaciones se beneficiarán, entre otras cosas, de una reducción de las cotizaciones sociales en virtud del art. 17 del Decreto de la Seguridad Social; art. 72 de la Ley de 24 de diciembre de 2020 relativa al trabajo en asociaciones, BOE de 31 de diciembre de 2020; art. 17 del Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 por el que se aplica la Ley de 27 de junio de 1969 por la que se revisa el Decreto-Ley de 28 de diciembre de 1944 relativo a la seguridad social de los trabajadores, BOE de 5 de diciembre de 1969.
- 26 A. LAMINE y C. WATTECAMPS, «Which Labor Rights for on-Demand Workers? A Critical

señaló en la sentencia en la que se declaró inconstitucional la Ley de Trabajos Complementarios que el legislador partía de una «suposición infundada». Las remuneraciones que los trabajadores de plataformas obtenían en plataformas de trabajo reconocidas no eran necesariamente accesorias para la persona en cuestión, contrariamente a lo que sostenía el legislador. Todo depende de la situación personal del interesado. Además, «[a]un incluso si la suposición antes mencionada fuera fundada, tampoco justificaría que una remuneración que es “complementaria” para el interesado pudiera beneficiarse de un régimen más favorable que una remuneración destinada a cubrir el sustento del interesado»²⁷. El carácter complementario de unos ingresos (profesionales) es, tal y como sugiere el Tribunal, no ha establecido precisamente una base objetiva para concederles un trato preferencial parafiscal.

7. En consonancia con la jurisprudencia Icarus y la anulación de la Ley de Trabajos Secundarios, este texto parte de la base de que el trabajo en plataformas, aunque pueda ser de alcance limitado, debe tomarse en serio desde el punto de vista jurídico. El concepto de «trabajo» en el marco del Derecho laboral y de la Seguridad Social es amplio.

B. ¿QUÉ ES UNA «PLATAFORMA»?

8. El apartado anterior indicaba que los conceptos de «trabajo» y «labor» son ambiguos, pero que el derecho belga interpreta el concepto de «labor» de manera bastante amplia. Lo mismo ocurre con el concepto de «plataforma», que también es ambiguo y parece que se le dará una interpretación jurídica amplia. La palabra lleva ya bastante tiempo en uso. Según Google Books, el término

Appraisal of the Current Belgian Legal Framework», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2020, vol. 41, 494-495.

- 27 GwH 23 de abril de 2020, n.º 53/2020, JLMB 2020, núm. 28, 1296, JTT 2020, núm. 1381, 517, RW 2019-20, n.º 42, 1680 y TFR 2020, n.º 585, 625 (nota de F. EERENS); K. SALOMEZ, «La naturaleza de las relaciones laborales en el marco de la economía de plataformas» en P. JOASSART (ed.), *La desaparición de los estatutos en el derecho social*, Bruselas, Larcier, 2021, 231-232; V. PETRY, E. DE BECKER y F.-X. GAUDISSERT, «Na de Bijkuswet: Is het voor de wetgever nog mogelijk om atypische arbeidsrelaties in te voeren?» en K. NEVENS, K. SALOMEZ, E. TIMBERMONT y G. VAN LIMBERGHEN (eds.), *Liber Amicorum Wilfried Rauws*, Amberes, Intersentia, 2021, 77-79; S. GHISLAIN y M. VERWILGHEN, «Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme: état des lieux dans un contexte mouvant (Première partie)», JTT 2020, núm. 1382, 538-541.

aparecía en inglés con una frecuencia similar en 1911 y en 2015. Su uso ha seguido aumentando desde entonces²⁸. Es muy probable que este reciente aumento se deba al uso excesivo que se hace de la palabra para describir todo tipo de aplicaciones digitales. De hecho, cabe preguntarse por qué el mundo se ve de repente inundado de «plataformas» digitales y por qué el uso del término ha alcanzado tales proporciones²⁹. Impulsadas por las propias empresas implicadas³⁰, pero también a través, por ejemplo, de periodistas especializados en tecnología³¹, se han ido forjando ciertas opiniones sobre los objetivos y el papel de las «plataformas» en la economía, incluido el mercado laboral. Términos como «economía colaborativa» o «economía gig» se utilizaron repetidamente para describir esta «nueva» forma de trabajo. Autores de renombre incluyeron bajo el paraguas de la «economía colaborativa» plataformas como Uber, que conecta a taxistas con pasajeros, y TaskRabbit, que conecta a asistentes domésticos con personas que desean que se realicen tareas en su hogar³². A diferencia de las plataformas que realmente se dedican al uso compartido de vehículos, como por ejemplo BlaBlaCar, sin embargo, no comparte nada con Uber. Tampoco TaskRabbit comparte nada en esencia. Se paga a las personas para que realicen tareas para otra persona. Si bien el término «economía colaborativa» puede ser ciertamente significativo, al menos inicialmente se abusó de él con frecuencia para construir un aura favorable³³. Lo mismo puede decirse del concepto de «economía gig». Al englobar determinadas actividades bajo este término, se crea la imagen de que estas actividades no están destinadas a obtener un ingreso principal, sino que son más bien complementarias o de ocio, siguiendo el ejemplo de una «actuación»

28 Google Books Ngram Viewer.

29 T. GILLESPIE, «The politics of 'platforms'», *New media & society* 2010, vol. 12, núm. 3, 347-364.

30 Consorcio Internacional de Periodistas de Investigación, «The Uber Files», www.icij.org/investigations/uber-files (consultado por última vez el 18 de octubre de 2023).

31 S. HARNETT, «Words Matter: How Tech Media Helped Write Gig Companies into Existence» en D. D. ACEVEDO (ed.), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, Cambridge, CUP, 2020, 169-188.

32 L. H. SUMMERS y S. CANNON, «How Uber and the Sharing Economy Can Win Over Regulators», *Harvard Business Review*, 13 de octubre de 2014; S. CHATTERJEE y K. FITCH, «Uber: Leading the Sharing Economy», *Harvard Business Review*, 22 de febrero de 2016; A. SUNDARARAJAN, *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, Cambridge, MIT Press, 2017.

33 G. M. ECKHARDT y F. BARDHI, «The Sharing Economy Isn't About Sharing at All», *Harvard Business Review*, 28 de enero de 2015.

de músicos en un café local³⁴. Por lo general, ese no es el caso. También la «economía colaborativa», un término que la Comisión Europea utilizó inicialmente, reflejaba en cierto sentido una imagen idealizada³⁵.

9. En comparación con estos términos anteriores, los de «economía de plataformas» y «trabajo de plataformas» son denominaciones más neutras. La desventaja de esto es, a su vez, que el concepto de «plataforma» ocupa un lugar central, un término que tiene poco contenido. Se refiere, entre otras cosas, a una superficie elevada y plana en sentido arquitectónico, que en el ámbito político puede utilizarse para transmitir un mensaje. También en el ámbito tecnológico, el concepto puede interpretarse de manera algo similar: una plataforma es un medio digital que permite a las personas expresarse o actuar a su antojo.

10. Al mismo tiempo, la mayoría de las plataformas digitales están en manos de empresas que también imponen límites al uso de «su» plataforma. Microsoft, por ejemplo, habría sido una de las primeras empresas destacadas en utilizar la palabra «plataforma», concretamente para describir Windows a mediados de los años 90. Windows, como sistema operativo, es una plataforma que facilita a las personas la realización de determinadas acciones que de otro modo no podrían llevar a cabo. Microsoft también impone límites a los usuarios al restringir la funcionalidad de Windows. Así, la funcionalidad de iOS de Apple está más estrictamente limitada que la de Android de Google. En este contexto digital, las plataformas podrían describirse como sistemas diseñados y controlados de forma centralizada que una red o web parecen conectar entre sí sistemas desarrollados y mantenidos de forma independiente (por ejemplo, programas informáticos)³⁶.

34 S.-Y. Oei, «The Trouble with Gig Talk: Choice of Narrative and the Worker Classification Fights», *Law and Contemporary Problems* 2018, vol. 81, n.º 3, 107-136.

35 Comunicación de 2 de junio de 2016 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una agenda europea para la economía colaborativa, COM (2016) 256 final. Los responsables políticos también adoptaron posteriormente el término, p. ej., G. PETROPOULOS, «An economic review of the collaborative economy», *Bruegel Policy Contribution* 2017, n.º 5. El uso de esta terminología no es inocuo. A. LAMINE y C. WATTECAMPS, «Which Labor Rights for on-Demand Workers? Una evaluación crítica del marco jurídico belga actual», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2020, vol. 41, 495-496.

36 J.-C. PLANTIN, C. LAGOZE, P. N. EDWARDS y C. SANDVIG, «Infrastructure studies meet platform studies in the age of Google and Facebook», *New media & society* 2018, vol. 20, n.º 1, pp. 296 y 301.

11. Al igual que una plataforma que, desde el punto de vista arquitectónico, constituye una infraestructura que puede ser utilizada por otros, la variante tecnológica ofrece también una especie de base en beneficio de terceros³⁷. Este enfoque tiene ciertas consecuencias. Así, los economistas Hagiu y Wright destacan que es característico de las plataformas ofrecer a los usuarios la libertad de actuar de la manera que prefieran³⁸. Puramente en teoría, eso podría ser así. En comparación con otras entidades intermediarias, las personas utilizan una «plataforma» tecnológica para elaborar más bien sus propias soluciones. A través de Trivago, los usuarios planifican ellos mismos su viaje en lugar de confiar en la palabra de un agente de viajes. En eBay, la gente elige los productos que desea entre una gran cantidad de artículos nuevos y de segunda mano disponibles, en lugar de basarse en lo que exponen los vendedores ambulantes. A menudo, una plataforma tiene la connotación de que aumenta la libertad de los individuos en comparación con los servicios de proveedores «clásicos» similares.

12. En definitiva, determinadas empresas que ofrecen trabajo en plataformas aprovechan hábilmente el trasfondo libertario que transmite el concepto de «plataforma». En última instancia, a diferencia de otros actores de la economía de plataformas, las plataformas de trabajo³⁹ suelen ofrecer un «servicio de intermediación» activo entre los solicitantes de empleo y las empresas, los hogares o los particulares. La libertad de los usuarios en las plataformas de trabajo suele ser muy limitada en comparación con otras plataformas. Además, los servicios de intermediación en una plataforma de trabajo deben realizarse con frecuencia para constituir una fuente estable de ingresos. Uber, TaskRabbit y otras plataformas de trabajo comerciales necesitan muchos usuarios y aspiran a un elevado

37 Desde esa perspectiva, la «plataformización» se refiere a una evolución social en la que, por diversas razones, entre ellas el avance tecnológico, las empresas desarrollan cada vez más una infraestructura digital que otros utilizan para sus propios fines. Un buen ejemplo de ello es Facebook. A. HELMOND, D. B. NIBORG y F. N. VAN DER VLIST, «Facebook's evolution: Development of a platform-as-infrastructure», *Internet Histories* 2019, vol. 3, núm. 2, 123-146

38 A. HAGIU y J. WRIGHT, «Multi-sided platforms», *International journal of industrial organization* 2015, vol. 43, 162-174.

39 La Comisión Europea propone definir el término como: «una persona física o jurídica que presta un servicio comercial que cumple todos los requisitos siguientes: a) el servicio se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil; b) se presta a petición de un destinatario del servicio, y c) incluye, como parte necesaria y esencial, la organización del trabajo realizado por personas, independientemente de si dicho trabajo se realiza en línea o en un lugar determinado». Art. (1) de la propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, 2021/0414 (COD).

número de interacciones. McAfee y Brynjolfsson señalan que cabe suponer que una plataforma de este tipo está diseñada, en primer lugar, para beneficiar a la empresa que la explota, ya sea financieramente o de otro modo⁴⁰. Un servicio de mensajería como Deliveroo no configura la plataforma de manera que los clientes hambrientos se pongan primero en contacto directamente con el restaurante para realizar el pedido, tras lo cual el restaurante pueda contactar libremente con el repartidor que desee para negociar el precio y el plazo de entrega. En cambio, muchas plataformas de trabajo están extremadamente centralizadas. La «plataforma» dirige y automatiza las interacciones entre los actores para que la comida llegue sin problemas al cliente. Dependiendo del tipo de actividad, los participantes en una plataforma laboral tendrán más o menos libertad (de negociación); por ejemplo, una plataforma para periodistas autónomos difiere de una plataforma de repartidores de comida, pero rara vez se diseña la plataforma para maximizar la libertad del solicitante de empleo. El énfasis se pone en las interacciones exitosas. Desde esa perspectiva, es lógico que Uber, por ejemplo, no informe a un conductor sobre el destino final del viaje antes de que este lo acepte, ya que eso podría dar al conductor una razón para rechazar el viaje⁴¹.

13. Por lo tanto, la empresa limitará la funcionalidad de la plataforma de la forma que considere oportuna. Es fundamental comprender este aspecto del concepto de «plataforma». Toda plataforma laboral concede a los usuarios un cierto grado de libertad en algunos aspectos, mientras que, en otros, restringe deliberadamente su libertad⁴². Este proceso se desarrolla de forma constante. De forma similar a un sistema operativo que se somete a actualizaciones mediante las cuales se añaden o restringen funcionalidades de forma regular, las plataformas de trabajo también modifican sus condiciones generales y aplican actualizaciones⁴³. A la luz de este proceso continuo, Vallas y Schor describen a

40 A. McAfee y E. Brynjolfsson, *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*, Nueva York, W.W. Norton & Company, 2017, 206.

41 A. ROSENBLAT y L. STARK, «Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers», *International Journal of Communication* 2016, vol. 10, 3758-3784.

42 A veces, por ejemplo, los trabajadores de plataformas en línea ni siquiera tienen la posibilidad de ponerse en contacto con el cliente. J. BERG, M. FURRER, E. HARMON, U. RANI y M. SIX SILBERMAN, *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Ginebra, OIT, 2018, 79-82

43 *Ibid.*, 22-23. Por ejemplo, el art. 3 del Reglamento P2B impone restricciones a los prestadores de servicios de intermediación en línea, entre los que se incluyen determinadas plataformas, lo que les

las empresas que gestionan plataformas de trabajo como «potentados permisivos» (permissive potentates)⁴⁴. Los usuarios no tienen la certeza de que las libertades o funcionalidades a las que estaban acostumbrados se mantengan⁴⁵.

14. No se plantea la cuestión de si determinadas plataformas de trabajo son, desde un punto de vista teórico, realmente «plataformas», aunque en cierto sentido exista una paradoja conceptual. La aplicación del derecho laboral a las plataformas resulta extraña, posiblemente porque lo que (en el futuro) se considerará jurídicamente una plataforma de trabajo, desde un punto de vista académico difícilmente puede considerarse una plataforma. Durante mucho tiempo, a una empresa le resultaba ventajoso describirse como plataforma en lugar de como intermediario del mercado laboral, empresa de taxis o empresa de limpieza. Con toda la normativa que se está aprobando para regular las plataformas (laborales), cabe preguntarse hasta qué punto ese término seguirá ganando popularidad.

C. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS ES UN CONCEPTO CONSTRUIBLE

15. Los acápites anteriores indicaban que tanto el concepto de «trabajo» como el de «plataforma» son ambiguos. Por lo tanto, no cabe esperar una definición clara del término compuesto «trabajo en plataforma». Puede describirse como una situación en la que la oferta y la demanda de trabajo remunerado se coordinan a través de una plataforma en línea⁴⁶, en la que la prestación laboral final constituye trabajo en plataforma. La última versión del proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas establece, en este sentido, que el concepto de

impide modificar las condiciones generales sin que ello se perciba. Art. 3 del Reg. (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por la que se promueve la equidad y la transparencia para los usuarios empresariales de servicios de intermediación en línea, DO L 186/57.

44 S. VALLAS y J. B. SCHOR, «What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy», Annual review of sociology 2020, vol. 46, núm. 1, 282.

45 A. J. RAVENELLE, «We're not uber»: control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy», Journal of Managerial Psychology 2019, vol. 34, núm. 4, 269-285.

46 Eurofound, Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work. Bruselas, Unión Europea, 2018, 3 y 9. Para una descripción más detallada, véase: F. Kármán y Q. Cordier, «Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique» en L. Daer y E. Plasschaert (eds.), Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle, Bruselas, Larcier, 2018, 36-88.

«plataforma de trabajo» incluye, como parte necesaria y esencial, la organización del trabajo remunerado realizado por particulares. La organización del trabajo no debe constituir únicamente un elemento insignificante y meramente accesorio⁴⁷. Las plataformas en las que el trabajo es solo un factor subyacente, como por ejemplo Airbnb, YouTube o Etsy, y en las que el objeto principal es el bien alquilado, el contenido de vídeo o el producto, no entran dentro del concepto de «plataforma de trabajo»⁴⁸.

16. Las vagas descripciones de las plataformas de trabajo y el trabajo en plataformas en la doctrina y la investigación tienen un impacto limitado. Más problemático es el hecho de que, en la actualidad, la normativa también recurre en gran medida al término «plataforma» para desarrollar el marco regulador.

17. A pesar del régimen fiscal excepcional⁴⁹ para el trabajo en plataformas que sigue vigente en la economía colaborativa belga, la regulación belga relativa a las plataformas (laborales) se rige en su mayor parte a nivel europeo. A raíz de la «agenda para la economía colaborativa»⁵⁰ propuesta por la Comisión Europea, se adoptó, entre otras cosas, el Reglamento (UE) 2019/1150 para promover la equidad y la transparencia para los usuarios empresariales de servicios de intermediación en línea⁵¹. Este Reglamento se aplica a los usuarios empresariales con carácter comercial o profesional que utilizan servicios de intermediación en línea, entre otros en plataformas, para proporcionar sus servicios y bienes a los consumidores. Aunque el Reglamento se centra efectivamente en las

47 Art. 2 y consid. 21 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, 2021/0414 (COD).

48 Algunas instituciones europeas sí pusieron en duda esta distinción inicialmente utilizada por la Comisión. Por ejemplo, el Comité Europeo de las Regiones quiso aclarar que: «También los servicios accesorios prestados en el marco de un servicio cuyo objetivo principal es explotar o compartir activos y para el que se requiere la organización de tareas realizadas por personas físicas, entran en el ámbito de esta definición cuando son necesarios y esenciales y se solicitan a través de la plataforma». Dictamen de 29 de junio de 2022, Comité Europeo de las Regiones sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo a través de plataformas, n.º 2022/C 375/08.

49 Art. 90.1 bis del Código de Impuestos sobre la renta de 1992, de plataformas, No. 2022/C 375.08.

50 Comunicación de 2 de junio de 2016 de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una agenda europea para la economía colaborativa, COM (2016) 356 final.

51 Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se promueve la equidad y la transparencia para los usuarios empresariales de servicios de intermediación en línea, DO L 186/57.

«plataformas», incluidas las plataformas de trabajo que ponen en contacto a los autónomos con los consumidores, el ámbito de aplicación del instrumento no se basa en el concepto de «plataforma». Por el contrario, el Reglamento se basa en términos como «prestador de servicios de intermediación en línea» y «servicios de la sociedad de la información»⁵² (véase supra, Apartado 1, III.B.).

18. Esto contrasta claramente con el proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas. También la Ley belga de Disposiciones Laborales Diversas, que se promulgó a raíz del Acuerdo Laboral (por lo que también se conoce como Ley del Acuerdo Laboral), utiliza definiciones basadas en lo que es una plataforma. Las definiciones dicen lo siguiente:

En la versión final del proyecto de directiva, la definición de «plataforma de trabajo digital» es «una persona física o jurídica que presta un servicio que cumple todos los requisitos siguientes: a) el servicio se presta, al menos parcialmente, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil; b) el servicio se presta a petición de un destinatario del servicio; c) el servicio incluye, como parte necesaria y esencial, la organización del trabajo que sea prestado por personas; d) el servicio incluye el uso de sistemas de supervisión o toma de decisiones automatizadas;»⁵³.

En la ley belga, la definición de «cliente de una plataforma digital» es «el proveedor de un servicio remunerado que, mediante un algoritmo o cualquier otro método o tecnología equivalente, es capaz de ejercer un poder de decisión o control sobre la forma en que deben realizarse las prestaciones y sobre las condiciones de trabajo o salariales, y que presta un servicio remunerado que cumple todos los requisitos siguientes: a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil; b) se presta a petición de un destinatario del servicio; No se incluyen los prestadores de un

52 El Tribunal de Justicia aclaró que las actividades de transporte de Uber constituyen un servicio de transporte y no servicios de la sociedad de la información. Por consiguiente, el trabajo realizado en la plataforma de Uber no está sujeto al Reglamento 2019/1150. TJUE, 20 de diciembre de 2017, n.º ECLI:EU:C:2017:981, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL; TJUE, 10 de abril de 2018, n.º ECLI:EU:C:2018:221, Uber France SAS/Nabil Bensalem.

53 Art. 2, apartado 1, de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

servicio cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos o revender bienes o servicios, ni aquellos que prestan un servicio sin ánimo de lucro»⁵⁴.

La definición belga se basa en el borrador europeo, pero utiliza una descripción más restrictiva que la propuesta inicial de la Comisión y resulta menos clara que la definición europea final. El trabajo a través de plataformas se define en el proyecto de directiva final como «el trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona en virtud de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y dicha persona, independientemente de que exista o no una relación contractual entre la persona y el destinatario del servicio»⁵⁵. En un paso posterior, se define a un trabajador de plataforma como una persona «que realiza trabajo de plataforma y tiene un contrato de trabajo o se considera que se encuentra en una relación laboral en el sentido de la legislación vigente en los Estados miembros, los convenios colectivos o las prácticas habituales, teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte de Justicia»⁵⁶. Dado que la Directiva europea reserva el término «trabajo en plataformas» para una persona que realiza dicho trabajo en el marco de una relación laboral, y se refiere al resto de trabajadores (autónomos) como «personas que realizan trabajo en plataformas», sería conveniente que el legislador revisara la definición de «trabajo en plataformas» en la Ley Programática (I) del 27 de diciembre de 2006 (en adelante, Ley de Relaciones Laborales). Un «trabajador de plataforma», según el derecho belga, realiza trabajo en plataformas a través de una plataforma laboral digital, «independientemente de la naturaleza de la relación contractual o de la calificación que le otorguen las partes involucradas». Esta diferencia crucial en la definición de exactamente el mismo término genera confusión. El legislador podría aprovechar la oportunidad para simplificar y reorganizar también la definición de «contratante de plataforma digital».

19. El enfoque de la Directiva es comprensible. El instrumento tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de las personas que realizan trabajo

54 Art. 15 de la Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022 Art. 337/3 de la Ley-Programa I de 1 de julio de 2016, BOE de 4 de julio de 2016.

55 Art. 2 (2) de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

56 *Ibíd.*, art. 2 (4).

en plataformas, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los autónomos. Con ese objetivo en mente, la Directiva define en última instancia qué son los trabajadores de plataformas (léase: «trabajadores de plataformas»). En un paso previo, define a todas las personas, incluidos los autónomos, que realizan trabajo en plataformas de trabajo. El gran inconveniente es que esta definición por etapas resulta bastante compleja y que el concepto de plataforma de trabajo constituye la base de toda la construcción. La definición de plataforma de trabajo es, ante todo, pragmática.

20. De los trabajos europeos se desprende que las demás instituciones de la UE siguieron trabajando en los distintos elementos que se han destacado anteriormente. Estos elementos ofrecen en cada caso la posibilidad de argumentar que determinadas actividades entran o no en el ámbito de aplicación de la Directiva⁵⁷. Teniendo en cuenta dichos elementos, los sindicatos consideran que la definición es demasiado restrictiva⁵⁸. Por el contrario, las organizaciones patronales y otras organizaciones de interés consideran que la definición es demasiado amplia⁵⁹. Ambas partes tienen razón. Por lo tanto, es importante prestar la debida atención a esta cuestión⁶⁰. La definición belga de «plataforma digital contratante» ilustra también cómo, en teoría, podrían añadirse elementos

57 Al parecer, en el Consejo de la Unión Europea hubo debate sobre el significado de un servicio comercial en la definición de la plataforma de trabajo. Consejo de la Unión Europea, Informe de 30 de mayo de 2022 sobre las deliberaciones mantenidas hasta la fecha sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas, ST 9227 2022 REV 1. Por su parte, en el Comité Económico y Social Europeo se señaló que «la mención de “la organización del trabajo realizado por las personas” puede dar lugar a la exclusión indeseada de determinadas plataformas digitales». Dictamen de 23 de marzo de 2022 del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo a través de plataformas, COM (2021) 762 final.

58 La CES sostiene que las definiciones son demasiado restrictivas. Resolución de la CES sobre la propuesta de la Comisión Europea de una Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas y el camino a seguir antes del procedimiento legislativo ordinario, 16-17 de marzo de 2022

59 Business Europe, Propuesta de la Comisión de una Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas, 20 de junio de 2022; IRU, Propuesta de la Comisión Europea de una Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo, 3 de junio de 2022.

60 Así, según el Comité Económico y Social Europeo, la definición de persona que realiza trabajo en plataformas es vaga, general y ambigua. La definición sería demasiado amplia en algunos aspectos y demasiado restrictiva en otros. Dictamen de 23 de marzo de 2022 del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas, COM (2021) 762 final.

adicionales a la definición de una plataforma de trabajo. El legislador belga consideró necesario, por ejemplo, hacer referencia al uso de algoritmos o cualquier otro método o tecnología equivalente. El elemento esencial de la definición de la Comisión, según el cual las plataformas de trabajo se encargan de la organización del trabajo realizado por las personas, también se ha explicado con más detalle. Según el legislador belga, una plataforma digital contratante (léase plataforma de trabajo) «es capaz de ejercer un poder de decisión o de control sobre la forma en que deben realizarse las prestaciones y en lo que respecta a las condiciones de trabajo o salariales»⁶¹. Este elemento se añadió posteriormente de forma sucinta a la definición europea durante las negociaciones. A instancias del Consejo, la definición de plataforma de trabajo menciona que el servicio incluye «el uso de sistemas de supervisión o toma de decisiones automatizados». Aunque la Directiva aclara poco sobre las posibles discrepancias entre las definiciones del Derecho nacional y del Derecho europeo, se puede argumentar que, para que la capacidad nacional de una relación laboral se considere «efectiva» desde el punto de vista del Derecho europeo, las definiciones nacionales deben ajustarse lo más estrictamente posible a la redacción europea. De este modo, se evita que determinadas «plataformas de trabajo digitales» no sean consideradas «plataformas digitales contratantes» en virtud del Derecho europeo y, por lo tanto, eludan la aplicación del ordenamiento jurídico belga.

21. Tan pronto como el «trabajo en plataformas» se defina como un fenómeno independiente, puede surgir una diferencia en la regulación entre las plataformas de trabajo digitales y otras empresas que prestan servicios similares. Esa desigualdad de trato jurídico puede ir tanto en detrimento como en beneficio de las plataformas de trabajo digitales. El sector del trabajo temporal presenta una situación similar. Desde los años 60, los responsables políticos, los juristas y los jueces se han devanado los sesos sobre la forma en que las agencias de trabajo temporal podían encontrar su lugar en el derecho social⁶². Inicialmente,

61 PECINOVSKY señala acertadamente que resulta extraño «que la propia definición de “cliente de una plataforma digital” ya haga referencia al poder de decisión o de control de la plataforma sobre la forma en que se realizan las prestaciones, cuando precisamente esto es lo que debe examinarse a la luz de los criterios». P. PECINOVSKY, «El acuerdo laboral – Parte 2: derecho de despido, trabajadores de plataformas y derecho a la formación», *Revista de Derecho Laboral* 2022.

62 M. WOUTERS, *Normas internacionales del trabajo y trabajo en plataformas: un análisis de las plataformas de trabajo digital basado en los instrumentos sobre agencias de empleo privadas, trabajo a domicilio y trabajo doméstico*, La Haya, Kluwer, 2021.

estas empresas parecían quedar al margen del derecho laboral, ya que no eran ni empleadores típicos ni agencias de colocación⁶³. Poco a poco, sin embargo, las agencias de trabajo temporal adquirieron una posición única dentro de los distintos ordenamientos jurídicos, lo que a menudo dio lugar a un marco jurídico adaptado. Esto también se hizo en consulta con el sector. En muchos países, las agencias de trabajo temporal pueden tratar a sus trabajadores de formas que no están permitidas para un empleador convencional, por ejemplo, mediante contratos diarios sucesivos⁶⁴.

22. Una normativa específica para las plataformas de trabajo corre el riesgo de consolidar desigualdades similares, justificadas o no, entre las plataformas de trabajo y otros empleadores. Al igual que el trabajo temporal se definió por ley⁶⁵, el trabajo en plataformas también recibirá una definición jurídica, tras lo cual se le podrán asignar determinados derechos, excepciones y obligaciones, por ejemplo, en lo que respecta a la gestión algorítmica. Esto explica también por qué la definición es un tema tan delicado.

III. LA RELACIÓN LABORAL Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

A. LA LEY DE RELACIONES LABORALES

23. Para que exista un contrato de trabajo, debe haber autoridad. Una relación laboral sin autoridad equivale a una colaboración por cuenta propia. La autoridad es, por un lado, un elemento esencial para que se produzca un

63 W. ALBEDA, R. BLANPAIN y G.M.J. VELDKAMP (eds.), *Temporary work in modern society*, Bruselas, International Institute for Temporary Work, 1978.

64 N. COUNTOURIS, S. DEAIGIN, M. FREEDLAND, A. KOUKIADAKI y J. PRASSL, *Informe sobre las agencias de trabajo temporal y el trabajo a través de agencias de trabajo temporal*, Ginebra, OIT, 2016.

65 La legislación belga no define el concepto de «trabajo temporal». Lo que sí se define es el contrato de trabajo temporal. Se trata de un contrato por el que una el trabajador cedido se compromete ante una agencia de trabajo temporal a realizar, a cambio de un salario, una forma autorizada de trabajo temporal en la empresa usuaria. Además, se definen también la agencia de trabajo temporal y el trabajador cedido, y la ley ofrece una descripción de las formas autorizadas de trabajo temporal. De la suma de todas esas definiciones se deriva la descripción jurídica del trabajo temporal. Ley de 24 de julio de 1987 relativa al trabajo temporal, al trabajo a través de una agencia de trabajo temporal y a la puesta a disposición de trabajadores para usuarios, BOE de 20 de agosto de 1987 (Ley de Trabajo Temporal).

contrato de trabajo⁶⁶ y, por otro, también es una consecuencia del propio contrato de trabajo. La ley obliga al trabajador a actuar de acuerdo con las órdenes y las instrucciones que le da el empresario con vistas a la ejecución del contrato de trabajo⁶⁷.

24. La Ley de Relaciones Laborales describe en los artículos 328 a 338 cómo identifica el Derecho belga la naturaleza de la colaboración. Estos artículos, que en ocasiones deben leerse en relación con determinados decretos reales sectoriales, determinan si una colaboración se basa en un contrato de trabajo (con una relación jurídica de autoridad) o en un contrato de trabajo por cuenta propia. Para establecer la distinción, la Ley de Relaciones Laborales ha transpuesto en gran medida a la legislación las «sentencias de calificación» del Tribunal de Casación⁶⁸. En varias sentencias, el Tribunal de Casación estableció de forma clara y precisa que:

«cuando las partes han dado a su contrato una denominación determinada, el juez de primera instancia no puede sustituirla por otra si la denominación dada por las partes no puede excluirse sobre la base de los datos sometidos a su apreciación»⁶⁹.

25. Esa postura se plasma en el artículo 331 de la Ley de Relaciones Laborales. El artículo establece que las partes son libres de elegir la naturaleza de su relación laboral, pero la ejecución efectiva del contrato debe corresponder a la naturaleza elegida (la «autonomía de voluntad corregida»). El quid de la cuestión: «Debe darse prioridad a la calificación que se desprende del ejercicio efectivo si esta excluye la calificación jurídica elegida por las partes»⁷⁰. La palabra

66 Art. 2 y 3 de la Ley de Contratos de Trabajo; art. 331-333 de la Ley de Relaciones Laborales.

67 Art. 17, 2° de la Ley de Contratos de Trabajo.

68 J. GOYVAERTS, «Naturaleza de la relación laboral» en F. HENDRICKX y C. ENGELS (eds.), *Derecho laboral*, Bruges, die Keure, 2020, 203-205.

69 Cass. 28 de abril de 2003, AR S.01.0184.F, Arr.Cass. 2003, núm. 4, 1050, JTT 2003, núm. 860, 261 (nota), NJW 2003, núm. 40, 886, Pas. 2003, núm. 4, 880, RABG 2003, núm. 19, 1093 (nota de M. DEMEDTS) y Soc.Kron. 2003, núm. 9, 450. Dicho de otro modo: «cuando las partes han dado una denominación a su contrato, el juez de hecho no puede sustituirla por otra, si, sobre la base de los datos que se le han presentado para su valoración, no le resulta posible «debe rechazarse la denominación dada al acuerdo por las partes». Cass. 23 de diciembre de 2002, AR S.01.0169.F, JTT 2003, núm. 860, 271 (nota), Ors. 2003, núm. 4, 28, Pas. 2002, núm. 13, 2468 y RW 2005-06, núm. 1, 24.

70 Art. 331 de la Ley de Relaciones Laborales.

«excluír» es esencial porque apunta a una «incompatibilidad». En principio, el juez solo recalificará un contrato de trabajo autónomo acordado por las partes en la economía de plataformas como contrato de trabajo por cuenta ajena si los hechos son incompatibles con un contrato de trabajo autónomo. Los tribunales laborales también aplican habitualmente la Ley de Relaciones Laborales en ese sentido estricto⁷¹.

26. Además, esta incompatibilidad entre la voluntad de las partes y los hechos debe determinarse con arreglo a los procedimientos descritos en la ley⁷². Inicialmente⁷³ solo existían dos procedimientos: una incompatibilidad puede demostrarse a partir de los criterios generales del artículo 333 o recurriendo a una presunción jurídica (sectorial) con criterios socioeconómicos, tal y como se describe en los artículos 337/1-337/2 de la Ley de Relaciones Laborales y los correspondientes decretos reales.

27. La presunción legal con criterios socioeconómicos se aplica en determinados sectores propensos al fraude y se estableció como parte de un plan más amplio para combatir el falso autoempleo y el falso empleo por cuenta ajena⁷⁴. La presunción debe aplicarse cuando intervenga un presunto empleador perteneciente al sector de la construcción, la seguridad, el transporte, la limpieza, la agricultura o la horticultura⁷⁵. En lo que respecta a la economía de plataformas, la existencia de dicha presunción en los sectores del transporte y la limpieza reviste una importancia fundamental. El juez, en lo que respecta a las platafor-

71 Así, el Tribunal Laboral de Bruselas dictaminó que un horario fijo o la puesta a disposición de los locales y el material por parte del cliente no son incompatibles con la condición de trabajo por cuenta propia. El Tribunal Laboral de Gante considera que el establecimiento de determinadas políticas y directrices no es incompatible con una colaboración por cuenta propia. Arbh. Bruselas, 11 de septiembre de 2018, n.º 2016/AB/106, JTT 2018, núm. 1323, 478; Tribunal Laboral de Gante, 10 de octubre de 2019, TWVR 2019, núm. 5, 318 (nota), y TGR-TWVR 2021, núm. 3, 173.

72 Art. 332 de la Ley de Relaciones Laborales.

73 La Ley de 3 de octubre de 2022, relativa a diversas disposiciones laborales, introdujo un cambio al añadir un nuevo capítulo V/2 a la Ley de Relaciones Laborales, con lo que se estableció un procedimiento. Esto se explicará más adelante.

74 Proyecto de ley de 2 de julio de 2012 por el que se modifica el título XIII de la Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006, en lo que respecta a la naturaleza de las relaciones laborales, Doc. Parl. Cámara n.º 53-2319/001.

75 Art. 337/1 de la Ley de Relaciones Laborales.

mas de trabajo en esos sectores, antes de la evaluación basada en los criterios generales, aplicar los criterios socioeconómicos vinculados a la presunción legal para determinar si se trata presumiblemente de una relación laboral o de una colaboración autónoma.

28. La Ley de Relaciones Laborales establece una serie de criterios socioeconómicos⁷⁶ para la presunción jurídica que se aplican en caso de que no se apruebe un decreto real sectorial con criterios de inspiración más sectorial. Ese es, por ejemplo, el caso del sector de la limpieza. Por el contrario, muchos otros comités paritarios (sub), por el contrario, ya han acordado criterios separados y más específicos para cada sector. Este es también el caso del sector del transporte, donde se aplican diversos criterios sectoriales⁷⁷. El endurecimiento de los criterios socioeconómicos a nivel sectorial debería, en principio, permitir una ponderación equilibrada. A falta de un real decreto específico para el sector o si No obstante, cuando no sea de aplicación el Real Decreto, seguirán siendo de

76 Se considerará que se trata de un trabajador «cuando del análisis de la relación laboral se desprenda que se cumplen más de la mitad de los criterios siguientes: a) ausencia de cualquier riesgo financiero o económico por parte de quien realiza las actividades, como ocurre, entre otros casos: [...]; b) ausencia de responsabilidad y de poder de decisión sobre los recursos financieros de la empresa por parte de quien realiza las actividades; c) ausencia de poder de decisión sobre la política de compras de la empresa por parte de quien realiza las actividades; d) la falta de poder de decisión sobre la política de precios de la empresa por parte de quien realiza las actividades, salvo cuando los precios estén fijados por ley; e) la falta de obligación de resultado respecto al trabajo acordado; f) la garantía de pago de una remuneración fija, independientemente de los resultados de la empresa o del volumen de las prestaciones realizadas por quien ejecuta las actividades; g) no ser empleador de personal contratado de forma personal y libre, o carecer de la posibilidad de contratar personal o de ser sustituido para la ejecución del trabajo acordado; h) no presentarse como una empresa ante otras personas o trabajar principalmente o habitualmente para un solo contratante; i) trabajar en locales de los que no se es propietario ni arrendatario, o trabajar con material puesto a disposición, financiado o garantizado por la otra parte contratante. Art. 337/2 de la Ley de Relaciones Laborales.

77 Es posible que se apliquen diferentes decretos reales con distintos criterios socioeconómicos para los diversos subsectores dentro del mismo sector. Existe, entre otros, un Real Decreto específico con criterios para el subcomité paritario de taxis y el alquiler de vehículos con conductor, y otro Real Decreto con criterios para el subcomité paritario de transporte por carretera y logística por cuenta de terceros. Real Decreto de 29 de octubre de 2013 por el que se aplica el artículo 337/2, apartado 3, de la Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006 en lo que respecta a la naturaleza de las relaciones laborales existentes en el marco del ejercicio de actividades que entran en el ámbito de aplicación del subcomité paritario para el transporte por carretera y la logística por cuenta de terceros, BOE 26 de noviembre de 2013; Real Decreto de 29 de octubre de 2013 por el que se aplica el artículo 337/2, apartado 3, de la Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006 en lo que respecta a la naturaleza de las relaciones laborales existentes en el marco del ejercicio de actividades que entran en el ámbito de aplicación del subcomité paritario para los taxis y del del transporte y la logística, únicamente para las actividades de alquiler de vehículos con conductor y de servicios de taxi colectivo, BOE 26 de noviembre de 2013.

aplicación los criterios socioeconómicos del artículo 337/2 de la Ley de Relaciones Laborales, como ocurre, por ejemplo, en el sector de la limpieza o, según el tribunal laboral, también en el caso de Uber⁷⁸.

29. Cuando se cumplen menos de la mitad de estos criterios, se presume, de forma refutable, que la colaboración constituye una colaboración autónoma. Una vez que de la aplicación de la presunción legal se desprenda que existe una presunción refutable de que la colaboración se deriva de un contrato de trabajo o de que se trata de una relación de trabajo por cuenta propia, el resultado de la presunción legal puede refutarse sobre la base de todos los medios de derecho, en particular los criterios generales⁷⁹. Esquemáticamente, ocurre lo siguiente:

Sectores habituales	Voluntad de las partes	Sectores propensos al fraude:
		Construcción, seguridad, transporte, agricultura y limpieza
¿Es la voluntad de las partes incompatible con los hechos que entran dentro los criterios generales, en particular: - la libertad de organización del horario de trabajo; - la libertad de organización del trabajo; - la posibilidad de ejercer un (art. 331-1) (art. 331-333)?		Aplicación de la presunción legal
	Calificación 	¿Puede el resultado de la presunción legal refutarse, lo cual es posible sobre la base de todos los medios, entre otros, los criterios generales (art. 331-333 y 337/2, § 2)?

78 Arbrb. Bruselas, 21 de diciembre de 2022, n.º 21/632/A.

79 Tribunal Laboral de Bruselas, 25 de abril de 2018, n.º 2017/AB/22, JTT 2018, núm. 1313, 301.

30. Si bien la presunción jurídica sectorial belga puede ser, en principio, una buena idea⁸⁰, su aplicación práctica sigue siendo un tema delicado. Existe, entre otras cosas, una falta de claridad sobre la metodología que debe seguirse para refutar el resultado de la presunción jurídica. En el marco del procedimiento ordinario en los sectores no susceptibles de fraude, la voluntad de las partes solo puede refutarse en la medida en que los hechos, que se rigen por los criterios generales, excluyan la calificación acordada⁸¹. Esto establece un requisito claro y anima a los tribunales a identificar determinados hechos individuales o un conjunto de hechos de los que se desprenda una incompatibilidad. En cambio, en el procedimiento para los sectores propensos al fraude, la calificación designada por la presunción legal puede refutarse «por todos los medios legales, entre otros, sobre la base de los criterios generales establecidos en la presente ley»⁸². Esa forma no vinculante de refutar la presunción legal parece incitar a los tribunales, en la práctica, a seguir basándose principalmente en los criterios generales. Así, el Tribunal de Casación añade: «Las disposiciones del artículo 337/2 de la Ley de Relaciones Laborales contienen una presunción refutable, que no excluye que la naturaleza de una relación laboral se determine de manera concluyente sobre la base de los criterios generales»⁸³. La falta de claridad sobre la forma en que debe refutarse la presunción legal, unida a la idea de que los criterios generales sirven para emitir un juicio concluyente, hace que el impacto de la presunción legal deba relativizarse (véase *infra*, III.B.2).

31. Por último, en lo que respecta a los criterios generales, el Derecho belga no tiene en cuenta todos los datos para determinar si los hechos son incompatibles con la voluntad de las partes. El artículo 333 de la Ley de Relaciones

80 La recomendación internacional al respecto establece, entre otras cosas, que: «Con el fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación laboral, los Miembros deberían, en el marco de la política nacional a que se refiere la presente Recomendación, considerar la posibilidad de: (a) [...]; (b) establecer una presunción legal de que existe una relación laboral cuando concurren uno o más indicadores pertinentes; y (c) determinar, tras consultas previas con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, que los trabajadores con determinadas características, en general o en un sector concreto, deben considerarse empleados o autónomos». La presunción jurídica belga es, en cierta medida, una mezcla de los elementos (b) y (c); § 11 de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (n.º 198).

81 Art. 332 de la Ley de Relaciones Laborales.

82 *Ibid.*, art. 337/2, § 2.

83 Tribunal de Casación, 13 de septiembre de 2022, AR P.22.0356.N.

Laborales estipula que los criterios generales «que permiten evaluar la existencia o la ausencia de un vínculo de subordinación son:

- la voluntad de las partes tal y como se expresó en su acuerdo, en la medida en que este último se ejecute de conformidad con lo dispuesto en el artículo 331;
- la libertad de organización del tiempo de trabajo;
- la libertad de organización del trabajo;
- la posibilidad de ejercer un control jerárquico»⁸⁴.

32. Los criterios generales se derivan en gran medida de la jurisprudencia⁸⁵. Esto conduce a una situación paradójica. Por un lado, los criterios belgas recogidos en el texto legal se basan en la jurisprudencia belga anterior a 2007, lo que subraya la importancia de la jurisprudencia en esta materia. Por otro lado, la incorporación de estos criterios en el texto legal hace precisamente que la jurisprudencia posterior a 2006 tenga menos margen para seguir evolucionando. En este sentido, mientras que la inclusión de criterios generales en el texto legal tenía por objeto limitar la libertad de acción de los tribunales y garantizar que no cada ámbito jurídico desarrollara su propia jurisprudencia, este sistema «cerrado» también provoca cierta rigidez. Esto se observa en los que parecen ser diferentes de las nuevas formas de empleo que han surgido anteriormente. En el extranjero, por ejemplo, en el ámbito de los servicios de mensajería, se suele dar importancia al hecho de que los trabajadores de la plataforma estén plenamente integrados en las actividades principales⁸⁶ de la empresa de la plataforma o a que la organización de dichas actividades esté totalmente dirigida a través de la plataforma⁸⁷. Este enfoque no parece encajar directamente en ninguno de los cuatro criterios generales. Tampoco la idea de que los conductores de Uber no prestan sus servicios en beneficio de su propia «empresa», sino en beneficio de Uber —la única entidad que realmente desarrolla una política empresarial—,

⁸⁴ Art. 333 de la Ley de Relaciones Laborales.

⁸⁵ Proyecto de ley-programa (I) de 27 de noviembre de 2006, Boletín Oficial de la Cámara n.º 51-2773/001.

⁸⁶ Véanse, por ejemplo, los apartados 3.9.4. y 3.9.5. Tribunal de Apelación de Ámsterdam, 16 de febrero de 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392. La sentencia fue confirmada por el Tribunal Supremo el 24 de marzo de 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

⁸⁷ Tribunal Supremo de España, 25 de septiembre de 2020, n.º ECLI: ES:TS:2020:2924.88.

parece encajar directamente en Bélgica con un criterio general⁸⁸. Por lo tanto, estos datos tienen una importancia nula o mínima. En la medida en que se tuvieran en cuenta, por ejemplo, porque entran dentro del criterio general de organización del trabajo, difícilmente podrían influir en la resolución final del tribunal.

33. Además del carácter cerrado de los criterios generales, también cabe formular observaciones sobre los criterios individuales. En particular, el primer criterio, relativo a la voluntad de las partes, resulta algo sorprendente. Entre los tres criterios restantes, más concretamente la libre organización del tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la posibilidad de ejercer un control jerárquico, pueden incluirse muchos elementos fácticos para evaluar la relación de subordinación entre el trabajador y el cliente/empleador. El primer criterio, por el contrario, parece ceñirse a la calificación contractual, lo que difícilmente puede haber sido la intención del artículo 333. El objetivo perseguido es, en efecto, evaluar la relación de subordinación de hecho mediante los criterios generales. Teniendo en cuenta ese objetivo, el primer criterio también puede interpretarse de tal manera que el juez mire más allá de la «estricta» voluntad de las partes indicada en el contrato. De hecho, un contrato puede indicar en su primer artículo que se celebra entre un autónomo y un cliente y que ambas partes reconocen que no constituye un contrato de trabajo. Sin embargo, en los artículos siguientes pueden figurar todo tipo de cláusulas que, en esencia, hacen que el contrato se asemeje a un contrato de trabajo. En teoría, el primer criterio general podría permitir al juez evaluar el contrato en su totalidad, haciendo hincapié en las disposiciones que tienen un impacto en la realidad. Sin embargo, el primer criterio se refiere a la voluntad de las partes «tal y como se expresó en su contrato», por lo que no parece posible tener en cuenta todo tipo de reglamentos, códigos de conducta, recomendaciones, etc., que las plataformas de trabajo proporcionan a los trabajadores autónomos para afirmar que la voluntad de las partes es ambigua.

88 Tribunal Laboral de Nueva Zelanda, Wellington, 25 de octubre de 2022, n.º [2022] NZEmpC 19 EMPC 230/2021.

B. LA LEY DE RELACIONES LABORALES APLICADA AL TRABAJO EN PLATAFORMAS

1. Las resoluciones de la Comisión Administrativa de Relaciones Laborales

34. A pesar de los nobles objetivos de la Ley de Relaciones Laborales, que debía facilitar la resolución de cuestiones de calificación, hasta la fecha sigue sin estar claro en gran medida si los trabajadores de plataformas del sector del transporte belga son trabajadores por cuenta ajena. Y mucho menos hay claridad sobre los trabajadores de plataformas en otros sectores. En el sector del transporte, la Comisión Administrativa para la Regulación de las Relaciones Laborales ha intervenido en varias ocasiones. Esta Comisión fue creada por la Ley de Relaciones Laborales y revitalizada por la ley de 25 de agosto de 2012 por la que se modifica la Ley de Relaciones Laborales⁸⁹. Forma parte del SPF Seguridad Social y está compuesta por representantes de la RSZ, la RSVZ, el SPF WASO y el SPF Seguridad Social. La Comisión está presidida por un magistrado de carrera. El objetivo subyacente a su creación era evaluar las relaciones laborales de una manera más accesible y aportar claridad sobre el régimen de seguridad social aplicable⁹⁰. A diferencia de una sentencia del tribunal laboral, la decisión de la Comisión solo es vinculante para las instituciones representadas en la Comisión, así como para los fondos de la seguridad social, y no para las partes individuales⁹¹.

35. Presidida por Jean-François Neven, presidente de sala del Tribunal Laboral francófono de Bruselas, la Comisión decidió en dos ocasiones que de los hechos expuestos por un repartidor de Deliveroo se desprendía que existían elementos suficientes para concluir que no se trataba de una colaboración autónoma, sino de un contrato de trabajo. La primera resolución se dictó el 23 de febrero de 2018⁹². Un repartidor que anteriormente trabajaba en Deliveroo

89 Ley de 25 de agosto de 2012 por la que se modifica el Título XIII de la Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006, en lo que respecta a la naturaleza de las relaciones laborales, BOE de 11 de septiembre de 2012.

90 Art. 329 de la Ley de Relaciones Laborales.

91 Ibid., art. 338, § 4.

92 Comisión Administrativa para la Regulación de las Relaciones Laborales, 23 de febrero de 2018, n.º 116 - FR - 20180209.

como empleado de Smart en virtud de un contrato de trabajo⁹³, se vio obligado a realizar el mismo trabajo como autónomo a partir de febrero de 2018 porque Deliveroo puso fin a la colaboración con Smart. El repartidor, descontento, acudió a la Comisión, que dictó una resolución. En primer lugar, se aplicaba la presunción legal de los artículos 337/1-337/2 de la Ley de Relaciones Laborales. Más concretamente, el Real Decreto de 29 de octubre de 2013 prescribiría, según la Comisión, los criterios correctos⁹⁴. Se cumplía la gran mayoría de los criterios del Real Decreto, por lo que se presumía de forma refutable que la relación laboral implicaba la condición de trabajador por cuenta ajena. A continuación, en el marco de los criterios generales, dado que el mensajero aún no había aceptado trabajar como autónomo (y, de hecho, se negaba a aceptar este cambio), la voluntad de las partes no era relevante. Este es un componente importante de la resolución. La Comisión relaciona a continuación también la libertad con la que los mensajeros pueden organizar su tiempo de trabajo. Basándose, entre otras cosas, en la sentencia del Tribunal de Casación de 18 de octubre de 2010, la Comisión señala que las modalidades de reserva de franjas horarias y las consecuencias derivadas de no estar disponible durante las franjas aceptadas limitan considerablemente la libertad de los repartidores⁹⁵. La normativa obligaría de facto al repartidor a permanecer disponible para la plataforma durante todas las franjas horarias aceptadas por Deliveroo que se hayan reservado con más de una semana de antelación. La Comisión evalúa conjuntamente la libertad de los repartidores para organizar su trabajo y la capacidad de Deliveroo para ejercer

93 Para un análisis de Smart y sus operaciones, véase J. DRAHOKOUPIL y A. PIASNA, «Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SSmart arrangement», *Etui Working Paper* 2019, n.º 01. Se ha realizado un análisis más jurídico en: S. CAPIAU y A. LAMINE, «Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes: SSmart» en D. DUMONT, A. LAMINE y J.-B. MAISIN (eds.), *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants*, Bruselas, Larcier, 2020, 223-289.

94 Real Decreto de 29 de octubre de 2013 por el que se aplica el art. 337/2, § 3, [...] al ámbito de aplicación del subcomité paritario para el transporte por carretera y la logística por cuenta de terceros, de 26 de noviembre de 2013.

95 El hecho de que el ejecutor del trabajo disponga de la libertad de aceptar o no una oferta de trabajo y, en su caso, pueda rechazar encargos, no impide que, una vez que haya aceptado el trabajo, el empleador pueda disponer del trabajo de su empleado y regular dicho trabajo de conformidad con las disposiciones del contrato. El mero hecho de que el ejecutor del trabajo sea totalmente libre de aceptar o no la oferta de trabajo no implica que dicho ejecutor del trabajo sea libre en la organización de su tiempo de trabajo, una vez que ha aceptado el encargo». Cass. 18 de octubre de 2010, AR S.10.0023.N, Arr.Cass. 2010, n.º 10, 2532, JTT 2011, n.º 1086, 22, Pas. 2010, n.º 10, 2662, RABG 2011, n.º 15, 1019 (nota K, NEVENS), RW 2010-11, afl. 39, 1651 (nota), en Soc. Kron. 2013, afl. 1, 48 (nota).

un control jerárquico. A este respecto, la Comisión se remite a las palabras del Tribunal de Casación según las cuales «la relación de autoridad característica del contrato de trabajo existe tan pronto como una persona puede, de hecho, ejercer una supervisión sobre los actos de otra persona»⁹⁶. La supervisión se manifestaría en este caso a través de las diversas posibilidades de instrucción y control de las que dispone Deliveroo

36. En una segunda resolución de 9 de marzo de 2018, la Comisión reitera sus consideraciones con respecto a Deliveroo⁹⁷. Ambas resoluciones fueron posteriormente anuladas por el tribunal laboral, ya que el artículo 338, apartado 3, de la Ley de Relaciones Laborales impide a la Comisión dictar una resolución cuando las instituciones de la seguridad social o la fiscalía laboral ya hayan iniciado una investigación sobre la relación laboral. Este último era el caso en este asunto⁹⁸. Dado que la anulación de las resoluciones se produjo por motivos meramente formales, parecía, no obstante, ofrecer una indicación provisional.

37. Además, a propuesta de Jérôme Martens, consejero del Tribunal Laboral de Lieja, la Comisión dictaminó en octubre de 2020 que el conductor de Uber en cuestión tampoco podía ser autónomo⁹⁹. En el caso de Uber, en el marco de la presunción legal sobre la naturaleza de la relación laboral, se aplica, en su caso, un real decreto distinto al de Deliveroo. El Real Decreto pertinente es también de 29 de octubre de 2013, pero solo se refiere al subcomité paritario para los taxis o las actividades de alquiler de vehículos con conductor y los servicios de taxi colectivo¹⁰⁰. De forma similar a las decisiones sobre Deliveroo, la Comisión

96 Cass. 10 de septiembre de 2001, AR S.00.0187.F. Arr. Cass. 2001, n.º 7, 1416, y Pas. 2001, n.º 9-10, 1364.

97 Comisión Administrativa para la Regulación de las Relaciones Laborales, 9 de marzo de 2018, n.º 113 - PR 20180123.

98 S. DIERCKX, «Persiste la incertidumbre para los repartidores de Deliveroo: el tribunal laboral no se pronunciará sobre su estatuto hasta dentro de dos años», www.vrt.be/vrtnws/nl/2019/07/18/onzekeurheid-duurt-voort-voor-deliveroo-koeriers-arbeidsrechtba (publicado el 18 de julio de 2019).

99 Comisión Administrativa para la Regulación de las Relaciones Laborales, 26 de octubre de 2020, n.º 187 - FR - 20200707.

100 Real Decreto de 29 de octubre de 2013 por el que se aplica el art. 337/2, § 3, [...] al ámbito de aplicación del subcomité paritario de taxis y del comité paritario de transporte y logística, únicamente para las actividades de alquiler de vehículos con conductor y de servicios de taxi colectivo, BOE de 26 de noviembre de 2013.

concluye de nuevo que se cumplen la mayoría de los criterios socioeconómicos para el subsector. Se presume, salvo prueba en contrario, que Uber es el empleador. En cuanto a los criterios generales, el conductor de Uber ha aceptado claramente la condición de autónomo. Esto juega claramente en contra de una calificación como trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, este no es el caso para el resto de criterios generales. La Comisión sostiene que la libertad del conductor de Uber para organizar su jornada laboral es más limitada que la de un taxista autónomo, que se inscribe en una central de taxis y puede aceptar o rechazar un servicio en función de la distancia o la duración del mismo, sin riesgo de sanciones ni de perder solicitudes de transporte efectivas. Si el taxista autónomo considera más rentable permanecer donde se encuentra en lugar de aceptar el servicio, tiene esa posibilidad. No es así en el caso del conductor de Uber, cuyas negativas no son bien vistas. Sobre todo, según la Comisión, la organización del trabajo está totalmente estandarizada y la situación no deja mucho margen para la intervención personal de los conductores. Por último, Uber dispone de la posibilidad de dar instrucciones, velar por su cumplimiento y excluir a un conductor de la aplicación. Esto apunta, según la Comisión, a una posibilidad de control jerárquico incompatible con una colaboración autónoma. A modo de conclusión, la Comisión señala, por tanto, que, tanto en virtud de la presunción jurídica como de los criterios generales, resulta que la colaboración se basa en un contrato de trabajo.

2. Las sentencias del Tribunal Laboral francófono

a. La sentencia Deliveroo

38. Teniendo en cuenta las resoluciones (parcialmente anuladas) de la Comisión de Relaciones Laborales¹⁰¹, y el hecho de que la Auditoría Laboral, tras una investigación exhaustiva, interpusiera una demanda ante el tribunal laboral, se esperaba que el tribunal laboral francófono de Bruselas también dictaminara que los repartidores de Deliveroo en cuestión son trabajadores por cuenta ajena¹⁰².

101 Para un análisis de la Comisión Administrativa y la situación tras las resoluciones de la Comisión sobre el trabajo en plataformas, véase S. BOELENS y A. VAN REGENMORTEL, «La calificación de la relación laboral: análisis del funcionamiento y las resoluciones de la Comisión Administrativa para la regulación de la relación laboral», Soc.Kron. 2020, núm. 10, 389-458.

102 M. WOUTERS, «Los repartidores autónomos de comida de Deliveroo: ¿síntomas de un

No obstante, el tribunal laboral falló en sentido contrario¹⁰³, de forma similar a la sentencia del tribunal de lo mercantil de Bruselas sobre Uber¹⁰⁴. Aunque el tribunal laboral, en consonancia con la Comisión Administrativa, llegó a la conclusión de que debía tenerse en cuenta la presunción legal en combinación con el real decreto sectorial y que, sobre la base de la presunción legal, se presume de forma refutable que Deliveroo es el empleador, el tribunal laboral llegó finalmente a la conclusión definitiva de que los repartidores son autónomos. A juicio del tribunal laboral, Deliveroo podía refutar el resultado de la presunción por todos los medios legales, incluidos los criterios generales. A este respecto, el tribunal señala, entre otros, los siguientes puntos:

- La voluntad de las partes: «De lo anterior se desprende que la intención de las partes era celebrar un contrato cuyo objetivo fuera la prestación de servicios por cuenta propia. Sin embargo, la voluntad de las partes no basta por sí sola para refutar la presunción. Lo que importa es la forma en que se ejecutó el contrato en la práctica. A tal fin, los tres criterios que se mencionan a continuación son de importancia esencial para evaluar la forma en que se ejecutó la relación laboral»¹⁰⁵.
- La libertad de organizar el tiempo de trabajo: «Por último, el tribunal señala que el perito designado por el Auditor Laboral no ha podido concluir que la aplicación Deliveroo Rider contenga un algoritmo que tenga en cuenta las estadísticas sobre el número de entregas realizadas por los repartidores o la duración de dichas entregas, ... [a la hora de asignar trabajo (oportunidades)]. CONCLUSIÓN: La libertad para organizar su tiempo de trabajo no parece estar limitada para los repartidores»¹⁰⁶.

problema generalizado?», *Arbeitsrecht Journal* 2022.

103 Tribunal Laboral de Bruselas, 8 de diciembre de 2021, n.º 19/5070/A, JLMB 2022, n.º 9, 390 (nota), JTT 2022, n.º 1427-1428, 209, (nota de P. MAERTEN), y BJS 2022, núm. 683, 6-96. Para un análisis de la sentencia: P. MAERTEN, «Observaciones», JTT 2022, núm. 1427, 234-241; E. WAUTERS y A. L. BROCORENS, «¿Qué estatuto para los trabajadores de las plataformas? La sentencia Deliveroo: contexto belga y europeo», *Or.* 2022, núm. 4, 95-103.

104 El Tribunal de lo Mercantil consideró que los conductores de Uber eran autónomos. Tribunal de lo Mercantil de Bruselas, 16 de enero de 2019, n.º A/18/02920.

105 Traducción personal del francés, *Arbrb.* Bruselas, 8 de diciembre de 2021, n.º 19/5070/A, JLM 2022, n.º 9, 390 (nota), JTT 2022, n.º 1427-1428, 209, (nota de P. MAERTEN), y BJS 2022, n.º 683, 6-96.

106 *Ibid.*

- La libertad de organizar el trabajo: «Ningún elemento recopilado durante la investigación realizada por el Auditor Laboral permite suponer que Deliveroo utilice esta aplicación para controlar a los repartidores e imponerles una sanción si fuera necesario. La necesidad de que el cliente compruebe la entrega justifica, además, que Deliveroo considere la imposibilidad de realizar la entrega debido a un acto voluntario del repartidor como una infracción grave por parte de este último. EN CONCLUSIÓN: La libertad para organizar el trabajo no parece estar limitada por parte de los repartidores»¹⁰⁷.
- La posibilidad de ejercer un control jerárquico: «El tribunal constata que de las declaraciones de los repartidores que el Auditor Laboral ha recogido en sus conclusiones no se desprende ningún elemento que demuestre el ejercicio concreto de un poder jerárquico. [...] Aunque ninguno de los elementos examinados anteriormente pone de manifiesto el ejercicio concreto de un poder jerárquico, el Auditor Laboral (al igual que la RSZ y los mensajeros que intervienen voluntariamente) que la mera posibilidad de ejercer un control jerárquico ya basta para considerar que se cumple el cuarto criterio general. [...] EN CONCLUSIÓN: Sobre la base de las pruebas recabadas durante la investigación, no puede determinarse que exista un poder jerárquico»¹⁰⁸.

De los análisis realizados en virtud de los cuatro criterios generales se desprende, según argumenta a continuación el tribunal laboral, que, aunque existe la presunción de que los 115 repartidores tienen un contrato de trabajo con arreglo al artículo 337, apartado 2, de la Ley de Relaciones Laborales, el tribunal considera, no obstante, que «el examen de los cuatro criterios generales confirma que no existe una relación jurídica de subordinación, por lo que la presunción surgida de la presencia de seis de los ocho criterios específicos debe considerarse refutada en el presente caso y no puede concluirse que exista un contrato de trabajo para los mensajeros»¹⁰⁹. Esta conclusión es quizás el elemento más llamativo de la sentencia. En principio, habida cuenta de la lógica de una

107 Ibid.

108 Ibid.

109 Ibid.

presunción refutable¹¹⁰, cabría esperar que, si la presunción legal no es aplicable, los mensajeros autónomos y/o el auditor laboral deban demostrar que el contrato da la impresión errónea de que se trata de una colaboración autónoma. Por el contrario, si se aplica la presunción legal y esta indica que se presume, de forma refutable, que la relación constituye un contrato de trabajo, cabría suponer que, a continuación, el presunto empleador debe demostrar que esta calificación presunta es contraria a los hechos (que se inscriben en los criterios generales). Aplicado a este caso, esto significaría que Deliveroo debe demostrar por qué, a pesar de la presunción, los hechos revelan que se trata, sin embargo, de una colaboración autónoma. Sin embargo, esa no es la metodología que se aplica sistemáticamente en la sentencia. Como se desprende en cierta medida de las citas anteriores, se vuelve a examinar, más bien, en el marco de los criterios generales, si el auditor laboral aporta las pruebas necesarias. De este modo, sin embargo, el paso previo con la presunción legal resulta en gran medida superfluo. En lugar de dejar que Deliveroo aporte la prueba de que existe una colaboración autónoma, la carga de la prueba en el marco de los criterios generales sigue cayendo en gran medida sobre los repartidores y la auditoría laboral. En III.A. (supra) ya se señaló que la Ley de Relaciones Laborales adolece de deficiencias en este ámbito, ya que la ley no especifica suficientemente qué impacto tiene la presunción legal sobre la carga de la prueba. La falta de una metodología clara para refutar la presunción hace que esta sea a menudo inútil¹¹¹.

39. Un claro ejemplo de la falta de dicha metodología es que, una vez que el tribunal laboral señala que los repartidores de Deliveroo son presumiblemente trabajadores por cuenta ajena, el tribunal determina que la voluntad de las partes indica que se trata de una colaboración por cuenta propia. El tribunal laboral señala que la mera voluntad de las partes no basta para refutar con éxito la presunción. Esto es lógico. El hecho de que se tenga en cuenta la voluntad de las partes para refutar la presunción legal es, en sí mismo, sorprendente. En este contexto, la presunción legal parece destinada principalmente a invalidar la voluntad de las partes como punto de partida del análisis en virtud de los criterios

110 M. KULLMAN, «“Platformisation” of work: An EU perspective on Introducing a legal presumption», *European Labour Law Journal* 2022, vol. 13, n.º 1, 70.

111 V. DOOMS y T. MESSIAEN, *Ley de relaciones laborales 2.0: El falso autónomo aplicado al lugar de trabajo*, Amberes, Intersentia, 2020, 41-43.

generales. En este caso, las partes acordaron que se trataba de una colaboración autónoma, lo que queda invalidado por la presunción legal, tras lo cual el tribunal construye un razonamiento partiendo de un punto de partida distinto de la voluntad de las partes. Sin embargo, al recurrir de nuevo a la voluntad de las partes para refutar la presunción legal, se entra en un círculo vicioso. Esto ilustra el margen de mejora en cuanto a la metodología que debe aplicarse.

40. La Directiva sobre plataformas de trabajo puede tener un impacto significativo en el funcionamiento de la presunción legal¹¹². El artículo 6 del proyecto de Directiva definitivo indica que se espera que los Estados miembros elaboren directrices para aplicar la presunción «incluidos los procedimientos para su refutación». La exposición de motivos del artículo 5 establece a este respecto que: «La carga de la prueba de que no existe una relación laboral recae en la plataforma de trabajo digital»¹¹³. Esta visión también sigue reflejándose en el preámbulo del proyecto de directiva definitivo¹¹⁴. Tales disposiciones son sumamente relevantes en el contexto belga. Las directrices requeridas podrían conducir a una clara inversión de la carga de la prueba, lo que también podría tener un impacto más amplio en la aplicación de las presunciones legales belgas ya existentes fuera de la economía de plataformas.

b. La sentencia Uber

41. La necesidad de revisar la interacción entre la presunción legal y los criterios generales también se vislumbra en la sentencia Uber de diciembre de 2022¹¹⁵. En ella, un conductor de Uber y la RSZ argumentaron que existía una relación de subordinación. Un primer punto llamativo de la sentencia es la aplicación de los criterios socioeconómicos del artículo 337/2 de la Ley de Relaciones Laborales y no de los criterios sectoriales del Real Decreto de 29 de

112 Propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

113 Ibid., exposición de motivos.

114 Considerando 35 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

115 Tribunal Laboral de Bruselas, 21 de diciembre de 2022, n.º 21/632/A, 49-50.

octubre de 2013. No obstante, también de los criterios del artículo 337/2 se desprende que se presume, de forma refutable, que Uber es el empleador.

42. A continuación, el tribunal laboral lleva a cabo el análisis con arreglo a los criterios generales. Está de acuerdo con los argumentos de Uber, la parte demandada, por lo que el tribunal considera finalmente que la presunción ha quedado refutada. Aunque de forma menos enfática que en la sentencia Deliveroo anteriormente comentada, el tribunal laboral sigue señalando con frecuencia la escasa prueba que aportan las partes demandantes en el marco de los criterios generales. Sin embargo, aún más llamativos son los numerosos ejemplos en los que el tribunal laboral presenta la forma en que Uber organiza la plataforma de trabajo como una forma de «necesidad comercial u organizativa»¹¹⁶. Las partes demandantes se remiten, por ejemplo, a la jurisprudencia francesa, inglés y suiza relacionados con Uber para demostrar que las normas relativas a la disponibilidad del conductor una vez que ha iniciado sesión la aplicación de Uber supone un importante obstáculo para la libre organización del horario laboral durante el trabajo. Sin embargo, según el tribunal laboral, tales constataciones en estas jurisdicciones extranjeras no son pertinentes, ya que la situación debe evaluarse en concreto en Bélgica¹¹⁷. En este contexto, Uber no alega tanto que una disponibilidad insuficiente cuando se está conectado a la aplicación tenga poca influencia en la colaboración y, por ejemplo, no pueda dar lugar a la desactivación temporal de un conductor. En cambio, el tribunal laboral está de acuerdo con el argumento de Uber de que la desconexión temporal de las personas que no responden o que rechazan con frecuencia las solicitudes de transporte es necesaria para que el servicio general a través de la aplicación funcione con fluidez. En este sentido, el tribunal laboral considera que estas restricciones están relacionadas con la naturaleza del servicio y su eficacia para

116 El art. 333 de la Ley de Relaciones Laborales establece que: «Sin perjuicio de las disposiciones previstas en el artículo 332, las obligaciones inherentes al ejercicio de una profesión y que hayan sido impuestas por o en virtud de una ley no podrán tenerse en cuenta para evaluar la naturaleza de una relación laboral». Esto podría describirse como las necesidades en sentido estricto (obligatorias por la profesión o por ley). Además, en la exposición de motivos de la Ley de Relaciones Laborales se establece que «las limitaciones organizativas o las obligaciones meramente comerciales» no constituyen por sí mismas un indicio de la existencia de una relación de subordinación. Se trata de las necesidades comerciales u organizativas en sentido amplio. Proyecto de ley marco (I) de 27 de noviembre de 2006, Boletín Oficial de la Cámara n.º 51-2773/001, 216.

117 Tribunal Laboral de Bruselas, 21 de diciembre de 2022, n.º 21/632/A, 68.

todos los conductores y usuarios, lo que, según parece suponer el tribunal, hace que, a la luz de las necesidades citadas, no exista una restricción decisiva de la libre organización del tiempo de trabajo para el individuo.

43. Este punto de vista, más concretamente que muchas de las acciones de Uber son necesidades comerciales u organizativas que no indican una relación de subordinación, se repite en varias ocasiones. El conductor, por ejemplo, no conoce el destino del trayecto hasta después de haber aceptado la solicitud, pero el tribunal se pregunta si esto no es propio de una actividad de transporte de este tipo. Dado que, en los servicios de transporte, el transportista por lo general no conoce el destino hasta después de haber aceptado la solicitud, esta práctica no estaría relacionada exclusivamente con el hecho de que el conductor utilice la aplicación de Uber¹¹⁸. En la misma línea, el tribunal laboral señala que Uber utiliza la geolocalización, pero que esto es esencial para la aplicación. Su objetivo principal es funcional, afirma el tribunal. La aplicación de Uber no puede funcionar sin geolocalización, y las partes demandantes no demuestran qué otros fines (disciplinarios) persigue esta tecnología en relación con los conductores¹¹⁹.

162

44. Los razonamientos anteriores son llamativos porque ciertos elementos fácticos se descartan repetidamente como insignificantes, señalando la naturaleza lógica de esas técnicas de gestión en el contexto dado. Sin embargo, esto da lugar a una situación problemática. En el curso normal del procedimiento, el autónomo que alega ser un trabajador por cuenta ajena debe demostrar que determinados elementos fácticos son incompatibles con una colaboración por cuenta propia. La parte demandada, el empleador/cliente, a veces alega, en efecto, que los elementos fácticos citados no indican una relación de subordinación porque se derivan de una necesidad comercial u organizativa.

45. En este caso, sin embargo, se trata de una situación diferente. Aunque en Bélgica no se dé de forma estructurada, en esencia cabría esperar que Uber demostrara que, a pesar de la supuesta relación de subordinación, los conductores son efectivamente libres de organizar su horario y su trabajo, y ello sin

118 Ibid., 69.

119 Ibid., 77.

posibilidad de control jerárquico. En ese contexto, Uber difícilmente puede invocar necesidades organizativas y comerciales. Este argumento tal vez pueda desestimar como insuficientes los hechos que el autónomo alega para demostrar la relación de subordinación. Por lo tanto, aún no puede considerarse una prueba convincente para demostrar cuán libres son los trabajadores de Uber en comparación con relaciones laborales similares con otros empleadores. La desconexión temporal de los conductores que rechazan solicitudes con frecuencia es, por así decirlo, una necesidad. Sin duda, beneficiará a la eficiencia de toda la red de Uber, pero, en cualquier caso, eso no indica un alto grado de libertad en la organización del tiempo de trabajo una vez conectados. El hecho de que los conductores desconozcan el destino del pasajero cuando aceptan la solicitud de transporte, lo que no parece constituir realmente una necesidad, tampoco apunta a un alto grado de libertad. En el mismo sentido, el tribunal laboral considera que la geolocalización es necesaria para el funcionamiento de la aplicación de Uber. Hasta cierto punto, eso es obviamente así. Por otra parte, una geolocalización continua no es necesaria para gestionar una plataforma de transporte. Esto solo es necesario porque Uber desea organizar la plataforma de transporte de una manera concreta, por ejemplo, fijando precios dinámicos, buscando la máxima eficiencia, etc. Sin embargo, se trata de una decisión de Uber que sí puede tenerse en cuenta para determinar si existe alguna posibilidad de control jerárquico, en consonancia con lo que la presunción legal da a entender.

46. En otras palabras, además de lo que se desprende de la sentencia *Deliveroo*, más concretamente que la carga de la prueba derivada de la presunción legal no recae tanto sobre los hombros del presunto empleador, la sentencia Uber demuestra que los jueces pueden mostrarse bastante complacientes ante la descripción por parte de la plataforma de determinadas técnicas de gestión como «necesarias». Por lo tanto, Uber no tiene tanto que demostrar que los conductores disfrutaban realmente de mucha libertad, sino que basta con enmarcar en gran medida las técnicas de gestión más intrusivas —que en teoría podrían indicar una relación de subordinación— como una necesidad comercial u organizativa. También esta cita, en la que el tribunal laboral describe la orientación de la ruta, ofrece un excelente ejemplo: «Uber no prohíbe al conductor elegir su ruta, pero sí quiere que el trayecto sea óptimo, es decir, el más corto en términos de kilómetros [...] Esto se debe a que la aplicación de Uber tiene en cuenta un precio

estimado basado, en particular, en el número de kilómetros y comunica este precio [antes del trayecto] al usuario, quien decide si confirma o no su solicitud. Se trata, por tanto, de una restricción relacionada con la aplicación [de Uber] y su eficiencia»¹²⁰. De la posibilidad de que los conductores elijan entre diferentes aplicaciones de navegación —además de la aplicación de Uber—, entre las que se incluyen Waze y Google Maps, cada una con una opción similar para trazar la ruta más corta, se traduciría, según el tribunal laboral, en que los conductores de Uber son libres de determinar su ruta. En este sentido, el umbral para que Uber demuestre que los conductores organizan libremente su trabajo es muy bajo, ya que incluso la estimación previa correcta del coste probable del trayecto en función del número de kilómetros se presenta como una especie de necesidad, tras lo cual ese hecho tiene poco peso en la calificación de la relación laboral.

47. Merece la debida atención la observación de que, en la sentencia Uber, pero también, aunque en menor medida, en la sentencia Deliveroo¹²¹, se interpretan muchos elementos fácticos como necesidades comerciales u organizativas. La Ley de Relaciones Laborales estipula, en efecto, únicamente que «las obligaciones inherentes al ejercicio de una profesión y que hayan sido impuestas por o en virtud de una ley no [pueden] tenerse en cuenta para evaluar la naturaleza de una relación laboral»¹²². Las decisiones de los operadores de plataformas de configurar estas de determinadas maneras a veces estarán motivadas por una ley o en virtud de ella, pero a menudo no será así. En muchos casos, estos elementos se excluyen más bien en virtud de párrafos poco claros de la exposición de motivos¹²³ y no sobre la base del artículo 333 de la Ley de Relaciones Laborales. No obstante, conviene actuar con cierta cautela a este respecto.

120 Ibid. 71.

121 Por ejemplo: «En la práctica: DELIVEROO no da ninguna instrucción sobre la forma de realizar las entregas (itinerario, equipamiento, etc.) [...] No obstante, DELIVEROO reconoce que ocasionalmente se pueden dar instrucciones de carácter técnico a los repartidores a través de la plataforma, en particular en lo que respecta a las entradas que deben utilizar para recoger los pedidos en los restaurantes asociados, y ello únicamente por razones operativas, en relación directa con las necesidades comerciales propias del sector de actividad, sin que dichas instrucciones puedan considerarse una manifestación de control jerárquico y/o de una relación de subordinación». Tribunal de Apelación de Bruselas, 8 de diciembre de 2021, n.º 19/5070/A, JLMB 2022, núm. 9, 390 (nota), JTT 2022, núm. 1427-1428, 209, (nota P. MAERTEN), y BJS 2022, núm. 683, 74.

122 Art. 333, § 2 de la Ley de Relaciones Laborales.

123 En cuanto a la libertad del trabajador para organizar su tiempo de trabajo, se establece en la exposición de motivos: «[e]ste criterio se evaluará, en efecto, de manera diferente en función de

3. La sentencia Deliveroo del Tribunal Laboral de Bruselas

48. En diciembre de 2023, el Tribunal Laboral de Bruselas dio un nuevo giro a la cuestión de la calificación en la economía de plataformas. Se aplica la presunción jurídica sectorial y, de forma similar a lo que determinó el Juzgado de lo Social, apunta hacia la existencia de un contrato de trabajo. A continuación, el tribunal establece que corresponde a Deliveroo refutar la presunción de que existe una relación de subordinación. El tribunal aplica efectivamente este principio en los razonamientos posteriores.

49. Se concede poca importancia a la voluntad de las partes, ya que esta debe coincidir con el ejercicio efectivo del contrato. En cuanto al resto de criterios generales, el tribunal laboral desmonta la argumentación de Deliveroo. La libre organización del tiempo de trabajo esgrimida por Deliveroo, basada en la posibilidad de que los repartidores rechacen solicitudes de transporte, no es un obstáculo para la existencia de un contrato de trabajo¹²⁴. Asimismo, el tribunal considera que, en la práctica, los repartidores no pueden organizar libremente sus horarios de trabajo como lo haría un contratista autónomo. En realidad, el repartidor tampoco puede organizar libremente la forma de ejecución de un trabajo muy estandarizado. En cada ocasión, el tribunal explica por qué no está de acuerdo con la argumentación de Deliveroo. Por último, según constata el tribunal, Deliveroo tiene efectivamente la posibilidad de ejercer un control jerárquico. El argumento de que se trataría de necesidades organizativas o comerciales no se opone a esa constatación¹²⁵.

las limitaciones organizativas o de las obligaciones meramente comerciales que puedan caracterizar dicha relación laboral y no a otra. La obligación de trabajar durante determinadas horas debido a obligaciones comerciales u organizativas no puede, por lo tanto, constituir por sí misma un indicio de la existencia de una relación de subordinación, como ocurre, por ejemplo, en el caso de un comerciante que trabaja en una galería comercial abierta durante determinadas horas». Proyecto de ley marco (I) de 27 de noviembre de 2006, Parl.St. Cámara n.º 51-2773/001, 216.

124 El Tribunal Laboral se basa, en particular, en la sentencia del Tribunal de Casación de 18 de octubre de 2010, AR S.10.0023.N, Arr.Cass. 2010, n.º 10, 2532, JTT 2011, n.º 1086, 22, Pas. 2010, n.º 10, 2662, RABG 2011, n.º 15, 1019 (nota de K. NEVENS), RW 2010-11, n.º 39, 1651 (nota), y Soc.Kron. 2013, afl. 1, 48 (nota).

125 «Si el uso de la geolocalización es inherente a la naturaleza del servicio ofrecido por DELIVEROO tanto respecto a los establecimientos asociados como respecto a los consumidores y tiene, a priori, como finalidad el buen funcionamiento de dicho servicio (en particular en el plano comercial, financiero y sanitario), no es menos cierto que permite al mismo tiempo a DELIVEROO disponer de una facultad de seguimiento a distancia y de control permanente de la actividad del repartidor, y le permite incluso ejercer un control efectivo sobre las prestaciones de este, en particular [...]».

50. La sentencia resulta, por tanto, llamativa en comparación con las sentencias anteriores mencionadas. El tribunal laboral impone la carga de la prueba, según los criterios generales, en todos los casos a Deliveroo y evalúa con rigor la supuesta necesidad organizativa o comercial de determinados actos que restringen la libertad. Las consecuencias para la plataforma no son menores. La presunción no ha sido refutada. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena y la solicitud de regularización en virtud del Derecho laboral y de la Seguridad Social está, en principio, justificada. Asimismo, el tribunal constata la comisión de delitos relacionados, entre otras cosas, con infracciones de la Ley de la Seguridad Social. Deliveroo debe, además, aplicar los convenios colectivos celebrados en el comité paritario (CP) 140 y el subcomité 140.03. Con ello, aún no se ha dicho la última palabra. Se pide a las partes que se pronuncien sobre las consecuencias de la solicitud de regularización, lo que prolongará el procedimiento al menos unos años más¹²⁶.

C. EL PROYECTO DE DIRECTIVA SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y EL ACUERDO LABORAL

1. El proyecto definitivo de Directiva sobre el trabajo en plataformas

51. Durante varios años, existió entre los Estados miembros de la Unión Europea una política inconsistente en materia de plataformas de trabajo. Tras numerosas investigaciones a petición de las instituciones europeas¹²⁷, la Comisión Europea decidió finalmente presentar una propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. La exposición

Arbh. Bruselas 21 de diciembre de 2023, n.º 2022/AB/12, 2022/AB/43 y 2022/AB/118, 40.

126 Arbh. Bruselas, 21 de diciembre de 2023, n.º 2022/AB/12, 2022/AB/43 y 2022/AB/118, 46-47.

127 Véase, entre otros, V. De Stefano y A. Aloisi, Marco jurídico europeo para las «plataformas de trabajo digital», Luxemburgo, Unión Europea, 2018; A. Pesole, M. C. Urzi Brancati, E. Fernández Magias, F. Biagi e I. González Vázquez, Trabajadores de plataformas en Europa: datos de la encuesta COLLEEM, Luxemburgo, Unión Europea, 2018; Z. Kilhoffer, W. P. De Groen, K. Lenaerts, I. Smits, H. Hauben, W. Waeyaert, E. Giacumacatos, J.-P. Lhernould y S. Robin-Olivier, Estudio para recabar datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, Luxemburgo, Unión Europea, 2019; H. Hauben, K. Lenaerts y W. Wayaert, La economía de las plataformas y el trabajo precario, Luxemburgo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, 2020; Eurofound, La era digital: Implicaciones de la automatización, la digitalización y las plataformas para el trabajo y el empleo, Luxemburgo, Unión Europea, 2021; K. Lenaerts, W. Waeyaert, D. Gillis, I. Smits y H. Hauben, El trabajo en plataformas digitales y la seguridad y salud en el trabajo: panorama general de la normativa, las políticas, las prácticas y la investigación, Bilbao, EU-OSHA, 2022.

de motivos de la propuesta aclara que la Comisión persigue principalmente tres objetivos: garantizar que los trabajadores de plataformas obtengan la categoría laboral adecuada¹²⁸, regular la gestión algorítmica por parte de las plataformas con miras a la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas¹²⁹, y sensibilizar a las autoridades competentes a nivel nacional sobre el problema para lograr una mejor aplicación de la normativa. Gracias a esos tres objetivos, el proyecto de directiva es un instrumento complejo¹³⁰. En el análisis que sigue se centra únicamente en el primer objetivo, a saber, aclarar la situación laboral mediante una presunción jurídica. Un objetivo con el que, en particular, también se identifica el Parlamento Europeo¹³¹.

52. El artículo 4 del proyecto de Directiva definitivo de 8 de marzo de 2024 obliga a los Estados miembros a disponer de procedimientos adecuados para determinar la situación laboral de los trabajadores de plataformas. En este sentido, se aplica el principio de la primacía de los hechos y no de la descripción contractual. Este artículo no parece plantear grandes problemas para el Derecho belga¹³². Cabe señalar, sin embargo, que, teniendo en cuenta el resumen de la jurisprudencia anterior, los procedimientos belgas, en la medida en que son adecuados, no resultan en ningún caso eficaces. Bélgica es uno de los pocos países de Europa Occidental en los que, durante mucho tiempo, solo se ha dictado jurisprudencia de instancias inferiores sobre esta problemática. La Directiva puede dar lugar a mejoras en este sentido. Entre otros, el considerando 32 del

128 C. HISSL, «Trabajadores de plataformas: ¿futuros empleados en la UE?», *Global Workplace Law & Policy* (publicado el 10 de noviembre de 2022).

129 Para un análisis de las disposiciones sobre la gestión algorítmica, véase, entre otros, A. PONCE DEL CASTILLO y D. NARANJO, «Regulating algorithmic management: An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work», *ETUI Policy Brief* 2022, n.º 8; M. VEALE, M. SIX SILBERMAN y R. BINNS, «Fortifying the Algorithmic Management Provisions in the Proposed Platform Work Directive», *SocArXiv Papers* 2022; A. ALOISI y N. POTOCKA-SIONEK, «¿Acabar con el trabajo por encargo en el mercado laboral?: un análisis de las disposiciones sobre la “gestión algorítmica” en la propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas», *Italian labour law e-journal* 2022, vol. 15, n.º 1, 29-55.

130 E. Wauters y A. L. Brocorens, «¿Qué estatuto para los trabajadores de plataformas? La sentencia Deliveroo: contexto belga y europeo», *Or.* 2022, núm. 4, 112-116.

131 Párrafo S. Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital, n.º 2022/C 117/06.

132 Este principio también subyace al mecanismo de calificación belga; art. 331 de la Ley de Relaciones Laborales.

proyecto de Directiva definitivo aboga por una presunción legal eficaz y propugna procedimientos más sencillos. La Comisión Europea prestará también especial atención a la eficacia de la presunción legal en la evaluación de las medidas de transposición adoptadas por Bélgica y otros países. Aunque no habría estado de más aportar algunas aclaraciones más en la Directiva con respecto a la necesidad de «procedimientos efectivos» y de «aplicación y cumplimiento efectivos de la presunción legal», el especial énfasis de la Comisión en la eficacia podría subsanar esta laguna¹³³.

53. El artículo 4 de la propuesta inicial de la Comisión tenía un impacto mucho mayor que el artículo 4 definitivo de la propuesta de compromiso del 8 de marzo de 2024. Describía una presunción legal detallada según la cual, si la plataforma de trabajo «ejerce control sobre la ejecución del trabajo», se presumía de forma refutable que la relación contractual entre la plataforma de trabajo y el trabajador de la plataforma era una relación laboral. El concepto crucial en la propuesta de la Comisión era, por lo tanto, «control sobre la ejecución del trabajo». En la medida en que se cumplieran al menos dos de los cinco criterios siguientes, se habría considerado que existía dicho control y, por lo tanto, presumiblemente una relación laboral:

- a) «el nivel de la remuneración se determina efectivamente o se establecen límites máximos;
- b) la persona que realiza el trabajo en plataformas está obligada a respetar normas específicas vinculantes en lo que respecta a la apariencia, el comportamiento frente al destinatario del servicio o la ejecución del trabajo;
- (c) se supervisa la ejecución del trabajo o se verifica la calidad de los resultados del mismo, incluso mediante medios electrónicos;
- (d) la libertad de organizar el trabajo se ve efectivamente limitada —entre otras cosas mediante sanciones—, en particular la libertad de determinar por sí mismo el horario de trabajo o los períodos de optar por la ausencia, de aceptar o rechazar tareas o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

¹³³ Art. 30 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

- e) la posibilidad de crear una cartera de clientes o de realizar trabajos para terceros queda efectivamente limitada»¹³⁴.

54. A pesar de que este artículo 4 inicial fue objeto de comentarios muy destacados y detallados¹³⁵, poco queda de este proyecto inicial. La presunción legal que finalmente se incluyó en el artículo 5 del proyecto de Directiva definitivo solo impone a los Estados miembros la obligación de presumir que existe una relación laboral «cuando existan indicios fácticos de control y dirección», de conformidad con el Derecho nacional. Los Estados miembros tienen total libertad para determinar los criterios que aplicarán a tal efecto¹³⁶. Los considerandos tampoco aportan mucha información adicional al respecto¹³⁷.

2. El «Acuerdo Laboral», inspirado en el proyecto de Directiva

55. Mientras la Directiva aún se encontraba en fase de proyecto, el Gobierno belga decidió celebrar, en el marco del Acuerdo Laboral, un acuerdo sobre una presunción jurídica relativa a la situación laboral de los trabajadores de plataformas. La exposición de motivos del proyecto de ley de 7 de julio de 2022, que contiene diversas disposiciones laborales, aclara que la iniciativa belga se inscribe en el marco de lo que está ocurriendo a nivel europeo. A diferencia de la propuesta de la Comisión mencionada anteriormente, el Gobierno belga ha optado, no obstante, por ocho criterios en lugar de cinco. La exposición de motivos argumenta que «entre los ocho criterios previstos en el proyecto de ley que se le presenta, los cinco últimos se inspiran en los previstos en la propuesta

134 Art. 4 de la propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, 2021/0414 (COD).

135 El Parlamento Europeo y el Consejo adoptan una postura muy diferente con respecto a estos criterios. A diferencia de la Comisión, el Parlamento prefiere no utilizar criterios para la aplicación de la presunción y presumir legalmente que toda relación contractual entre una plataforma de trabajo digital y una persona que realiza trabajo de plataforma a través de dicha plataforma es una relación laboral, lo que posteriormente puede ser refutado por la plataforma de trabajo. El Consejo se muestra más fiel a la propuesta de la Comisión, pero, por el contrario, desea endurecer los criterios (por ejemplo, exigiendo que se cumplan tres criterios en lugar de solo dos). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas (texto con relevancia para el EEE) 2021/0414(COD), versión para el diálogo tripartito del 11 de julio de 2023.

136 Art. 5 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, 2021/0414 (COD).

137 Ibid. Anexo 31.

de Directiva»¹³⁸. Según la exposición de motivos, en conjunto, los ocho criterios transponen en parte determinados principios recogidos en los criterios generales de la Ley de Relaciones Laborales.

56. El hecho de que los últimos cinco criterios se «inspiren» en los criterios del proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas es importante. La iniciativa belga prevé, en efecto de forma refutable que las «plataformas digitales como contratantes» constituyen un contrato de trabajo «cuando del análisis de la relación laboral se desprenda que se cumplen al menos tres de los ocho criterios siguientes o dos de los últimos cinco criterios siguientes:

1. el operador de la plataforma [es decir, la empresa que explota la «plataforma digital del cliente»] puede exigir exclusividad en relación con su ámbito de actividad;
2. el operador de la plataforma puede utilizar un mecanismo de geolocalización para fines distintos del buen funcionamiento de sus servicios básicos;
3. el operador de la plataforma puede limitar la libertad del trabajador de la plataforma en cuanto a la forma en que se realiza el trabajo;
4. el operador de la plataforma puede limitar el nivel de ingresos de un trabajador de la plataforma, en particular pagando tarifas por hora y/o limitando el derecho de una persona a rechazar ofertas de trabajo en función de la tarifa ofrecida y/o no permitiendo que la persona fije el precio del servicio. Los convenios colectivos quedan excluidos de esta cláusula¹³⁹;
5. con exclusión de las disposiciones legales, en particular en materia de salud y seguridad, que se aplican a los usuarios, clientes o a los propios trabajadores, el operador de la plataforma puede exigir a un trabajador de plataforma que cumpla con las normas imperativas re-

138 Proyecto de ley de 7 de julio de 2022 por el que se establecen diversas disposiciones laborales, Parl. St. Cámara n.º 55-2810/001, 12.

139 El criterio análogo en el proyecto de Directiva: «el nivel de la remuneración se determina efectivamente o se establecen límites máximos».

lativas a la prevención, al comportamiento frente al destinatario del servicio o a la ejecución del trabajo¹⁴⁰;

6. el operador de la plataforma puede determinar la priorización de futuras ofertas de trabajo y/o el importe ofertado por un encargo y/o la determinación de la clasificación utilizando la información recopilada y controlando, mediante medios electrónicos, la ejecución de la prestación por parte de los trabajadores de la plataforma, con exclusión del resultado de dicha prestación¹⁴¹;
7. el operador de la plataforma puede, en su caso, entre otras cosas mediante sanciones, restringir la libertad de organización del trabajo, en particular la libertad de elegir sus propias horas de trabajo o sus períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas o de recurrir a subcontratistas o sustitutos, salvo cuando, en este último caso, la ley limite expresamente la posibilidad de recurrir a subcontratistas¹⁴²;
8. el operador de la plataforma puede limitar la posibilidad de que el trabajador de la plataforma se cree una cartera de clientes fuera de la plataforma o realice trabajos para un tercero»^{143 144}.

57. El texto legislativo aprobado por el legislador belga difiere considerablemente de la propuesta de la Comisión. El proyecto de Directiva establecía cinco criterios para determinar si la plataforma de trabajo ejerce «control» «sobre la ejecución del trabajo». Una vez que esto quedara establecido por cumplirse dos o más criterios, se generaría una presunción refutable de que la relación se basa en un contrato de trabajo. En otras palabras, la presunción se derivaba de

140 El criterio análogo en el proyecto de Directiva: «la persona que realiza trabajo en plataformas está obligada a respetar normas específicas vinculantes en lo que respecta a la apariencia, el comportamiento frente al destinatario del servicio o la ejecución del trabajo».

141 El criterio análogo en el proyecto de Directiva: «se supervisa la ejecución del trabajo o se verifica la calidad de los resultados del trabajo, incluso mediante medios electrónicos».

142 El criterio análogo en el proyecto de Directiva: «la libertad de organizar el trabajo se ve efectivamente limitada —entre otras cosas mediante sanciones—, en particular la libertad de decidir por sí mismo «elegir el horario de trabajo o los periodos de ausencia, aceptar o rechazar tareas o recurrir a subcontratistas o sustitutos».

143 El criterio análogo en el proyecto de Directiva: «la posibilidad de crear una cartera de clientes o de realizar trabajos para terceros se ve efectivamente limitada». Propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

144 Art. 15 de la Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022.

la constatación de que la plataforma de trabajo ejercía control. A su vez, la calificación presunta podía refutarse sobre la base de los criterios nacionales para determinar si existía efectivamente una relación laboral (los criterios socioeconómicos y generales en Bélgica). Sin embargo, en comparación con este enfoque europeo inicial, el legislador belga adoptó un punto de vista diferente. Cuando del análisis de la relación laboral se desprende que se cumplen al menos tres de los ocho criterios o dos de los últimos cinco criterios, se presume de forma directamente refutable que el empleo se ha llevado a cabo en el marco de un contrato de trabajo. En otras palabras, en lugar de contar con cinco criterios que indiquen si existe control, lo que en un paso posterior conduce a la presunción de una relación laboral, el legislador belga ha elaborado ocho criterios que indiquen directamente si se presume que se trabaja en el marco de un contrato de trabajo. El legislador belga ha omitido el paso intermedio que se incorporó en la propuesta de Directiva inicial sobre la base del concepto de «autoridad sobre la ejecución del trabajo». Desde un punto de vista conceptual, los ocho criterios belgas se basan, por tanto, más bien en la relación de autoridad belga, lo que explica por qué el legislador ha optado por alinearse con los criterios generales, en lugar de partir de la nueva noción del Derecho europeo de «control sobre la ejecución del trabajo». A favor de nuestro legislador nacional, ahora que se ha simplificado la presunción final del artículo 5 del proyecto de Directiva definitivo, solo cabe preguntarse si los ocho criterios belgas pueden considerarse «indicios fácticos de control y dirección»¹⁴⁵. Parece que efectivamente es así, por lo que es muy probable que se planteen pocos problemas¹⁴⁶.

145 El Consejo propone que en el texto de la Directiva no solo se haga referencia a criterios que indiquen «control sobre la ejecución del trabajo», como en la propuesta de la Comisión, sino también, y de manera más general, a la «restricción de la libertad, incluso mediante sanciones, para organizar su trabajo y controlar su ejecución». Consejo de la Unión Europea, Informe de 30 de mayo de 2022 sobre las deliberaciones mantenidas hasta la fecha sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo.

146 El Acuerdo Laboral equiparó la presunción jurídica relacionada con las plataformas a las presunciones jurídicas sectoriales belgas. Sin embargo, esto no parecía desprenderse de la propuesta de la Comisión. La Comisión propuso realizar primero un análisis para determinar si existe control sobre el trabajo, lo que tiene implicaciones para la presunción de la situación laboral. Esta presunción relacionada con las plataformas se refuta en la propuesta de la Comisión sobre la base de los procedimientos aplicables en los Estados miembros para determinar si existe una relación laboral. Por lo tanto, en principio cabría esperar que la presunción relacionada con las plataformas, basada en el control sobre el trabajo, prevaleciera tanto sobre las presunciones sectoriales como sobre los criterios generales, ambos vinculados a la relación de autoridad definida a nivel nacional. La consecuencia del enfoque por fases de la propuesta de la Comisión y de un nuevo concepto de «control sobre la ejecución del trabajo» podría haber sido que las presunciones sectoriales pudieran

58. Sin embargo, es cierto que los cinco últimos criterios belgas, que según la exposición de motivos se basan en los criterios que figuran en el proyecto de Directiva, son bastante más complejos que las propuestas europeas¹⁴⁷. Además, los partidos del Gobierno han añadido otros tres criterios, concretamente los criterios del uno al tres. Aunque el razonamiento de que, de este modo, los ocho criterios de la presunción podrían ajustarse mejor a los criterios generales de la Ley de Relaciones Laborales tiene cierto sentido¹⁴⁸, es dudoso que los tres primeros criterios logren ese objetivo. Los criterios uno y ocho son más bien comparables. Lo mismo ocurre con los criterios tres y cinco. La repetición, en mayor o menor medida, de un criterio no indica un intento de ajustar los criterios de la presunción que se ajusta a los criterios generales belgas. En su lugar, el objetivo de la repetición podría ser deducir casi directamente de determinados hechos que debe presumirse la existencia de un contrato de trabajo. Así, el cumplimiento del criterio uno implicará, en algunos casos, que también se cumple el criterio ocho. De este modo, se cumplen inmediatamente dos de los tres criterios necesarios. Por otra parte, la utilidad de esta técnica también es cuestionable. Si bastan dos de los últimos cinco criterios y los tres primeros criterios se solapan en gran medida con los últimos cinco, rara vez se dará una situación en la que se cumplan tres de los ocho criterios sin que se cumplan dos de los últimos cinco.

anular la presunción relacionada con las plataformas si ambas apuntaran en direcciones opuestas. Sin embargo, esta no es la opción por la que optó el legislador belga. En cuanto al proyecto de Directiva definitivo, cabe esperar que prevalezca la discrecionalidad de los Estados miembros debido a la ausencia de un concepto armonizado en el Derecho europeo de «control sobre la ejecución del trabajo» en el proyecto de Directiva definitivo.

- 147 Por ejemplo, el criterio europeo «el nivel de la remuneración viene determinado de hecho o se establecen límites máximos» por parte de la plataforma de trabajo digital se tradujo en que «el operador de la plataforma puede limitar el nivel de ingresos de un trabajador de la plataforma, en particular pagando tarifas por hora y/o limitando el derecho de una persona a rechazar ofertas de trabajo en función de la tarifa ofrecida y/o no permitiendo que la persona fije el precio del servicio. Los convenios colectivos quedan excluidos de esta cláusula». Esto se aplica en particular al criterio europeo «se supervisa la ejecución del trabajo o se verifica la calidad de los resultados del trabajo, incluso mediante medios electrónicos». Este criterio se transformó en Bélgica en «el operador de la plataforma puede determinar la priorización de futuras ofertas de trabajo y/o el importe ofrecido por un encargo y/o la clasificación, utilizando la información recopilada y controlando la ejecución de la prestación por parte de los trabajadores de la plataforma, con exclusión del resultado de dicha prestación, en particular por medios electrónicos».
- 148 Como se ha señalado en una nota al pie anterior, la presunción jurídica belga omite el paso intermedio del Derecho europeo en el que los criterios se refieren al «control sobre la ejecución del trabajo». Por ello, se podría argumentar que, para ajustarse a los criterios generales belgas, sería conveniente, por ejemplo, incluir en la presunción criterios adicionales que apunten a una libertad limitada en la organización del tiempo de trabajo y del trabajo.

En consecuencia, se corre el riesgo de endurecer innecesariamente la presunción sin realizar realmente una ponderación más minuciosa¹⁴⁹. Esto es contrario al objetivo del proyecto de Directiva definitivo de lograr «procedimientos efectivos» y una «presunción legal eficaz».

59. La conclusión para el Derecho belga parece ser que, aunque la presunción legal belga se ajusta en gran medida a lo que exige el proyecto de Directiva final, no obstante, el legislador y otras instancias deberían adoptar determinadas medidas, entre las que destacan, en particular, la elaboración de directrices y, posiblemente, la adopción de otras medidas de apoyo¹⁵⁰. Estas directrices necesarias podrían dar lugar a la introducción de modificaciones legislativas para que las directrices y el texto legal sean coherentes, por ejemplo, en lo que respecta al método de refutación de las presunciones legales. Además, existe una definición muy diferente de «trabajador de plataforma» en el Derecho belga y en el europeo, lo que puede generar confusión¹⁵¹. Asimismo, la Comisión Europea considera que la presunción legal debe ser fácil de aplicar. Por ello, la presunción legal nacional podría simplificarse para ser más eficaz. Las instituciones europeas han decidido no introducir una presunción legal uniforme en todos los Estados miembros de la Unión Europea¹⁵², pero tampoco dejan a los Estados miembros

149 Para realizar una ponderación más minuciosa, los criterios que preceden a los cinco últimos podrían formularse con mayor precisión. En la actualidad, no siempre es así. Los criterios son: «1° el operador de la plataforma puede exigir exclusividad en relación con su ámbito de actividad; 2° el operador de la plataforma puede utilizar un mecanismo de geolocalización para fines distintos del buen funcionamiento de sus servicios básicos; 3° el operador de la plataforma puede limitar la libertad del trabajador de la plataforma en la forma en que se realiza el trabajo». El tercer criterio, en particular, es amplio. Si se concretara ese criterio, por ejemplo, como «el operador de la plataforma puede obligar al uso de herramientas específicas», determinados hechos concretos podrían considerarse especialmente indicativos. De ese modo, también podrían establecerse más de tres criterios adicionales (actualmente los criterios del uno al tres), lo que haría realista que una plataforma no cumpliera dos de los últimos cinco criterios, pero sí tres criterios en total.

150 Art. 6 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 para una Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

151 Ibid. Art. 2

152 La uniformidad entre las presunciones legales en los distintos Estados miembros es importante. Basta pensar en el ejemplo de una plataforma en línea que distribuye tareas digitales sencillas entre trabajadores de la plataforma en toda la Unión Europea que realizan el trabajo en un ordenador personal. Si la presunción legal difiere considerablemente en cada país y su refutación también se lleva a cabo con arreglo al Derecho nacional, no se descarta que este tipo de trabajo deba realizarse en determinados países en virtud de un contrato de trabajo, mientras que en otros países lo realicen trabajadores autónomos.

total libertad. La Directiva ofrece motivos suficientes para revisar los artículos de la Ley de Relaciones Laborales¹⁵³.

60. Además de estos cambios que podrían derivarse del proyecto de Directiva definitivo, existen otras cuestiones delicadas a nivel nacional. Se introdujo una nueva presunción en la Ley de Relaciones Laborales que se aplica únicamente al trabajo en plataformas, pero, al mismo tiempo, las demás presunciones legales sectoriales siguen vigentes. Las resoluciones relativas a Deliveroo y Uber ya pusieron de manifiesto que las presunciones legales sectoriales del sector del transporte (pero posiblemente también de la limpieza) son efectivamente aplicables a estas plataformas (véase supra, III.B.). En consecuencia, en el futuro, en determinados casos¹⁵⁴, habrá dos presunciones legales superpuestas que deberán aplicarse. El artículo 332 de la Ley de Relaciones Laborales establece, desde el 1 de enero de 2023, que: «cuando la calificación que las partes otorgan a la relación laboral no se corresponda con la naturaleza de la relación laboral tal y como se presume de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V/1 [o en el capítulo V/2] y esta presunción no sea refutada, se producirá una recalificación de la relación laboral»¹⁵⁵. De esta formulación se desprende que basta con una sola presunción que entre en conflicto con la calificación acordada. Además, ambas presunciones no se anulan mutuamente cuando apuntan en direcciones opuestas. Por ello, la nueva presunción del capítulo V/2 quizá tampoco aporte gran cosa al mecanismo ya existente en relación con las plataformas del sector del transporte. Si el juez determina que la presunción sectorial indica que Uber o Deliveroo probablemente emplean a trabajadores por cuenta ajena, la aplicación de la nueva presunción del capítulo V/2 resulta, en principio, superflua. A lo sumo, el juez que aplique a continuación también la presunción relacionada con la plataforma y determine que esta también indica que probablemente se trata de un contrato de trabajo, en el paso siguiente, dentro de los límites de su

153 Por ello, a fin de garantizar que se determine correctamente la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los Estados miembros deben adoptar medidas para simplificar eficazmente el procedimiento para dichas personas.»; considerando 31 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

154 En sectores distintos de los identificados por el legislador como propensos al fraude, solo se aplicará el criterio relacionado con la plataforma.

155 Art. 332 de la Ley de Relaciones Laborales, modificado por el art. 13 de la Ley de 3 de octubre de 2022 relativa a diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022.

facultad discrecional, podría mostrarse algo más crítico con respecto al intento de refutar ambas presunciones. No existe actualmente ninguna disposición legal en este sentido, aunque se podría argumentar que la relación entre las presunciones legales debe aclararse a la luz de la exigencia europea de procedimientos eficaces y una presunción legal efectiva.

61. Además, a pesar de las indicaciones de la propuesta de Directiva, el legislador tampoco ha aclarado cómo debe refutar la calificación presunta la parte a la que la presunción jurídica da la razón. En consonancia con lo que ya establecía la Ley de Relaciones Laborales, la presunción relacionada con las plataformas también puede refutarse por todos los medios legales, entre otros, sobre la base de los criterios generales. Las sentencias del Tribunal Laboral de Bruselas ilustran cómo esa disposición puede implicar que la presunción legal quede en gran medida eclipsada por los criterios generales. La postura contraria del Tribunal Laboral, por su parte, indica que existe una falta de claridad sobre la metodología de refutación. Teniendo en cuenta esta jurisprudencia y, de manera más general, el impacto poco claro de las presunciones legales de la Ley de Relaciones Laborales en combinación con el proyecto de directiva, el legislador haría bien en adoptar una postura más explícita sobre la inversión de la carga de la prueba.

62. Otro problema adicional es que las plataformas de trabajo son de naturaleza especialmente cambiante, lo que dificulta la aplicación de la Ley de Relaciones Laborales. Un ejemplo de ello es que los tribunales belgas podrían llegar a dictaminar en un momento dado que una plataforma de trabajo opera con trabajadores por cuenta ajena porque la empresa exige, entre otras cosas, exclusividad y utiliza la geolocalización para fines distintos del buen funcionamiento de los servicios básicos. La plataforma puede invertir estos criterios con bastante facilidad dejando de conceder exclusividad y continuando con el uso de la geolocalización, pero dentro de los límites establecidos por la jurisprudencia. Cuando estos hechos cambian, la anterior valoración del tribunal en la que se decidió la incompatibilidad con una colaboración autónoma queda desfasada. En principio, se podría volver a solicitar a un tribunal que dictamine si la colaboración autónoma sigue siendo incompatible con los hechos modificados. La mutabilidad de las plataformas, que se basa, entre otras cosas, en el hecho

de que pueden modular su infraestructura digital y funcionan en gran medida con contratos de adhesión, dificulta la fijación de la situación laboral en una plataforma de trabajo a través de la jurisprudencia. El Derecho belga cuenta con pocos mecanismos para obligar a una plataforma a trabajar con contratos de trabajo. En determinados ordenamientos jurídicos se ha recurrido al Derecho del transporte a tal fin¹⁵⁶. En otros países, el Derecho penal social establece ciertas disposiciones prohibitivas específicas en ese sentido¹⁵⁷. Dado que la aplicación de la Ley belga de relaciones laborales avanza lentamente en comparación con lo que ocurre en el extranjero, la aplicación efectiva de las sentencias judiciales aún no se ha puesto de manifiesto. El legislador sigue prestando muy poca atención a este aspecto¹⁵⁸.

156 En el cantón suizo de Ginebra, las autoridades de control impusieron en 2019 una prohibición a Uber para que dejara de operar con conductores autónomos. La calificación de los conductores de Uber como trabajadores por parte de las autoridades de control fue impugnada, pero fue confirmada por el poder judicial, incluido el Tribunal Supremo. Tras la decisión del Tribunal Supremo, la empresa llegó a un acuerdo con el cantón. En virtud de dicho acuerdo, Uber puede operar en el cantón siempre que la empresa reconozca que presta servicios de transporte, que para ello recurre a trabajadores por cuenta ajena y que concede retroactivamente la compensación necesaria a los conductores que lo soliciten. En el marco de esas condiciones, también se iniciaron negociaciones entre Uber y los sindicatos, cuyo objetivo principal era determinar el importe de los salarios atrasados. Las negociaciones fracasaron. Por ello, en segunda instancia, el departamento cantonal de economía y trabajo volvió a intervenir medidas. El departamento debe evaluar la propuesta de Uber. Si la propuesta no se ajusta al derecho laboral, volverá a entrar en vigor la prohibición de los servicios de Uber por parte de las autoridades de control en virtud del derecho del transporte. Tribunal Federal, 30 de mayo de 2022, n.º 2C_575/2020; Tribunal Federal, 30 de mayo de 2022, n.º 2C_34/2021; D. RAMSEYER, «Accord dévoilé en détails entre Uber et le Canton», www.20min.ch/fr/story/accord-sans-compromis-entre-uber-et-letat-non-retorquent-les-taxis-228726538772 (publicado el 25 de junio de 2022); «Les chauffeurs et Uber n'ont pas réussi à s'entendre à Genève», www.rts.ch/info/regions/geneve/13441426-les-chauffeurs-et-uber-nont-pas-reussia-sentendre-a-geneve.html (publicado el 5 de octubre de 2022).

157 En Francia, Deliveroo y varios de sus responsables fueron declarados culpables por un tribunal correccional de cometer «travail dissimulé» (trabajo encubierto). Esto implica, en esencia, que los responsables no solo calificaron erróneamente la relación laboral por descuido, sino que eludieron deliberadamente sus obligaciones. Según un tribunal de apelación de París, el repartidor de Deliveroo en cuestión pudo demostrar que la plataforma quería eludir la normativa aplicable y ocultar la relación laboral como empleado. También en este caso se trataba de un delito penal. Art. L8221-5 del Código del Trabajo; Tribunal de Apelación de París, 6 de julio de 2022, n.º 20/01914; C. BRIARD, «Deliveroo condenado por trabajo encubierto, una primicia en el sector de la entrega de comidas», www.lesechos.fr/industrieservices/tourisme-transport/deliveroo-condamne-pour-travail-dissimule-a-375000-eurosdamende-1401487 (publicado el 19 de abril de 2022).

158 El abuso de los falsos autónomos sí puede ser sancionado, ya que, de ese modo, el empleador incumple, por ejemplo, la obligación DIMONA. Esto es punible en virtud del artículo 181 del Código Penal Social. Sin embargo, dicha sanción es de carácter general. No se prevé ninguna sanción penal adicional para el caso más específico en el que un empleador intente eludir deliberadamente la legislación laboral.

Es interesante, sin embargo, que, a raíz del Acuerdo Laboral, se haya revisado el funcionamiento de la Comisión Administrativa de Relaciones Laborales¹⁵⁹. La principal novedad en este ámbito es que la Comisión también podrá emitir dictámenes, en lugar de limitarse a dictar resoluciones sociales. A diferencia de las resoluciones, que son vinculantes para las instituciones de la seguridad social, los dictámenes son «meramente consultivos y, por lo tanto, no vinculan ni a las partes de la relación laboral ni a las instituciones de la seguridad social representadas en la Comisión»¹⁶⁰. Según la exposición de motivos, esto debería reforzar el papel de la Comisión como «órgano consultivo preventivo». Una función que se ajusta a la presunción jurídica relacionada con las plataformas, que, desde el punto de vista de la Comisión Europea, debe estar claramente establecida, lo que le confiere una función de señalización y disuade a las plataformas de trabajo de entablar una batalla procesal¹⁶¹.

63. No obstante, la eficacia de tales medidas preventivas aún está por demostrar. Según el Tribunal Laboral de Bruselas, Deliveroo optó, por ejemplo, por ni siquiera intervenir en los dos procedimientos administrativos ante la Comisión¹⁶², lo que demuestra en cierta medida la escasa importancia que se concede a estos procedimientos. Las decisiones de la Comisión Administrativa (resoluciones sociales) siguen siendo vinculantes únicamente para las instituciones de seguridad social y los fondos de seguro social, no para las partes. Además, la decisión deja de ser vinculante para estas instituciones y fondos «cuando se modifican las condiciones relativas a la ejecución de la relación laboral en las que se basó la decisión»¹⁶³. El Acuerdo Laboral no introduce cambios en este ámbito¹⁶⁴. Las plataformas laborales reacias que hacen caso omiso de un dictamen preventivo se libran así de medidas más severas. Durante las negociaciones

159 Art. 70-80 de la Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022.

160 Proyecto de ley de 7 de julio de 2022 por el que se establecen diversas disposiciones laborales, Parl. St. Cámara n.º 55-2810/001, 64.

161 La actual presunción legal belga relacionada con las plataformas no es precisamente precisa, por lo que no parece poder cumplir esta función de manera óptima

162 Arbh. Bruselas, 21 de diciembre de 2023, núms. 2022/AB/12, 2022/AB/43 y 2022/AB/118, 44.

163 Art. 338, § 4 de la Ley de Relaciones Laborales.

164 Art. 77 de la Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022.

sobre el proyecto de ley se mencionó incluso la posibilidad de recurrir de forma más sistemática a la Comisión de Relaciones Laborales para la evaluación de las plataformas de trabajo. Las organizaciones de trabajadores abogaron por «que las plataformas que deseen operar en el mercado laboral belga estén obligadas a seguir un procedimiento previo ante la Comisión de Relaciones Laborales». Las comisiones consultivas (regionales) sobre trabajo temporal demuestran que dicho procedimiento previo puede desarrollarse con fluidez y no supone un obstáculo para que los operadores extranjeros se introduzcan en el mercado belga. Además, dicho procedimiento ayuda, tanto a la plataforma como a los trabajadores implicados, a evitar una recalificación retroactiva»¹⁶⁵. Esta posibilidad fue finalmente descartada. El futuro dirá si, a la larga, no serán necesarios cambios más profundos para que la situación laboral pueda mantenerse de forma más eficaz, entre otras cosas a la luz de los artículos 3, 5 (5.), 6, 17 (2. y 4.) y 24 (5. y 6.) del proyecto de Directiva definitivo.

IV. EL TRABAJADOR DE PLATAFORMA COMO EMPLEADO

A. TRES EJEMPLOS TÍPICOS

64. El apartado anterior describe una serie de razones por las que la reclasificación sistemática de los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena aún no resulta evidente. No obstante, es evidente que se ha creado una cierta tendencia a tratar a un gran número de trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena a largo plazo. La Comisión Europea indica en la evaluación de impacto de la propuesta de Directiva que, como consecuencia de esta iniciativa, se prevé que, a largo plazo, entre 1,72 y 4,1 millones de personas sean reclasificadas como trabajadores (aproximadamente 2,35 millones de trabajadores de plataformas locales y 1,75 millones en línea)¹⁶⁶. Los apartados siguientes describen algunas de las implicaciones del Derecho laboral belga para los trabajadores de plataformas en caso de que se les califique como trabajadores por cuenta ajena. Para profundizar en el tema, se trabaja con tres ejemplos típicos

¹⁶⁵ Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.289 sobre el anteproyecto de ley que contiene diversas disposiciones laborales, Bruselas, NAR, 2022, 9.

¹⁶⁶ Propuesta de 9 de diciembre de 2021 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD), 12.

de plataformas de trabajo: una plataforma de mensajería para la distribución de alimentos, una plataforma de limpieza y una plataforma en línea que asigna pequeñas tareas a personas que trabajan desde la pantalla de su ordenador. Estos tres ejemplos se eligieron porque se ajustan a las tres actividades que los trabajadores de plataformas parecen realizar principalmente: transporte¹⁶⁷, tareas domésticas en el hogar de otra persona¹⁶⁸ y trabajo digital, tanto con una relación más superficial¹⁶⁹ como más profunda¹⁷⁰ entre el trabajador de la plataforma y el cliente¹⁷¹. Además del trabajo de plataforma prestado a los hogares, el trabajo

167 Las plataformas de mensajería son quizás las más conocidas. Deliveroo, Takeaway, Uber Eats, Foodora y otras se dedican todas a la distribución de comida. Por lo general, se trata de un servicio muy similar. Además de las plataformas de reparto, también están Uber, Lyft, Ola y otras plataformas dedicadas al transporte de personas. Ciertas observaciones sobre las plataformas de reparto también son aplicables a las plataformas de transporte de personas

168 Las plataformas de limpieza están algo menos arraigadas en Bélgica, lo que quizá también tenga que ver con la fuerte posición de las empresas de cheques de servicios. No obstante, Batmaid es un buen ejemplo de una plataforma de este tipo que ha entrado recientemente en el mercado belga (inicialmente solo en Bruselas y Amberes). Llama la atención que Batmaid recurre a personal de limpieza, «agentes», que ya son contratados como empleados por Batmaid, el empleador. Otro ejemplo es Helper. Permite a los trabajadores de la plataforma realizar todo tipo de tareas, entre ellas, ayuda doméstica, cuidado de niños, trabajos de bricolaje, jardinería, transporte y administración. El objetivo de Helper es organizar esas tareas al amparo del régimen fiscal especial para la economía colaborativa, sin que se trate de trabajadores por cuenta ajena. Será importante determinar en qué medida Helper, TaskRabbit y otras plataformas que no ofrecen exclusivamente servicios de limpieza deben regularse de la misma manera que Batmaid. Batmaid, «Condiciones generales de venta», <https://batmaid.be/nl/algemene-verkoopvoorwaarden> (consultado el 6 de noviembre de 2022); Helper, «Preguntas frecuentes», www.helper.be/nl/helper-woorden/veelgestelde vragen (consultado el 6 de noviembre de 2022).

169 El tercer ejemplo típico es el de las plataformas que ofrecen en línea todo tipo de tareas a personas que desean realizarlas a través de su ordenador. Existe una gran diversidad en este segmento de la economía de plataformas. A veces se trata de plataformas como Amazon Mechanical Turk, que coordinan principalmente tareas muy breves, como transcribir mensajes de voz o leer lo que figura en tickets de caja escaneados. D. DECKMYN, «Een dag als Mechanische Turk», www.standaard.be/cnt/dmf20190719_04518219 (publicado el 20 de julio de 2019).

170 Otras plataformas ofrecen tareas más complejas, como el diseño de un logotipo o una plantilla, o la programación de software. En ocasiones, esto se asemeja realmente a servicios de consultoría en los que la interacción presenta todas las características de una colaboración autónoma. En otros casos, cabe cuestionarse la naturaleza autónoma de ese trabajo. Ciertas plataformas especializadas, entre ellas las relacionadas con la programación de software, pretenden mantener en sus filas a un grupo reducido de trabajadores de plataforma cualificados, que son reclutados en parte a través de plataformas de acceso más general, para luego incorporarlos de forma intensiva a los procesos de producción de las empresas usuarias. P. TUBARO, «Disembedded or Deeply Embedded? A Multi-Level Network Analysis of Online Labour Platforms», *Sociology* 2021, vol. 55, núm. 5, 927-944

171 V. DE STEFANO y A. ALOISI, *Marco jurídico europeo para las «plataformas de trabajo digital»*, Luxemburgo, Unión Europea, 2018.

digital es también una dimensión insuficientemente investigada de la economía de plataformas¹⁷².

B. LA APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL A LOS TRES TIPOS DE EJEMPLOS

1. Introducción

65. El Derecho laboral belga se compone de, y está influenciado por, una serie de fuentes jurídicas. En primer lugar, existen normas internacionales que tienen un impacto significativo, entre ellas las normas internacionales del trabajo, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta Social Europea y, sobre todo, el Derecho primario y secundario de la Unión. Estas fuentes internacionales y europeas no se tratan en profundidad en este análisis¹⁷³. Lo mismo ocurre con la Directiva sobre el trabajo en plataformas, que no se analiza en su totalidad porque la Directiva no se adoptó hasta después de que este texto ya estuviera terminado. Sin duda, la Directiva tendrá un impacto importante, en particular en: la gestión algorítmica, las obligaciones de información y consulta de las plataformas, y la transparencia entre las plataformas y las autoridades públicas. Además, existen otras cuestiones que no se tratan (suficientemente) en la Directiva sobre el trabajo en plataformas y en las que este texto hace hincapié. Por otra parte, este análisis se limita al Derecho laboral y no aborda el Derecho

172 N. SEDACCA, «Domestic work and the gig economy», K. HOWSON et al., «The emerging geographies of platform labour: Intensifying trends in global capitalism» y N. POTOCKA-STONIEK, «Crowdwork and global supply chains: Regulating digital piecework» en V. DE STEFANO, I. DURRI, C. STYLOGIANNIS y M. WOUTERS (eds.), *A Research Agenda for the Gig Economy and Society*, Cheltenham, Edward Elgar, 2022.

173 En cuanto a las normas internacionales del trabajo, véase: Organización Internacional del Trabajo, *World Employment and Social Outlook 2021: El papel de las plataformas de trabajo digital en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, OIT, 2021 y M. WOUTERS, *Normas internacionales del trabajo y trabajo en plataformas: un análisis de las plataformas de trabajo digital basado en los instrumentos sobre agencias de empleo privadas, trabajo a domicilio y trabajo doméstico*, La Haya, Kluwer, 2021. En cuanto al Derecho europeo, puede consultarse: B. BEDNAROWICZ, «Lang Leve Uber: Arbeid in de gig-economie in het licht van het Europees Unierecht», *JIT* 2018, núm. 1301, 97-101; V. DE STEFANO y A. ALOISI, *Marco jurídico europeo para las «plataformas de trabajo digital»*, Luxemburgo, Unión Europea, 2018; Z. KILHOFER, W. P. DE GROEN, K. LENAERTS, I. SMITS, H. HAUBEN, W. WAeyaert, E. GIACUMACATOS, J.-P. LHERNOULD y S. ROBIN-OLIVIER, *Estudio para recabar datos sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas*, Bruselas, Comisión Europea, 2019 y B. BEDNAROWICZ, *El trabajo mediado por plataformas en la economía gig a través del prisma del acervo social de la UE*, Universidad de Amberes, 2019.

de la Seguridad Social¹⁷⁴, aunque se están produciendo avances interesantes, entre ellos un seguro de accidentes laborales para autónomos en una plataforma de trabajo¹⁷⁵.

66. Tras señalar el problema de la cesión ilegal de trabajadores, la sección IV.B.2. aborda cuestiones relacionadas con el Derecho internacional privado, examina el contrato de trabajo propiamente dicho y los posibles problemas en el marco de la Ley de Contratos de Trabajo. La sección IV.B.3. se centra en el Derecho laboral colectivo, incluida la Ley de Convenios Colectivos y la representación de los trabajadores. A continuación, la sección IV.B.4. analizará el ejercicio de la autoridad patronal por parte de la plataforma. En este marco se aborda, entre otras cosas, la Ley de Reglamentos Laborales, así como otras limitaciones a la autoridad patronal en el contexto del trabajo en plataformas (por ejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos). La sección IV.B.5. abarca la jornada laboral, centrándose en la jornada mínima. Por último, la sección IV.B.6. abordará el tema del «salario». Estas cinco secciones no pueden introducir todas las problemáticas, pero abordan, no obstante, temas centrales del Derecho laboral en los que cabe esperar problemas.

67. En este sentido, parece oportuno destacar, antes de pasar al análisis que sigue, que, una vez que los trabajadores de plataformas sean considerados empleados, las disposiciones sobre la cesión de trabajadores prohibida se verán sometidas a presión¹⁷⁶. Por ejemplo, la experiencia en otros países demuestra que,

174 Para un análisis del trabajo en plataformas en el marco del Derecho de la Seguridad Social, véase, entre otros: C. CANDITO, M. DEGUELDRE, S. GILSON, F. LAMBINET y H. PREUMONT, «Regards de droit social sur l'économie collaborative» en G. RUE (ed.), *Aspects juridiques de l'économie collaborative*, Limal, Anthemis, 2017, 27-76; Y. STEVENS, «Social security and the Platform Economy in Belgium: Dilemma and Paradox» en B. DEVOLDER (ed.), *The Platform Economy*, Mortsel, Intersentia, 2019; P. SCHOUKENS, «Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection?», *European jour Revista de la Seguridad Social* 2020, vol. 22, núm. 4, 434-451; T. DOUILLET, S. GILSON, F. LAMBINET y M. VERWILGHEN, «Le statut social des travailleurs de l'économie collaborative» en A. LIMINE y C. WATTECAMPS (eds.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes? Premiers diagnostics y actualidad legislativa*, Limal, Anthemis, 2020.

175 Art. 19 de la Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022; P. PECINOVSKY, «El Acuerdo Laboral - Parte 2: derecho de despido, trabajadores de plataformas y derecho a la formación», *Revista de Derecho Laboral* 2022.

176 V. DE STEFANO y M. WOUTERS, «Relaciones laborales triangulares en la economía de plataformas: una propuesta de presunción de agencia de trabajo temporal», *Anotaciones de Derecho Laboral* 2019, núm. 3, 3-38; ABU, ¿Cuál es el impacto del trabajo en plataformas?, ABU,

una vez que las plataformas de trabajo son consideradas empleadores, a menudo hacen que sus trabajadores de plataforma firmen un contrato de trabajo con una empresa de recursos humanos o una agencia de trabajo temporal («intermediario»). Takeaway en Bélgica ya lo hace con los repartidores de comida¹⁷⁷, y Deliveroo lo hacía en el pasado a través de Smart. Esas prácticas, así como, por ejemplo, las configuraciones en el trabajo de plataformas en línea, amenazan con chocar con la prohibición de principio de la cesión de trabajadores en Bélgica, prevista en el artículo 31 de la Ley de Trabajo Temporal¹⁷⁸. Por lo general, un empleador no puede ceder trabajadores sin más a otra persona que ejerza sobre él de alguna manera la autoridad patronal. La ley enumera una serie de formas permitidas de puesta a disposición, pero no se garantiza que las plataformas de trabajo y los proveedores de servicios de RR. HH. cumplan siempre todas las condiciones para acogerse a una autorización. Si infringen el artículo 31, esto tiene consecuencias de gran alcance. Entre otras cosas, modifica la entidad que la ley considera empleador¹⁷⁹. Es posible que estas disposiciones también deban evaluarse a la luz del proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas. La propuesta final señala que «las personas que realizan trabajo en plataformas y mantienen una relación contractual con un intermediario¹⁸⁰ gozan del mismo

2019; C. VAN OL MEN y K. DEVLOO, «La “uberización” del derecho laboral belga» en A. BALT IUS y J. BORGERHOFF (eds.), *L'économie du futur. Le futur de l'économie / Economie van de toekomst. Toekomst van de economie*, Bruselas, Bruylant 2016, 145-147

177 FAIRWORK, *Fairwork Belgium Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy*, Lovaina-Oxford-Berlín, 2022, 2.

178 Art. 31 de la Ley de Trabajo Temporal. Para un análisis general: P. VAN DEN BERGH y F. HENDRICKX, «Uitzendarbeid en terbeschikkingstelling» en F. HENDRICKX y C. ENGELS (eds.), *Derecho Laboral*, Brujas, die Keure.

179 Cuando un usuario hace realizar un trabajo por parte de trabajadores que se ponen a su disposición en contravención de lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, el usuario y dichos trabajadores se consideran, en virtud del artículo 31, apartado 3, de la Ley de Trabajo Temporal, vinculados por un contrato de trabajo de duración indefinida desde el inicio de la ejecución del trabajo. El artículo 31, apartado 4, de la Ley de Trabajo Temporal establece que tanto el usuario como la empresa de trabajo temporal son responsables solidariamente del pago de las cotizaciones sociales, los salarios, las indemnizaciones y las prestaciones derivadas del contrato de trabajo de duración indefinida que vincula al usuario y al trabajador. Esto significa que tanto el usuario como el empleador pueden ser considerados responsables del conjunto. El contrato de trabajo con el usuario y la responsabilidad solidaria, previstas en el artículo 31, apartados 3 y 4, se dan cuando un usuario encarga la realización de trabajos de cesión prohibidos, independientemente de que el trabajador haya sido contratado o no con vistas a la cesión, y con independencia de que siga vinculado por el contrato inicial. Tribunal Laboral de Bruselas, 15 de octubre de 2019, AR 2018/AB/638, RABG 2020, núm. 14, 1196, nota de M. BAERT.

180 En la propuesta del Parlamento Europeo, este tiene en cuenta, con razón, que en determinados países es más habitual que haya varias partes que asuman obligaciones patronales, por lo que no

nivel de protección en virtud de la presente Directiva que las personas que mantienen una relación contractual directa con una plataforma de trabajo digital»¹⁸¹. La Directiva sugiere que, por ejemplo, las disposiciones relativas a la responsabilidad solidaria y conjunta podrían ofrecer una solución.

2. El contrato de trabajo

a. El Derecho internacional privado

68. Los trabajadores de la economía de plataformas no suelen tener la posibilidad de negociar sus condiciones laborales. Más bien se les presentan contratos de adhesión en el momento en que el trabajador de la plataforma se declara dispuesto a empezar a trabajar en la plataforma. Debido, en parte, al carácter a menudo marcadamente internacional de las plataformas, es posible que los contratos de trabajo o los acuerdos marco generales incluyan cláusulas de elección de foro y de elección de la ley aplicable.

69. En lo que respecta a la elección del foro, por lo general se aplica el Reglamento Bruselas I bis al trabajador que trabaja en Bélgica¹⁸². Si el Reglamento es aplicable, un acuerdo sobre la elección del foro solo puede celebrarse de forma válida tras el surgimiento del litigio o si el trabajador conserva la posibilidad de someter el asunto a otros tribunales. En otras palabras, la elección de foro previa al litigio no puede impedir que el trabajador que habitualmente trabaja en Bélgica interponga una demanda en Bélgica¹⁸³. Si no es aplicable Bruselas I

necesariamente puede designarse a una sola parte como el único empleador real. Sin embargo, esto no parece haberse incorporado en la propuesta de compromiso. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas (texto con relevancia para el EEE) 2021/0414(cod), versión para el diálogo tripartito del 11 de julio de 2023.

181 Art. 3 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

182 Art. 20 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil.

183 *Ibíd.*, art. 23.

bis, en virtud del Código de Derecho Internacional Privado, un acuerdo sobre la elección de foro solo surtirá efecto si se celebró tras el surgimiento del litigio¹⁸⁴.

70. En cuanto a la elección de la ley aplicable, en virtud del Reglamento Roma I y partiendo de la hipótesis de que el trabajador realiza habitualmente su trabajo en Bélgica, la elección de la ley aplicable entre las partes será válida, pero ello no podrá dar lugar a que el trabajador pierda la protección laboral «de la que no se puede apartarse por acuerdo en virtud del» Derecho belga¹⁸⁵. Esta situación es, en cierto sentido, desafortunada. Protege al trabajador en Bélgica, que podrá hacer valer ante los tribunales laborales belgas gran parte del Derecho laboral belga, lo cual es, en esencia, positivo. Al mismo tiempo, el Reglamento Roma I permite, en principio, elegir la ley aplicable, lo que implica que, en el marco de un proceso judicial, el juez belga debería examinar en qué medida una disposición imperativa del Derecho belga es más favorable que lo que prescribe la ley aplicable acordada. Aunque esta práctica podría simplificarse con el tiempo, la elección de la ley aplicable complica el proceso judicial. En lugar de limitarse a aplicar el Derecho belga, el juez se ve obligado a realizar una comparación con el Derecho extranjero. Por lo tanto, una cláusula de este tipo podría dificultar en la práctica que los trabajadores de plataformas comprendan sus derechos, ya que requiere un esfuerzo especial por parte de los representantes sindicales, etc.

71. Por otra parte, tampoco se puede negar que, desde la perspectiva de determinadas plataformas, por ejemplo, el trabajo a destajo digital¹⁸⁶, la aplicación íntegra del Derecho laboral nacional a cada trabajador digital individual puede resultar complicada. No es ilógico que una empresa de este tipo, con una presencia posiblemente reducida en muchos países, prefiera aplicar principalmente el Derecho laboral de una sola jurisdicción a todos sus trabajadores, pero, en su

184 Art. 97 del Código de Derecho Internacional Privado, BS 27 de julio de 2004; E. MARIQUE, «Conflitos de jurisdicción y derecho aplicable en el océano digital: ¿el derecho laboral en aguas turbulentas?», en A. LAMINE y C. WATTECAMPS (eds.), ¿Qué derecho para los trabajadores de plataformas? Primeros diagnósticos y actualidad legislativa, Limal, Anthemis, 2020, 114-115.

185 Art. 8 del Reglamento n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

186 La repetición frecuente de tareas en línea, como la clasificación de fotografías o archivos de música, en las que el trabajador recibe una remuneración en función del volumen de trabajo realizado.

caso, respetando las disposiciones nacionales típicamente imperativas, como el salario mínimo y el derecho de despido.

72. En conclusión, aunque los riesgos para los trabajadores de plataformas en Bélgica parecen más bien limitados, la aplicación del actual Derecho internacional privado a las prestaciones laborales en la economía de plataformas amenaza con conducir a resultados subóptimos (en particular para el trabajo en plataformas en línea) y puede complicar el proceso judicial. Por ello, varios autores se han centrado, con razón, en la búsqueda de soluciones en el marco del futuro derecho¹⁸⁷.

b. El Derecho de los contratos de trabajo

73. El contrato de trabajo suele percibirse como un acuerdo que beneficia al trabajador. Sin embargo, esto es solo una cara de la moneda. Y es que el contrato de trabajo también sirve como instrumento para que los empleadores puedan imponer obligaciones jurídicamente vinculantes a los trabajadores. En otras palabras, es un arma de doble filo, lo que explica por qué la Ley de Contratos de Trabajo impone importantes restricciones a los empleadores en cuanto a las cláusulas que pueden incluir en un contrato de trabajo individual. Una vez que las plataformas de trabajo lleguen a la conclusión de que su personal (debe) ser considerado como trabajadores, también decidirán cómo redactar los contratos de trabajo a la luz de sus intereses empresariales.

74. Documentos electrónicos – A este respecto, un primer problema posible es que estas empresas prefieran gestionar los contratos de trabajo de forma digital.

187 I. PRETELLI (ed.), *Conflict of Laws in the Maze of Digital Platforms / Le droit international privé dans la labyrinthe des plateformes digitales*, Lausana, Publications de l'Institut Suisse de droit comparé, 2018; M. CHERRY, *Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy*, Ginebra, OIT, 2019; M. CHERRY, «¿Un sistema global de trabajo, un sistema global de regulación? El crowdwork y los conflictos de leyes», *Tulane Law Review* 2020, vol. 94, núm. 2, 183-245; E. MARIQUE, «Conflictos de jurisdicciones y derecho aplicable en el océano digital: ¿el derecho laboral en aguas turbulentas?», en A. LAMINE y C. WATTECAMPS (eds.), «¿Qué derecho para los trabajadores de plataformas? Primeros diagnósticos y actualidad legislativa», Limal, Anthemis, 2020, 122-126; T. NOVITZ, «The Potential for International Regulation of Gig Economy Issues», *King's Law Journal* 2020, vol. 31, núm. 2, 275-286; I. PRETELLI, «A focus on platform users as weaker parties» en A. BONOMI, G. P. ROMANO e I. PRETELLI (eds.), *Volume XXII Yearbook of Private International Law*, Ottos Schmidt, 2021, 201-243.

Probablemente, este será el caso principalmente de las plataformas de trabajo en línea y de las plataformas sin sedes físicas en Bélgica. La Ley de Contratos de Trabajo aclara a este respecto que no se puede obligar a los empleadores ni a los trabajadores no pueden ser obligados a celebrar el contrato por vía electrónica¹⁸⁸. Una problemática similar se aplica también a otros documentos sociales¹⁸⁹. Aunque el legislador ha dado pasos importantes, la gestión digital de las relaciones laborales sigue sin ser, por estas y otras razones, una tarea sencilla¹⁹⁰.

Las plataformas de trabajo podrían ser una excepción, ya que la mayoría de los empleadores que deciden gestionar los documentos sociales de forma digital también tienen un domicilio social en Bélgica donde los trabajadores se reúnen periódicamente. En la práctica, los documentos también podrían firmarse y gestionarse físicamente si fuera necesario. Es posible que determinadas plataformas no dispongan de esa opción alternativa, por lo que, a menos que se trabaje por correo postal, la normativa sobre la firma digital y la gestión de documentos sociales debe ser coherente en todos los aspectos. Por el momento, ese objetivo no se ha alcanzado¹⁹¹.

75. Empleados domésticos – En segundo lugar, cabe señalar la arcaica clasificación en diferentes tipos de contratos de trabajo que figura en la Ley de Contratos de Trabajo. Así, el artículo 5 define el contrato de trabajo para el personal doméstico como un contrato por el que el empleado doméstico se

188 Art. 3 bis de la Ley de Contratos de Trabajo.

189 *Ibid.*, art. 3ter.

190 K. DIEU y T. SMETS, «Een stand van zaken van de elektronische handtekening in het arbeidsrecht», Or. 2021, núm. 10, 299-310; M. DEFRANCO, «Het elektronisch bewaren van arbeidsovereenkomsten: een stand van zaken», SOCWEG 2022, núm. 5, 13-23.

191 En el marco de una propuesta de ley para digitalizar en gran medida los documentos de derecho laboral, la Autoridad de Protección de Datos señala, por ejemplo, que el derecho a exigir documentos en papel es necesario «porque la transición del papel al formato electrónico por parte de los empleadores afectados requiere el establecimiento de medidas de seguridad adecuadas, como el cifrado, para garantizar la confidencialidad de los datos personales enviados y/o archivados, aunque el formato en papel también requiera la adopción de medidas de seguridad adaptadas a los riesgos en cuestión. Como señaló el Consejo de Estado en su dictamen sobre el proyecto de ley, es por lo tanto conveniente conceder este derecho también al empleador y no solo al empleado». Dictamen de la Autoridad de Protección de Datos n.º 146/2021, de 10 de septiembre de 2021, sobre el proyecto de ley de 16 de septiembre de 2021 por el que se modifica la Ley de 3 de julio de 1978 relativa a los contratos de trabajo y la Ley de 3 de junio de 2007 que contiene diversas disposiciones laborales relativas a la digitalización de documentos en materia de derecho laboral.

compromete, a cambio de un salario y bajo la autoridad de un empleador, a realizar principalmente tareas domésticas manuales relacionadas con el hogar del empleador o de su familia. La definición está redactada de tal manera que se desprende que, para que una persona sea considerada empleada doméstica, el empleador debe ser el hogar¹⁹². Sin embargo, en la actualidad muchos servicios domésticos son prestados por trabajadores que mantienen, en primer lugar, una relación con una agencia o plataforma, por ejemplo, Batmaid. Ya no es el hogar, en este caso el usuario de la plataforma, quien actúa como empleador legal. Esta estructura, en la que la plataforma actúa como empleador, puede presentar numerosas ventajas¹⁹³.

Sin embargo, las experiencias en el extranjero muestran que tampoco se puede descartar por completo que una plataforma intente facilitar un contrato de trabajo entre el personal de limpieza y el hogar, en el que la plataforma actúe como intermediario laboral¹⁹⁴. También ocurre que una plataforma, en calidad de agencia de trabajo temporal, pone a disposición de los usuarios personal de limpieza¹⁹⁵. Partiendo de la base de que las plataformas del sector doméstico se ven obligadas a trabajar con empleados, no se puede descartar que determinadas empresas establezcan estructuras jurídicas en las que no actúen como empleadores directos de los limpiadores. La legislación belga está bastante desfasada en este ámbito, lo que podría dar lugar a tensiones.

76. Trabajo doméstico – En la misma línea, surge la pregunta de en qué medida las plataformas de trabajo en línea no celebrarán contratos de trabajo «plenos», sino que, por el contrario, utilizarán contratos para el empleo de trabajadores domésticos. Este tipo de contrato regula el empleo de trabajadores a domicilio que, a cambio de un salario, realizan trabajo «físico» o digital bajo la autoridad de un empleador, en su lugar de residencia o en cualquier otro lugar de su elección. Es crucial señalar que, aunque en la definición se hace referencia

192 S. BRUURS, «El bienestar de los empleados domésticos y el personal del hogar: en casa en el lugar de trabajo», *Revista de Derecho Laboral* 2021.

193 J. FUDGE y C. HOB DEN, *Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work*. Ginebra, OIT, 2018.

194 Tribunal de Primera Instancia de Ámsterdam, 1 de julio de 2019, n.º ECLI:NL:RBAMS:2019:4546.

195 Tribunal de Apelación de Ámsterdam, 21 de septiembre de 2021, n.º ECLI:NL:GHAMS:2021:2741.

a la autoridad del empleador, los trabajadores a domicilio, a diferencia de los empleados, no están bajo la supervisión o el control directo de dicho empleador¹⁹⁶. Esta condición se deriva de la idea de que los trabajadores a domicilio que, por ejemplo, confeccionan ropa o joyas en su hogar deben estar sujetos al ámbito de aplicación de la Ley de Contratos de Trabajo, aunque el empleador no ejerza una «supervisión» o un «control directo» efectivos (dado que el empleador no está presente durante el trabajo). Por el momento, cabe preguntarse cómo debe interpretarse tal condición en un contexto digital. Después de todo, es tecnológicamente posible que una plataforma de trabajo en línea ejerza supervisión, por ejemplo, mediante el seguimiento por pantalla del trabajador de la plataforma. Pero la plataforma también puede optar por no ejercer tal supervisión ni control directo sobre el trabajo. También el usuario en la plataforma que encargó el trabajo podría controlar directamente el trabajo entregado, tras lo cual la plataforma solo ejercería una supervisión incidental, por ejemplo, en caso de una queja.

No está claro si un trabajador de plataforma podría estar sujeto a un contrato de trabajo a domicilio, ya que este tipo de contrato es posible para el trabajo digital y porque la plataforma (como empleador) no ejerce necesariamente la supervisión ni el control directo. En el mercado laboral «convencional» rara vez se da el trabajo digital a domicilio, ya que el empleo suele clasificarse como teletrabajo. Sin embargo, el teletrabajo estructural requiere que, en el marco de un contrato de trabajo, las tareas que también podrían realizarse en las instalaciones de la empresa del empleador se realicen de forma regular y no de manera ocasional fuera de dicha sede¹⁹⁷. Desde hace algún tiempo existe la duda de si la condición «tareas que también podrían realizarse en la sede de la empresa» debe

196 Art. 119.1 de la Ley de Contratos de Trabajo. Según el Tribunal Laboral de Bruselas, la única diferencia entre un teletrabajador en el sentido del Convenio Colectivo n.º 85 y un trabajador doméstico es que los teletrabajadores prestan sus servicios utilizando tecnologías de la información. Dichas tecnologías permiten a los empleadores ejercer un control a distancia sobre las actividades del trabajador. Tribunal Laboral de Bruselas, 26 de enero de 2018, n.º 2016/AB/980, Soc.Kron. 2020, n.º 1, 21. No está claro si debe seguirse la postura del Tribunal Laboral en este caso. El artículo 119.1, en efecto, no habla de la «posibilidad» de ejercer control. Se podría argumentar que, aunque se trate de tecnología de la información, mientras dicha tecnología no haga que, de facto, los trabajadores de plataformas estén bajo la supervisión o el control directo de este empleador, el trabajador de una plataforma en línea puede calificarse como trabajador a domicilio.

197 Art. 2 del Convenio Colectivo n.º 85, de 9 de noviembre de 2005, relativo al teletrabajo, BOE 5 de septiembre de 2006.

interpretarse de manera práctica o teórica. Por lo tanto, existe incertidumbre sobre si el trabajo en el lugar de trabajo debe ser realmente posible o meramente teórico para que la persona pueda ser considerada teletrabajadora¹⁹⁸. Una cuestión relacionada es que el teletrabajo estructural se realiza «de forma regular» fuera del lugar de trabajo, mientras que el trabajador de plataformas en línea, con toda probabilidad, opera (prácticamente) siempre fuera del lugar de trabajo del usuario y de la plataforma. El problema general es que la normativa sobre el teletrabajo se basa en un patrón en el que un trabajador estereotípico, que forma parte de pleno derecho de la empresa, trabaja de forma regular o esporádica fuera de las instalaciones de la empresa utilizando tecnologías de la información. Ese perfil no se ajusta al contexto de los trabajadores de plataformas en línea. El trabajo a domicilio, por el contrario, se asemeja más a la situación de los trabajadores de plataformas en línea, en el sentido de que los trabajadores a domicilio, que por lo general no forman parte de pleno derecho de la empresa, trabajan casi siempre desde casa. Los trabajadores a domicilio y los trabajadores de plataformas en línea trabajan al margen de sus clientes/empleadores, lo que ocurre en mucha menor medida con los teletrabajadores. Los teletrabajadores pertenecen más bien al núcleo de la empresa.

Cierta jurisprudencia parece bastante contraria a la idea de que la normativa sobre el trabajo a domicilio sea también aplicable al trabajo digital¹⁹⁹. Sin embargo, solo es correcto afirmar que en el teletrabajo es necesario el uso de la tecnología de la información, mientras que en el trabajo a domicilio no lo es²⁰⁰. Esto hace que, en determinados casos de trabajo digital que no entran en la categoría de teletrabajo, sí pueda tratarse de trabajo a domicilio, como en el caso de los trabajadores a destajo digitales. Una cuestión normativa relevante es si y en qué medida el contrato de trabajo doméstico, que hoy en día se aplica muy raramente, puede cobrar nueva vida como estructura jurídica adecuada para regular el trabajo en plataformas en línea.

198 S. MAES y E. VETS, «Teletrabajo en el extranjero: ¿trabajar en cualquier lugar, en cualquier momento?», Or. 2021, núm. 8, 234-255.

199 Tribunal Laboral de Bruselas, 12 de septiembre de 2016, n.º 14/469/A, Soc.Kron. 2016, núm. 10, 429; Tribunal Laboral de Bruselas, 26 de enero de 2018, n.º 2016/AB/980, Soc.Kron. 2020, núm. 1, 21.

200 28 de enero de 2018, n.º 2018/112, 561; F. HENDRICKX, «Telewerk» en F. HENDRICKX y C. ENGELS, Derecho laboral, Brujas, die Keure, 2022, 489.

77. Contratos de trabajo sucesivos o contratos de un día: en el marco del Derecho de los contratos de trabajo, el contrato de trabajo de duración indefinida se considera la norma. Partiendo de este principio, el uso de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada sin interrupción imputable al trabajador da lugar a un contrato de trabajo de duración indefinida²⁰¹. Una cuestión pendiente a este respecto es en qué medida las plataformas de trabajo celebrarán contratos de trabajo de duración indefinida, de duración determinada o para una obra claramente definida con los trabajadores de las plataformas, una vez que se haya descartado el empleo como autónomos. Parece plausible que al menos una parte de las plataformas utilice las condiciones de uso como contrato marco, tras lo cual se celebrarán contratos de trabajo más fragmentados de duración determinada o para una tarea claramente definida. En ese caso, no es seguro que la plataforma de trabajo pueda argumentar con éxito que la sucesión de contratos de trabajo de corta duración está justificada por la naturaleza del trabajo o por otra razón legítima.

Así, la jurisprudencia ya ha dictaminado que, por ejemplo, la preocupación del empleador por las fluctuaciones en el volumen de trabajo no constituye en sí misma una razón legítima²⁰². La jurisprudencia es bastante dispar²⁰³, pero cabría afirmar que la plataforma de trabajo debe tener una legitimación que no se aplique a cualquier empleador. Un punto interesante será si el legislador o la jurisprudencia atribuyen una «singularidad» especial a todas o a determinadas plataformas de trabajo. En algunos casos, como en el trabajo portuario²⁰⁴ y los «flexi-jobs»²⁰⁵, se supone de manera algo implícita que existe una razón legítima para trabajar con contratos de duración determinada sucesivos (por ejemplo, basándose en «la práctica» en una parte de la economía o en la intención del

201 Art. 10 de la Ley de Contratos de Trabajo.

202 Tribunal Laboral de Bruselas, 14 de noviembre de 2018, n.º 2016/AB/679, JTT 2020, núm. 1375, 414.

203 A. CRAUWELS, «El contrato de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajo para una tarea claramente definida: una visión general actual», JTT 2017, núm. 1278, 213-224 y JTT 2017, núm. 1279, 229-239; F. VERBRUGGE, «Les contrats de travail à durée déterminée successifs. À l'aune des réglementations belge et européenne», Ors. 2021, núm. 10, 2-18.

204 Tribunal Laboral de Amberes, 20 de marzo de 2015, RW 2016-17, núm. 32, 1260 (nota de L. DE MEYER).

205 Proyecto de ley de 14 de agosto de 2015 por el que se establecen diversas disposiciones en materia de asuntos sociales, Parl. St. Cámara, n.º 54-1297/001, 12.

legislador). Una consideración de este tipo, más concretamente si de alguna manera se produce también para (determinadas) plataformas de trabajo una excepción legítima debido a la naturaleza del trabajo, reviste una importancia significativa. Muchas plataformas de trabajo se han posicionado durante mucho tiempo en el mercado como defensoras de la flexibilidad laboral y han basado su modelo empresarial modelo casi se identifica con el trabajo flexible²⁰⁶. Probablemente, esto también se utilizará como argumento a favor de una excepción implícita a la prohibición de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos. Por otra parte, también se podría argumentar que no hay razón para que las plataformas de mensajería y limpieza merezcan un trato más favorable, en la medida en que se espera que otras empresas, por ejemplo, las del sector de la limpieza o el transporte, utilicen contratos de trabajo de duración indefinida a menos que puedan demostrar una razón legítima a nivel empresarial. Al igual que una plataforma de trabajo (en su calidad de empleador) puede contratar a trabajadores dando prioridad a contratos flexibles de corta duración, otras empresas pueden hacerlo igualmente. De ese elemento no se deriva precisamente nada «único» que pueda justificar una excepción a la prohibición.

192

Queda por ver si el legislador o los interlocutores sociales considerarán oportuno adoptar una postura «especial» con respecto al trabajo en plataformas. El sector del trabajo temporal ofrece un buen ejemplo. Para este sector, los interlocutores sociales del Consejo Nacional del Trabajo han regulado claramente el uso de contratos diarios sucesivos. De las disposiciones aplicables del convenio colectivo nacional n.º 108 se desprende que la necesidad de flexibilidad por parte del usuario de la agencia de trabajo temporal justifica el uso de contratos diarios sucesivos. El usuario puede demostrar la necesidad de flexibilidad «en la medida en que el volumen de trabajo del usuario dependa de factores externos o fluctúe considerablemente o esté vinculado a la naturaleza del encargo»²⁰⁷. Teniendo en cuenta este punto de vista, no puede excluirse que también determinadas plataformas que, de forma análoga a las agencias de trabajo temporal,

206 V. B. DUBAL, «An Uber Ambivalence: Employee Status, Worker Perspectives, and Regulation in the Gig Economy» en D. D. ACEVEDO (ed.), *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, Cambridge, CUP, 2020, 33-56.

207 Art. 33 del Convenio Colectivo de Trabajo (CAO) n.º 108, de 16 de julio de 2013, relativo al trabajo temporal y al trabajo de cesión, modificado por el CAO n.º 108/2, de 24 de julio de 2018, y el n.º 108/3, de 29 de noviembre de 2022, Boletín Oficial (BS) de 10 de febrero de 2014.

satisfacen la necesidad de flexibilidad de los usuarios, puedan demostrar que los contratos diarios sucesivos están justificados habida cuenta del volumen de trabajo fluctuante o volátil del usuario²⁰⁸. No obstante, es evidente que debe actuarse con cautela al aplicar esta justificación. Así, los interlocutores sociales señalan sin ambages en su evaluación del convenio colectivo n.º 108 sobre el trabajo temporal que «el uso de contratos diarios sucesivos (CDS) debe ser una excepción por razones económicas y no puede constituir un modelo de negocio en sí mismo para garantizar la producción o los servicios en una empresa». Por lo tanto, los CDS no pueden constituir un modelo de negocio modelo²⁰⁹. Desde esta perspectiva, por ejemplo, una plataforma de reparto que emplee a repartidores de comida con contratos de trabajo por encargo (ODC) probablemente no entraría en consideración. Los usuarios de los restaurantes suministran, a través de la plataforma, de forma continua comidas a los consumidores. La plataforma puede decidir contratar a repartidores sobre la base de contratos de trabajo por encargo (ODC) para mantener en funcionamiento el modelo empresarial. Sin embargo, si hay un gran número de restaurantes usuarios, la plataforma también podría perfectamente emplear a repartidores con contratos de trabajo temporal más estables. La elección de los contratos de trabajo temporal parece basarse más en el modelo de negocio de la plataforma que en la necesidad de poder atender a los usuarios. Además, hay que señalar que, en la práctica, muchas plataformas de mensajería deciden que los mensajeros se contraten a través de una agencia de trabajo temporal o una empresa de recursos humanos, tras lo cual se ponen a disposición de la plataforma. La pregunta es si esto supone alguna diferencia para el análisis. En lugar del volumen de trabajo fluctuante en los restaurantes, lo que podría ser relevante sería más bien el volumen de trabajo fluctuante en la plataforma como tal (por ejemplo, más o menos trabajo durante el fin de semana). Existe una posibilidad real de que la prohibición de los contratos diarios consecutivos se ponga a prueba.

208 Las plataformas de limpieza constituyen un ejemplo en el que el volumen de trabajo disponible para los usuarios domésticos fluctúa en función de factores externos, como los días festivos, las estaciones del año, etc. No está claro si las plataformas de limpieza pueden presentar, de este modo, una justificación suficiente para los contratos diarios sucesivos con arreglo al art. 10 de la Ley de Contratos de Trabajo.

209 Consejo Nacional del Trabajo, Dictamen n.º 2.310 relativo al Convenio Colectivo n.º 108 - Artículo 40. Evaluación del uso de contratos diarios sucesivos para el trabajo temporal, Bruselas, NAR, 2022.

78. Combinar empleos (a tiempo parcial): El impacto del estatuto de los trabajadores en la gestión de las plataformas de trabajo es, por el momento, incierto. Hasta ahora, el trabajo en plataformas en los países occidentales se realizaba en su gran mayoría a «tiempo parcial» por parte de autónomos, mientras que el panorama es mucho más matizado en otros continentes²¹⁰. Una vez que las plataformas de trabajo deben celebrar un contrato de trabajo, nada impide a las plataformas contratar antes a trabajadores (cuasi) a tiempo completo en lugar de a trabajadores a tiempo parcial o a personas con contratos diarios. Dicho esto, si el trabajo a tiempo parcial sigue siendo habitual entre los trabajadores de plataformas, hay que destacar en particular la obligación de los trabajadores de no hacer competencia leal, y mucho menos desleal, al empleador²¹¹. Aunque esta prohibición de la competencia leal durante la relación laboral parece matizarse en cierta medida en el caso de los trabajadores a tiempo parcial²¹², la economía de plataformas podría poner a prueba el alcance de esta prohibición, ya que los trabajadores de plataformas suelen combinar varios trabajos (similares). La Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles ha introducido una modificación en este sentido²¹³. El artículo 20 de la ley de 7 de octubre de 2022 establece ahora que el empleador no puede prohibir a su empleado trabajar fuera de su horario laboral para uno o varios empleadores distintos ni someterlo a un trato desfavorable por ese motivo, salvo que esté legalmente permitido²¹⁴. Prohibir el trabajo en otros lugares sin autorización legal es punible en virtud del Código Penal Social²¹⁵. La exposición de motivos señala explícitamente la prohibición de la competencia (des)leal como motivo legítimo para que el empleador prohíba, no obstante, el desempeño de varios empleos²¹⁶.

210 Organización Internacional, *Perspectivas del empleo y la sociedad en el mundo 2021: El papel de las plataformas de trabajo digital en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, OIT, 2021.

211 Art. 16-17 de la Ley de Contratos de Trabajo.

212 F. HENDRICKX y A. VAN BEVER «Concurrentie, bescherming van knowhow en afwerving». en F. HENDRICKX y C. ENGELS, *Derecho laboral*, Brujas, die Keure, 2022.

213 Art. 9 de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea (Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles).

214 Art. 20 de la Ley de 7 de octubre de 2022 por la que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, BOE de 31 de octubre de 2022.

215 Art. 174/1 del Código Penal Social, BOE 1 de julio de 2010.

216 Proyecto de ley de 7 de julio de 2022 por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a condiciones de trabajo

En consecuencia, esta modificación legislativa, derivada de la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y predecibles, pone de relieve la cuestión. Las plataformas de trabajo que se acogen indebidamente a la prohibición de la competencia desleal se exponen a una sanción.

79. Modificación unilateral de las condiciones laborales: Es característico de las plataformas de trabajo que introduzcan modificaciones unilaterales en sus condiciones de uso, lo que hace que los trabajadores que ya operan en la plataforma pierdan su seguridad jurídica²¹⁷. Debido a un problema similar, por ejemplo, el Reglamento de la UE de 20 de junio de 2019 relativo a las relaciones entre los usuarios profesionales y los servicios de intermediación en línea obliga a determinadas plataformas (no plataformas de trabajo) a notificar a los usuarios profesionales afectados cualquier cambio propuesto en sus condiciones generales. A tal fin se ha elaborado un mecanismo (véase *supra*, apartado 1, III.B.)²¹⁸.

El Reglamento de la UE mencionado anteriormente se aplica únicamente a los usuarios empresariales. En el caso de las plataformas de trabajo con trabajadores, la capacidad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo se verá parcialmente limitada por la doctrina sobre la cláusula de modificación en el marco del Derecho laboral y el denominado «ius variandi». Según el Tribunal Laboral de Bruselas, por este *ius variandi* se entiende el derecho de autoridad del empleador y su competencia para organizar y modificar las condiciones laborales del trabajador, lo que entra en conflicto con el artículo 5.70 del Código Civil (1134 del antiguo Código Civil) y el artículo 25 de la Ley de Contratos de Trabajo²¹⁹. Las líneas generales del *ius variandi* del empleador, que no ha estipulado una cláusula de modificación es objeto de cierto debate²²⁰. Esto re-

transparentes y previsibles en la Unión Europea, Doc. Parl. Cámara 55 2811/001, 18.

217 J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani y M. Six Silberman, *Plataformas de trabajo digital y el futuro del trabajo: Hacia un trabajo decente en el mundo en línea*, Ginebra, OIT, 2018.

218 Art. 3 del Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se promueve la equidad y la transparencia para los usuarios empresariales de servicios de intermediación en línea.

219 Tribunal Laboral de Bruselas, 15 de octubre de 2014, n.º 2012/AB/1187, Soc.Kron. 2015, n.º 8, 367.

220 F. HENDRICKX, *Inleiding tot het Belgische arbeidsrecht*, Brujas, die Keure, 2019, 252-256. Véase D. DE VALKENEER, S. GILSON, V. GUTMER, F. LAMBINET, K. TROCH, A. VANDEBURIE y K. WAUTERS, *La modification unilatérale du contrat*, Limal, Anthemis, 2018;

sulta problemático habida cuenta de la posible sanción de rescisión implícita (o restitución in natura) en caso de uso indebido.

Si el empleador ha incluido una cláusula de modificación, la situación resulta menos ambigua. Cabe suponer que muchas plataformas de empleo incluirán una cláusula de modificación por precaución. El artículo 25 de la Ley de Contratos de Trabajo establece que la cláusula por la que el empleador se reserva el derecho a modificar unilateralmente las condiciones del contrato es nula. Sin embargo, esta prohibición solo se aplica a las modificaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo²²¹. Por lo tanto, las plataformas de trabajo conservarían una gran libertad para modificar las condiciones laborales no esenciales²²². Además, una cuestión importante en el contexto del trabajo en plataformas es si el artículo 25 se refiere únicamente al contrato de trabajo o si también se aplica a las condiciones de uso o al acuerdo marco (de forma similar al razonamiento para los reglamentos de trabajo)²²³. Si el artículo 25 no tuviera repercusión en las condiciones de uso entre el trabajador y la plataforma de trabajo, las modificaciones de los «acuerdos» en las condiciones de uso estarían más bien sujetas al derecho general de los contratos. El nuevo artículo 5.52 del Código Civil sobre cláusulas abusivas merece la debida atención en este contexto.

Otro punto delicado es que las plataformas de trabajo suelen recurrir a terceros para que actúen como empleadores. Dejando de lado la restricción

B. PATERNOSTRE y M. PATERNOSTRE, «La modificación de las condiciones de trabajo por parte del empleador: estado de la cuestión», Ors. 2019, núm. 6, 2-37; H. DECKERS, «Le 'ius variandi' de l'employeur ou la modification autorisée d'un élément du contrat de travail par l'employeur: convention, loi et circonstances», Ors. 2020, n.º 2, 2-11.

221 Cass. 14 de octubre de 1991, RW 1991-92, 809. Además, el Tribunal Laboral de Bruselas añade que «[c]uando en el contrato de trabajo se incluye una cláusula que otorga al empleador el derecho a modificar unilateralmente las condiciones de trabajo formuladas explícitamente, se trata efectivamente de una decisión contractual vinculante de las partes. El artículo 25 de la Ley de Contratos de Trabajo no se opone a ello». Tribunal Laboral de Bruselas, 18 de diciembre de 2012, n.º 2011/AB/1116, JTT 2013, n.º 1156, 195.

222 Las condiciones esenciales son, en principio, el salario, el trabajo, el puesto, el lugar de trabajo y el horario laboral. F. HENDRICKX, *Inleiding tot het Belgische arbeidsrecht*, Brujas, die Keure, 2019, 255.

223 Según cierta jurisprudencia, la prohibición parece extenderse ya a las cláusulas de modificación incluidas en el reglamento laboral. Tribunal Laboral de Mons, 15 de noviembre de 2010, n.º 09/1696/A, JTT 2011, n.º 1091, 107; Tribunal Laboral de Mons, 8 de diciembre de 2011, n.º 2010/AM/445, JTT 2012, n.º 1128, 2019 (nota); Tribunal Laboral Lieja, 25 de octubre de 2011, n.º 2010/AN/216, JTT 2012, n.º 1123, 139; Soc.Kron. 2012, n.º 1, 39.

sobre la cesión de trabajadores prohibida, es perfectamente posible que, mientras el contrato de trabajo con el tercero (el empleador «jurídico») permanezca inalterado y también se mantengan sin cambios los acuerdos más amplios entre el trabajador de la plataforma y el empleador jurídico, la plataforma de trabajo (el empleador «de hecho») modifique las condiciones de uso o el software con un impacto (in)directo sobre, por ejemplo, reflejan el tiempo de trabajo real, la remuneración o las medidas disciplinarias del trabajador de la plataforma. En tal caso, el artículo 25 no parece ser de aplicación, ya que el empleador legal no introduce ningún cambio. Por otra parte, en la medida en que ello resulte pertinente, la plataforma de trabajo tampoco puede invocar el *ius variandi*, ya que es probable que la entidad no tenga autoridad legal como empleador. La validez de la modificación unilateral debe evaluarse, una vez más, en el marco del derecho general de los contratos.

3. El Derecho laboral colectivo

a. La Ley de convenios colectivos

80. Los convenios colectivos desempeñan un papel importante en Bélgica. La recalificación como trabajadores por cuenta ajena de los antiguos mensajeros, limpiadores y trabajadores digitales a destajo de las plataformas de trabajo significa que, de repente, se aplica un corpus exhaustivo de convenios colectivos nacionales y sectoriales. Debe supervisarse la aplicación de dichos convenios colectivos a la gestión de las plataformas de trabajo. No es seguro que todas las disposiciones de los convenios colectivos sectoriales, que suelen ser bastante detalladas, se ajusten a las prácticas de la economía de plataformas. Sin embargo, este análisis excede con creces el alcance de este apartado. En este apartado se señalan una serie de puntos conflictivos que se derivan directamente de la Ley de Convenios Colectivos²²⁴.

81. El Comité Paritario aplicable: La competencia de un comité paritario se determina, por regla general, en función de la actividad principal de la empresa en cuestión, a menos que el acta constitutiva del comité paritario establezca otro

224 Ley de 5 de diciembre de 1968 relativa a los convenios colectivos y a los comités paritarios, BO 15 de enero de 1969.

criterio²²⁵. Por consiguiente, normalmente será la actividad principal de la plataforma de trabajo la que determine a qué comité paritario pertenece la plataforma en cuestión. En este sentido, y teniendo en cuenta también la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en la que una plataforma como Uber fue considerada principalmente como una empresa de transporte y no como una empresa tecnológica²²⁶, para una parte de las plataformas será probablemente bastante sencillo determinar a qué comité paritario o, en su caso, subcomité pertenece la empresa²²⁷. Por otra parte, la cuestión se complica bastante cuando las tareas realizadas en la plataforma constituyen una mezcla de todo tipo de tareas. En este sentido, se pueden citar TaskRabbit o RingTwice, en los que se prestan diversos servicios como la limpieza, pero también la prestación de cuidados, servicios de belleza o servicios de reparación. El ámbito de aplicación del PC 121 (limpieza) establece que «por actividades de limpieza se entienden: todas las actividades que tengan por finalidad limpiar, y en las que no se realicen trabajos de reparación ni se sustituyan piezas (con excepción de filtros técnicos secos [pañños filtrantes] y/o rejillas), ni trabajos de reparación, supervisión o regulación, ni montaje o desmontaje, con excepción de [...]»²²⁸. En otras palabras, cuando se presta una combinación de servicios en una misma plataforma, resulta difícil hablar de una actividad principal bien definida. Teniendo en cuenta la norma general, no se puede descartar, por lo tanto, que un tribunal deba finalmente decidir sobre la categoría profesional adecuada a falta de un criterio de referencia claro. Esto

225 Cass. 8 de junio de 2015, AR S.14.0091.F, Arr.Cass 2015, núm. 6-8, 1511, Pas. 2015, núm. 6-7-8, 1498, JDSC 2017, 18 (nota M. COIPEL).

226 TJUE, 20 de diciembre de 2017, n.º ECLI:EU:C:2017:981, Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL; TJUE, 10 de abril de 2018, n.º ECLI:EU:C:2018:221, Uber France SAS/Nabil Bensalem; V. DE STEFANO y M. WOUTERS, «El Tribunal de Justicia de la UE, Uber y la protección laboral: un enfoque desde la perspectiva de los abogados laboristas» en B. DEVOLDER (ed.), *The Platform Economy*, Amberes, Intersentia, 2019, 187-225; M. GRUBER-RISAK, «El trabajo en plataformas y el Tribunal de Justicia de la UE: ¿hacia dónde vamos?», en K. NEVENS, K. SALOMEZ, E. TIMBERMONT y G. VAN LIMBERGHEN (eds.), *Liber Amicorum Wilfried Rauws*, Amberes, Intersentia, 2021, 99-107.

227 En el caso de una plataforma de transporte, dependiendo de las actividades que se realicen, corresponderá al subcomité 140.02 para los taxis o al subcomité 140.03 para el transporte por carretera y la logística por cuenta de terceros. Real Decreto de 22 de enero de 2010 por el que se crean los subcomités paritarios de transporte y logística y se establecen su denominación y competencias, BOE de 9 de febrero de 2010. Los trabajadores de plataformas que presten exclusivamente servicios de limpieza entrarán, con toda probabilidad, en el ámbito de aplicación del PC 121.

228 Real Decreto de 7 de mayo de 2007 por el que se modifica el Real Decreto de 9 de febrero de 1971 por el que se crean algunos comités paritarios y se establecen su denominación y competencias, BoE de 31 de mayo de 2007.

puede dar lugar a resultados sorprendentes²²⁹. Esta problemática podría hacerse sentir especialmente en el caso de los trabajadores digitales por encargo. Si las personas realizan todo tipo de trabajos digitales a través del ordenador portátil y dichas actividades no entran dentro de una categoría profesional concreta, como por ejemplo la fotografía, se planteará con bastante rapidez una situación en la que no exista una actividad principal clara y definida. Es posible que, en línea con lo que argumentan Dorssenmont y Lamine, haya que buscar una solución específica para este tipo de plataformas «polivalentes». Así, el PC 200 complementario para empleados podría ofrecer una solución, al igual que el PC 322 para las agencias de trabajo temporal. Otra opción es que la administración decida de antemano a qué PC pertenece una plataforma, tras lo cual no podrá existir ya ninguna ambigüedad. Esta técnica se aplica, por ejemplo, en relación con determinadas agrupaciones de empleadores²³⁰.

82. La aplicación de los convenios colectivos a los autónomos (ZZP'ERS): Además de la clasificación de las plataformas de trabajo en los distintos PC, existe otra problemática que se agrava en el caso del trabajo en plataformas. Sigue sin estar claro en qué medida los convenios colectivos pueden regular también las condiciones laborales de los trabajadores autónomos de plataformas. El artículo 5 de la Ley de Convenios Colectivos establece que el convenio colectivo regula las «relaciones individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores». El artículo 2 aclara que se consideran trabajadores también aquellas personas «que, sin estar vinculadas por un contrato de trabajo, realizan una actividad laboral bajo la autoridad de otra persona». En principio, esta formulación debería abarcar también a los falsos autónomos que realizan un trabajo bajo la autoridad de otra persona sin contrato de trabajo. Por el contrario, la redacción utilizada en la Ley

229 En el caso de actividades múltiples, en principio debe tenerse en cuenta la actividad principal, a menos que el Real Decreto por el que se crea la comisión paritaria establezca otro criterio, como el de la actividad habitual o normal. Pertenecer a la subcomisión paritaria del comercio del metal —y no a la de la construcción— la empresa cuya actividad principal y normal consista en el mantenimiento, la reparación de averías y la reparación de todos los elementos de las instalaciones de calefacción y de las instalaciones sanitarias. Arbh. Lieja, 29 de julio de 2003, n.º 30.342/01, JTT 2004, af. 880, 104 (nota de S. BALTAZAR).

230 F. DORSEMONT y A. LAMINE, «¿Qué derechos colectivos para el trabajador de plataformas? Ámbito de aplicación de los derechos fundamentales y obstáculos a su ejercicio» en A. LAMINE y C. WATTECAMPS (eds.), ¿Qué derechos para los trabajadores de plataformas? Primeros diagnósticos y actualidad legislativa, Limal, Anthemis, 2020, 337-339.

de Convenios Colectivos indica claramente que los auténticos autónomos no están sujetos a los convenios colectivos regulados por dicha ley.

Aunque los autónomos no pueden estar sujetos a estos convenios colectivos, esto no significa, sin embargo, que los acuerdos colectivos con un empleador estén totalmente excluidos. Los autores han señalado acertadamente que, por ejemplo, un colectivo de trabajadores puede celebrar acuerdos colectivos vinculantes con un empleador en virtud del derecho general de las obligaciones, en virtud de los cuales también se ofrece protección a los autónomos²³¹. Sin embargo, dichos acuerdos colectivos no son convenios colectivos en el sentido de la Ley de Convenios Colectivos, lo que implica, entre otras cosas, que, a diferencia de lo que se aplica a los convenios colectivos en virtud del artículo 51 de la Ley de Convenios Colectivos (la jerarquía de las fuentes), los acuerdos colectivos no tendrán un rango jerárquico superior al de otros acuerdos entre los autónomos y la plataforma. La estructura marco que convierte a los convenios colectivos en cuasi-legislación queda sin efecto, por lo que los acuerdos colectivos tienen simplemente el valor que les atribuye el derecho de los compromisos.

Además, un convenio colectivo entre empresas y autónomos entra en el ámbito de aplicación del Derecho de la competencia. El artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece la prohibición de los cárteles. Los pequeños autónomos (por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia) también se consideran empresas que deben respetar el Derecho de la competencia. Un problema similar, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, ya no se plantea en el caso de que las organizaciones que representan a los trabajadores celebren acuerdos colectivos con organizaciones patronales o con empleadores individuales en beneficio de las condiciones de trabajo de los trabajadores. En la sentencia histórica de 21 de septiembre de 1999, el Tribunal de Justicia estableció la «excepción Albany»²³². Debido a la «naturaleza» y al

231 P.-P. VAN GEUCHTEN, «Droit positif et pratiques socio-économiques innovantes (pour ne pas conclure)» en A. LAMINE y C. WATTECAMPS (eds.), *Quel droit pour les travailleurs de plateformes? Premiers diagnostics et actualités législatives*, Limal, Anthemis, 2020, 449-455.

232 El Tribunal argumentó que «aunque un cierto efecto restrictivo de la competencia es propio de los convenios colectivos entre organizaciones patronales y sindicales, la consecución de los objetivos de política social perseguidos con dichos convenios se vería gravemente obstaculizada si los interlocutores sociales, en sus esfuerzos conjuntos mejora de las condiciones de empleo y de trabajo, debían ajustarse al artículo 85, apartado 1, del Tratado [actual artículo 105 del TFUE].»

«objetivo», en el ámbito de los convenios colectivos se estableció una excepción en el marco del Derecho europeo de la competencia. La cuestión era entonces hasta qué punto la excepción de Albany sería aplicable en el caso de que el convenio colectivo no abarcara únicamente a los trabajadores por cuenta ajena, sino también a los trabajadores autónomos (aparentes). La sentencia FNV Kunsten aclaró esta cuestión²³³. En el asunto FNV Kunsten, el Tribunal de Justicia se basa en la excepción Albany y establece por primera vez claramente que, incluso si los falsos autónomos están cubiertos por el convenio colectivo, este queda protegido frente al Derecho de la competencia. Las sentencias fueron objeto de un extenso comentario, entre otras cosas para determinar qué se entiende exactamente por el concepto de falsos autónomos. Esto se hizo en parte también para aclarar en qué medida los trabajadores autónomos de plataformas, que no son claramente falsos autónomos, pueden derivar protección de los convenios colectivos (de trabajo)²³⁴.

En un importante acontecimiento posterior, la Comisión Europea adoptó una postura sobre la cuestión. El Tribunal de Justicia señaló en el asunto FNV Kunsten que los falsos autónomos que se encuentran en «una situación comparable» a la de los trabajadores por cuenta ajena también pueden acogerse a la excepción de Albany. En un giro llamativo, la Comisión Europea aclara en

Considerando 59 Hv] 21 de septiembre de 1999, n.º ECLI:EU:C:1999:430, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds de la industria textil.

233 En este litigio, las disposiciones de un convenio colectivo neerlandés también fijaban tarifas mínimas para los sustitutos autónomos de los miembros de orquesta. Los autónomos trabajaban literalmente codo con codo con los sustitutos y otros miembros de la orquesta con contrato de trabajo, lo que planteaba la cuestión de la falsa autonomía. En conclusión, el Tribunal de Justicia señaló que «la disposición de un convenio colectivo como el del litigio principal, que establece tarifas mínimas para los autónomos —miembros de una de las organizaciones sindicales afiliadas— que, en virtud de un contrato de mandato, realizan para un empresario el mismo trabajo que los trabajadores por cuenta ajena de dicho empresario, solo queda excluida del ámbito de aplicación del artículo 101, apartado 1, TFUE si dichos prestadores de servicios son «falsos autónomos», es decir, prestadores de servicios que se encuentran en una situación comparable a la de dichos trabajadores». TJUE, 4 de diciembre de 2014, n.º ECLI:EU:C:2014:2411, FNV Kunsten Informatie en Media/Estado de los Países Bajos.

234 D. SCHIEK y A. GIDEON, «Outsmarting the gig-economy through collective bargaining – EU competition law as a barrier to smart cities?», *International Review of Law, Computers & Technology* 2018, vol. 32, núm. 2-3, 275-294; I. LIANOS, N. COUNTOURIS y V. DE STEFANO, «Re-thinking the competition law/labour law interaction: Promoting a fairer labor market», *European Labour Law Journal* 2019, vol. 10, núm. 3, 291-333; T. GYULAVARI, «Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas: el papel del Derecho de la UE», *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 2020, vol. 27, núm. 4, 406-424.

sus directrices que, a efectos del Derecho de la competencia, los autónomos sin personal (zzp'ers) también son comparables a los trabajadores por cuenta ajena si:

- son económicamente dependientes, lo que supone que el autónomo obtiene al menos el 50 % de sus ingresos profesionales anuales totales a través de una sola contraparte.
- trabajan «codo con codo» con los trabajadores por cuenta ajena y realizan tareas idénticas o similares.
- trabajan en «plataformas de trabajo digitales»²³⁵ en las que el trabajo y el objetivo del convenio colectivo tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo.

En estos tres escenarios, la Comisión Europea considera que la persona no entra en el ámbito de aplicación del artículo 101, apartado 1, del TFUE (véase infra, apartado 3, III.A.), sin que ello tenga implicaciones para la relación laboral en el marco del Derecho laboral individual²³⁶. Una cosa es crear un margen en el Derecho de la competencia para incluir a los autónomos sin personal, al igual que a los falsos autónomos, en los convenios colectivos (laborales). Otra cuestión son las ambigüedades del Derecho laboral colectivo belga. El Derecho laboral colectivo está muy institucionalizado, lo que en ciertos aspectos es una ventaja. Al mismo tiempo, esto dificulta la incorporación de nuevas prácticas al sistema existente. Como ya se ha señalado anteriormente, la redacción de la Ley de Convenios Colectivos dificulta la inclusión de los autónomos en el ámbito de

235 A efectos de la aplicación de las presentes directrices, se entiende por «plataforma de trabajo digital» cualquier persona física o jurídica que ofrezca un servicio comercial que cumpla todos los requisitos siguientes: i) el servicio se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil; ii) se presta a petición de un destinatario del servicio; y iii) incluye, como parte necesaria y esencial, la organización del trabajo realizado por personas individuales, independientemente de si el trabajo se realiza en línea o en un lugar determinado. Las plataformas que no organizan el trabajo de las personas físicas, sino que se limitan a ofrecer un medio a través del cual los autónomos sin personal pueden llegar a los usuarios finales, no son plataformas de trabajo digitales. Directrices de la Comisión Europea sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de los autónomos sin personal, n.º 2022/C 123/01.

236 Para un análisis de las directrices: D. GEORGIU, «An Assessment of the EU's Draft Guidelines on the Application of EU Competition Law to Collective Agreements of the Solo Self-Employed», *Competition Policy International* (publicado el 20 de julio de 2022); V. DASKALOVA, «Rethinking Collective Bargaining for the Self-Employed: European Commission publishes Guidelines on Exemption and Non-Enforcement», *Kluwer Competition Law Blog* (publicado el 7 de octubre de 2022).

aplicación de los convenios colectivos, a menos que se trate de falsos autónomos en el sentido del Derecho laboral belga. A menos que se produzca una modificación legislativa, parece poco probable que el concepto de «falso autónomo» del artículo 2 de la Ley de Convenios Colectivos pueda interpretarse en consonancia con el concepto que la Comisión Europea adopta para los trabajadores autónomos sin personal a su cargo en el marco del Derecho de la competencia europeo. Incluso si se aplicara una interpretación amplia del artículo 2, esto no resolvería todos los problemas relativos a la aplicación de los convenios colectivos en virtud de la Ley de Convenios Colectivos en relación con los trabajadores autónomos²³⁷. Por lo tanto, con toda probabilidad, mientras el legislador belga no introduzca modificaciones legislativas, a pesar de los cambios en el Derecho europeo de la competencia, no se podrá seguir celebrando un convenio colectivo propiamente dicho en virtud de la Ley belga de convenios colectivos para los trabajadores autónomos distintos de los falsos autónomos en el marco del Derecho laboral belga. El poder de unión de los convenios colectivos para los autónomos exentos del derecho europeo de participación, distintos de los falsos autónomos en el derecho laboral belga, seguirá probablemente regulándose, por el momento, a través del derecho general de obligaciones sin la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos²³⁸. Por lo tanto, conviene reflexionar sobre una posible intervención legislativa²³⁹, teniendo en cuenta también el artículo 25 del proyecto de Directiva definitivo.

b. La delegación sindical, el comité de prevención y protección en el trabajo y el comité de empresa

83. Los trabajadores en Bélgica cuentan con representantes de sus intereses que actúan a través de la delegación sindical, el comité de prevención y protec-

237 P. PECINOVSKY, «La Ley de Convenios Colectivos como obstáculo para el derecho a la negociación colectiva de los autónomos sin personal en Bélgica: la urgente renovación de los fundamentos del Derecho laboral colectivo», TSR 2023, núm. 1, 53-86.

238 P. PECINOVSKY, «¿Están preparados los sistemas nacionales de negociación colectiva para los trabajadores autónomos sin personal?», Global Workplace Law & Policy (publicado el 20 de abril de 2022).

239 P. PECINOVSKY, «La Ley de Convenios Colectivos como obstáculo para el derecho a la negociación colectiva de los autónomos sin personal en Bélgica: la urgente renovación de los fundamentos del Derecho laboral colectivo», TSR 2023, núm. 1, 53-86.

ción en el trabajo (CPBW) y el comité de empresa (OR). La delegación sindical se constituye principalmente sobre la base del convenio colectivo nacional n.º 5²⁴⁰. En la práctica, será especialmente importante si, dentro del sector al que pertenece la plataforma, existe un convenio colectivo sectorial que obligue a los empleadores a constituir una delegación sindical en las condiciones acordadas a nivel sectorial. En el caso del CPBW y del OR, este no es el caso. Para ambos, en el marco de las elecciones sociales cuatrienales se comprobará si el empleador, teniendo en cuenta también la unidad técnica de la empresa, cumple las condiciones para constituir obligatoriamente un CPBW y, posiblemente, un OR. Para los tres ejemplos tipo se esboza brevemente cómo podrían aplicarse las normas sobre la representación sindical, el CPBW y el OR.

84. Constitución de la delegación sindical: Para el transporte de personas en el PC 140, el convenio colectivo sectorial de 15 de abril de 2021 establece que, en las empresas con al menos 50 trabajadores, se designará una delegación sindical compuesta por los miembros efectivos del comité de empresa y/o del CPBW. Los empleadores no pueden oponerse a ello²⁴¹. Por el contrario, si una plataforma no organiza el transporte de personas, sino el transporte de mercancías por cuenta de terceros, será de aplicación el convenio colectivo sectorial de 28 de junio de 2007. En ese caso, se aplica una normativa muy diferente. Se debe constituir una delegación sindical a petición por escrito de un sindicato representativo cuando haya al menos 30 trabajadores empleados en la empresa y al menos el 25 % de los trabajadores solicite la constitución²⁴². Esta condición, según la cual el 25 % de, por ejemplo, los repartidores de paquetería contratados a través de una plataforma deben «solicitar» la constitución, da lugar a un contexto muy diferente al que se aplica al transporte de personas, en el que la constitución de la delegación sindical parece, en gran medida, un automatismo. Para las plataformas de limpieza bajo el PC 121, el convenio colectivo sectorial de 19 de junio de 2003 es determinante. Tampoco allí parecen existir condiciones problemáticas. Aunque el convenio no utiliza un lenguaje imperativo,

240 Convenio colectivo n.º 5, de 24 de mayo de 1971, relativo al estatuto de la representación sindical del personal de las empresas, BOE 1 de julio de 1971.

241 Art. 6 del CAO de 15 de abril de 2021 sobre el estatuto de la delegación sindical en PC 140.

242 Art. 6 del Convenio Colectivo de 28 de junio de 2007 por el que se establece el estatuto de la representación sindical en el PC 140. Este Convenio Colectivo fue posteriormente modificado por el Convenio Colectivo de 22 de enero de 2015.

el texto sugiere que las empresas que emplean una media de 20 «trabajadores y trabajadoras» obtienen delegados sindicales por iniciativa de un sindicato²⁴³.

La cuestión puede ser más compleja en el caso de plataformas que no se ajustan de forma clara y precisa a un PC concreto. En un buen número de sectores, entre ellos el PC 200, debe haber un porcentaje mínimo de trabajadores afiliados a un sindicato²⁴⁴²⁴⁵. Por consiguiente, aunque la elevada tasa de sindicalización en Bélgica suele implicar que estos umbrales están al alcance, no se puede descartar que umbrales similares sean difíciles de alcanzar en determinadas plataformas. Esto podría deberse, por ejemplo, a la presencia desproporcionada de migrantes o al elevado número de trabajadores jóvenes²⁴⁶. A ambas categorías de trabajadores les resulta más difícil acercarse a los sindicatos²⁴⁷. Además, es más difícil movilizar y representar a las personas en las plataformas de trabajo debido a factores propios de este tipo de empleo, entre ellos el hecho de que a menudo trabajo disperso geográficamente²⁴⁸. El artículo 20 del proyecto de directiva

243 Art. 1 y 4 del convenio colectivo de 19 de junio de 2003 sobre el estatuto de los delegados sindicales en el PC 121.

244 En el caso de plataformas en las que los trabajadores realizan principalmente trabajos manuales de diversa índole, la empresa puede estar sujeta al PC 100 complementario. En ese caso, la plataforma con 50 trabajadores, de los cuales 40 o más sean obreros, deberá constituir una representación sindical por iniciativa de la organización sindical si el 25 % de los obreros está afiliado a una organización representativa de trabajadores con un mínimo de 17 obreros sindicados. Esta condición no se flexibilizó hasta 2022. Anteriormente, la empresa debía tener 50 obreros o más, de los cuales al menos el 33 % debía estar afiliado. Art. 6 y 7 del convenio colectivo de 3 de febrero de 2016 relativo al estatuto de la delegación sindical en el PC 100; art. 2 del convenio colectivo de 7 de diciembre de 2021, modificación del convenio colectivo de trabajo de 3 de febrero de 2016 en lo que respecta a la situación de los miembros de los sindicatos.

245 Para las plataformas que quedarían bajo el PC 200 suplementario para trabajadores de cuello blanco, se requiere delegación sindical a petición de una organización sindical, siempre que haya al menos 17 empleados afiliados al sindicato en las empresas con entre 25 y 50 empleados, y que al menos el 25 % de los empleados de las empresas con 50 o más empleados estén afiliados al sindicato, con un mínimo de 17 afiliados. Art. 12 del Convenio Colectivo de Trabajo de 9 de junio de 2016 relativo al estatuto de la delegación sindical en el PC 200.

246 T. BERGER, C. B. FREY, G. LEVIN y S. R. DANDA, «Uber happy? Work and well-being in the 'Gig Economy'», *Economic Policy* 2019, vol. 34, núm. 99, 429-477; N. VAN DOORN, F. FERRARI y M. GRAHAM, «Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention», *Work, Employment and Society* 2023, vol. 37, núm. 4, 1099-1111.

247 V. PULIGNANO y N. DOERFLINGER, «¿Quién necesita a quién? Sindicatos y jóvenes en Bélgica», *Over.Werk* 2015, núm. 3, 52-59; L. BERNTSEN y J. ROOSBLAD, «Migración: posición y estrategia del movimiento sindical neerlandés» en S. BOUMANS y W. ESHUIS (eds.), *Posición y estrategia del movimiento sindical*, Ámsterdam, De Burcht, 2018, 39-44.

248 H. JOHNSTON, «Labour geographies of the platform economy: Understanding collective organizing strategies in the context of digitally mediated work», *International Labour Review*

definitivo intenta dar respuesta a esta cuestión. Desde 2022, su concepto está definido por ley. Se trata de «la unidad compuesta por varias entidades jurídicas (grupos de trabajo) con un vínculo social cierto».

85. El funcionamiento de la delegación sindical: Suponiendo que se haya constituido una delegación sindical, podrían plantearse problemas específicos en relación con el funcionamiento de la misma. Una delegación sindical que opere en el marco de una empresa de plataforma podría tener más dificultades para reunir a los trabajadores que en un lugar de trabajo clásico. En determinados convenios colectivos sectoriales, como el del 15 de abril de 2021 en el PC 140 (transporte de personas), los empleadores se comprometen a conceder a los delegados sindicales el tiempo y las facilidades necesarias «para que puedan cumplir sus funciones y, sin perturbar el buen funcionamiento de la empresa, mantener contactos con los miembros del personal de forma individual y con la dirección de la empresa»²⁴⁹. Una obligación similar con respecto a las plataformas de trabajo quizá no sea un lujo superfluo, como también se desprende del artículo 20 de la Propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas²⁵⁰. También surge la pregunta de qué aplicaciones o facilidades para el diálogo social ofrecen en la práctica los mejores resultados en la economía de plataformas²⁵¹.

86. La unidad técnica de la empresa en la constitución del CPBW en el comité de empresa: para la constitución del CPBW y del comité de empresa es importante el número medio de trabajadores durante un determinado período de referencia dentro de una unidad técnica de la empresa. Este es un dato importante. La unidad técnica de la empresa se define por ley desde 2022. Se trata de «la unidad compuesta por varias entidades jurídicas [empleadores], con un vínculo social demostrable a través de al menos una persona comúnmente implicada, independientemente de su función dentro de dichas entidades, y

2020, vol. 159, núm. 1, 25-45.

249 Art. 21 del convenio colectivo de 15 de abril de 2021 sobre el estatuto de la delegación sindical en el PC 140.

250 Véase también el considerando 61 de la propuesta de 8 de marzo de 2024.

251 Véase también la propuesta del Consejo de 8 de marzo de 2024 relativa a una Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414 (COD).

con una comunidad que se manifiesta en una interrelación socioeconómica simultánea o histórica»²⁵².

En el pasado, las plataformas han recurrido con frecuencia a argucias jurídicas. Al identificar una única unidad técnica de la empresa como punto de referencia para calcular el número medio de trabajadores, una empresa de plataforma que distribuye a los trabajadores entre varios empleadores jurídicos, de modo que cada empleador jurídico se mantenga por debajo del límite de una media de 50 trabajadores para el CPBW o de una media de 100 trabajadores para el OR, se vea obligada a constituir un CPBW o un OR porque la empresa de plataforma en su conjunto sí supera los límites. Un ejemplo podría ser que una misma plataforma de transporte hiciera que los conductores de Amberes trabajaran para una empresa y los de Bruselas para otra. De este modo, cada empleador jurídico podría permanecer por debajo del umbral para la constitución de un comité de empresa, pero la plataforma de trabajo en Bélgica podría superar con creces el límite de 100 trabajadores. En determinados escenarios, podría plantearse la cuestión de hasta qué punto el uso de una misma plataforma por parte de varios empleadores jurídicos distintos constituye una unidad empresarial técnica. Dada la diversidad de plataformas, es muy probable que se den situaciones en las que no quede claro si existe o no una unidad empresarial técnica global con la plataforma como eje central, o si existe un vínculo social y una interrelación socioeconómica insuficientemente demostrables entre las distintas entidades jurídicas vinculadas a la plataforma. La práctica de identificar unidades técnicas de negocio se centra, por el momento, en empresas con una fuerte presencia física, mientras que las plataformas de trabajo tienen una existencia bastante inmaterial (operan a través del software instalado en el ordenador o el smartphone de cada usuario). Los jueces deberán determinar qué elementos son relevantes para identificar unidades técnicas de negocio en un contexto digital de este tipo²⁵³.

252 Art. 343 de la Ley-programa (I) de 24 de diciembre de 2002, BS 31 de diciembre de 2002. El art. 343 fue modificado por la Ley de 27 de diciembre de 2021, BS 31 de diciembre de 2021.

253 El problema de identificar las unidades técnicas de explotación no es, por supuesto, nuevo. Pero los criterios utilizados hasta ahora quizá no se adapten bien a la economía de plataformas. El Tribunal Laboral de Gante señala, entre otros, los siguientes elementos: «una persona común —no necesariamente un trabajador— debe trabajar en las diferentes entidades; la naturaleza de la actividad debe ser idéntica, similar o complementaria; el lugar donde se ejerce la actividad es el mismo o existe una diferencia mínima de distancia, lo cual se evalúa en función del tipo de

87. Los párrafos siguientes describen algunas de las principales limitaciones al ejercicio de la autoridad por parte de las plataformas de trabajo. No se mencionan todos los puntos. Por ejemplo, no se hace referencia al papel general de la delegación sindical, el CPBW, el comité de empresa, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la acción colectiva en este contexto²⁵⁴.

88. Elaboración del Reglamento de Trabajo: Los empleadores belgas deben elaborar un reglamento de trabajo. La forma de elaborar y modificar este reglamento, así como su contenido propiamente dicho, están en gran medida determinados por la Ley de Reglamentos de Trabajo²⁵⁵. Si existe un comité de empresa, los representantes de los trabajadores en dicho comité participan en la elaboración del reglamento de trabajo. Dado que es probable que la recalificación de las relaciones laborales en la economía de plataformas aún no se haya completado para las elecciones sociales de 2024, puede darse una situación en la que sea necesario elaborar o modificar un reglamento laboral en una gran empresa de plataforma sin comité de empresa. El artículo 12 de la Ley de Reglamentos Laborales establece un procedimiento especial para las empresas sin comité de empresa. Todo proyecto de reglamento o de modificación debe ponerse en conocimiento de los trabajadores mediante su exposición pública. El empleador mantendrá a disposición, durante un plazo de 15 días, un registro en el que los trabajadores puedan anotar (o hacer que se anoten) sus observaciones. El registro se remitirá a los funcionarios del FOD WASO. A continuación, existen procedimientos para tratar posibles litigios. El problema del artículo 12 en el contexto de la economía de plataformas es que el artículo parte de una pyme típica en la que los trabajadores trabajan más o menos en los mismos edificios. Por consiguiente, ellos o sus representantes pueden anotar fácilmente sus observaciones en el registro. Sin embargo, para los trabajadores de plataformas no resulta tan obvio utilizar un registro que se encuentra en la sede belga, ya que es posible que los trabajadores de plataformas casi nunca se acerquen a dicha sede.

actividad; el material (de la empresa) puede ser el mismo». Tribunal Laboral de Gante, 11 de enero de 2021, n.º 2019/AG/265, JTT 2021, n.º 1401, 297.

254 Véase, entre otros, F. DORSSEMONT, «Handhaving van en door het collectief arbeidsrecht», TSR/RDS 2021, núm. 1-2, 107-134.

255 Ley de 8 de abril de 1965 por la que se establecen los reglamentos de trabajo, BOE 5 de mayo de 1965 (en adelante, Ley de Reglamentos de Trabajo).

Sería más lógico prever una variante digital de este procedimiento, pero el texto de la ley no hace alusión alguna a ello. Aunque un registro accesible es, en principio, algo positivo, tampoco puede ser la intención que los trabajadores individuales publiquen digitalmente todo tipo de comentarios en el registro como si se tratara de un foro de debate. El objetivo debe ser que una variante digital de dicho registro ofrezca a los funcionarios una imagen clara de las objeciones legítimas del personal. En otras palabras, la presencia física de un registro en la empresa en el que los miembros del personal, que acuden allí con regularidad, solo formularán objeciones si son lo suficientemente graves, también tiene una función. En una situación como el trabajo en plataformas, en el que las personas pueden verse expuestas a riesgos de seguridad que hacen que el umbral sea demasiado alto para disponer de un registro físico, una versión digital —en la medida en que estuviera permitida— requiere cierta previsión para que, por un lado, el registro digital sea accesible y, por otro, no fomente comentarios frívolos.

89. El contenido del Reglamento de Trabajo: Además de la cuestión de si el artículo 12 de la Ley de Reglamentos Laborales establece un procedimiento adecuado para las empresas con trabajadores que operan de forma muy dispar, también pueden surgir complicaciones en relación con el contenido del reglamento laboral. Así, el reglamento laboral describe todo tipo de horarios posibles para el personal, lo que se ha convertido en una cuestión cada vez más compleja debido al aumento de los regímenes de trabajo flexibles. Las plataformas se han posicionado en gran medida en el mercado, al menos mientras se trabajaba con autónomos, como el summum de los regímenes de horarios de trabajo flexibles. Aunque las plataformas de trabajo pudieran empezar a aplicar horarios más estrictos, no cabe duda de que, en adelante, el reglamento laboral determinará en gran medida cómo serán los horarios (dentro de los límites de la legislación sobre horarios de trabajo). Para muchas plataformas, esto supondrá probablemente también un proceso de aprendizaje para incorporar los horarios necesarios en su reglamento laboral. La modificación de los horarios se lleva a cabo también mediante el procedimiento de modificación ante el comité de empresa o el artículo 12 de la Ley de Reglamentos Laborales, lo que pone de relieve una vez más la importancia de dichas disposiciones.

En general, llama la atención que muchos de los mecanismos que utilizan las plataformas para gestionar a su personal quedan en gran medida fijados en el reglamento laboral. Dichos mecanismos se «juridifican», por así decirlo. Así, el reglamento también debe mencionar «los métodos de medición y control del trabajo con vistas a la determinación del salario»²⁵⁶. Por lo tanto, en el caso de una plataforma internacional, es necesario reflexionar sobre el nivel de detalle que debe tener esta información con arreglo a la Ley belga de Reglamentos Laborales. En la medida en que una plataforma laboral extranjera decida actualizar el software para poder realizar un mejor seguimiento del rendimiento de los trabajadores en todos los países en los que opera la empresa, es muy probable que esto tenga también en Bélgica un efecto sobre los métodos de medición y control del trabajo en función de la remuneración que se recogen en el reglamento laboral. Dependiendo de lo que se establezca al respecto en el reglamento laboral, es posible que dicho reglamento deba actualizarse. Se produce una fricción entre el marco jurídico empresarial belga y la práctica multinacional y digital de la plataforma de trabajo. En teoría, el uso en la empresa debería estar supeditado a lo que exige el reglamento laboral, pero en la práctica este principio no siempre se respetará²⁵⁷.

También fuera de la economía de plataformas, los reglamentos laborales a menudo no se ajustan del todo a la realidad. Esto quizá tenga algo que ver con las sanciones no demasiado severas que se imponen por el incumplimiento de la Ley de Reglamentos Laborales (por lo general, sanciones de nivel uno o dos)²⁵⁸. Si bien es difícil imponer sanciones más severas al empleador que suele cumplir al pie de la letra la Ley de Reglamentos Laborales, pero que ocasionalmente incumple las normas prescritas, cabe dudar de que tales sanciones estimulen lo suficiente a determinadas plataformas de trabajo para que cumplan escrupulosamente la Ley de Reglamentos Laborales y, de ese modo, gestionar sus relaciones laborales de acuerdo con las normas del reglamento laboral en lugar de hacerlo según los algoritmos de la empresa matriz²⁵⁹. Es cierto que, aunque la plataforma

256 Ibid., art. 6.

257 Cass. 14 de octubre de 1991, AR 7538, Arr.Cass. 1991-92, 149, Bull. 1992, 122, JTT 1992, 75 (nota), Limb.Rechtsl. 1992, 221, y Pas. 1992, n.º 1, 122.

258 Por ejemplo, los artículos 200-203 del Código Penal Social, BS 1 de julio de 2010.

259 Existe la posibilidad de que la ambigüedad inherente a los algoritmos y otras técnicas de gestión

de trabajo ignorara en gran medida el reglamento laboral, en el marco de un conflicto el trabajador puede invocar el reglamento laboral y contrastarlo con lo que ha ocurrido en la práctica.

90. El Reglamento General de Protección de Datos: debido a las tecnologías digitales que utilizan las plataformas de trabajo para gestionar y supervisar a su personal, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley de Protección de Datos²⁶⁰ revisten una importancia crucial para los trabajadores de plataformas. La mayoría de las acciones que la plataforma emprende, ya sean automatizadas o no, implicarán, en efecto, un tratamiento de los datos personales del trabajador de la plataforma²⁶¹. Hasta ahora, las plataformas podían confiar en gran medida en el consentimiento de los trabajadores autónomos para el tratamiento de sus datos personales a fin de operar, en lo que respecta a la base jurídica, de conformidad con la normativa de protección de datos. El consentimiento del interesado es, en efecto, uno de los fundamentos jurídicos que legitima el tratamiento de datos personales en circunstancias normales²⁶². Aunque se pueda cuestionar hasta qué punto los autónomos que dependen estructuralmente de una plataforma pueden dar su consentimiento «libremente»²⁶³

digital con las que las empresas de plataforma dirigen a su personal a diario les permita, a pesar de lo acordado en el reglamento laboral, seguir gestionando las relaciones laborales en gran medida a su antojo. Esto se lleva a cabo mediante los algoritmos y la tecnología programados por la empresa (a nivel internacional), en lugar de las normas jurídicas establecidas por las partes (belgas) en el reglamento laboral. Se trata de una cuestión importante, en primer lugar, porque amenaza con infringir la Ley de Reglamentos Laborales, pero sobre todo porque los trabajadores (o sus representantes), a través de su papel en la modificación del reglamento laboral, obtienen cierta transparencia y pueden ejercer influencia sobre sus condiciones de trabajo. Este no es el caso de los algoritmos, que son implementados de forma mucho más unilateral por la empresa.

260 Ley de 30 de julio de 2018 relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, BOE de 5 de septiembre de 2018.

261 Por ejemplo, un registro de horas de trabajo en el que figuran, para cada empleado, el inicio y el final de la jornada laboral, así como las interrupciones o pausas correspondientes, entra dentro del concepto de datos personales. Sentencia del TJUE de 19 de junio de 2014, n.º ECLI:EU:C:2014:2028, *Pharmaceuticals – Saúde e Higiene SA y otros / Autoridade Para As Condições do Trabalho (ACT)*.

262 Art. 6 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y sobre la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

263 *Ibid.*, art. 7 y consid. 43.

al tratamiento de sus datos personales²⁶⁴, desde hace tiempo se acepta que los trabajadores rara vez pueden dar su pleno consentimiento al tratamiento de sus datos personales por parte de su empleador. La relación de autoridad entre ambos impide el consentimiento libre²⁶⁵.

Por lo tanto, una vez que las plataformas de trabajo se califican jurídicamente como empleadores, deben demostrar aún más una base legal, distinta del consentimiento del empleado. En ocasiones, la plataforma de trabajo podrá argumentar que el tratamiento de los datos personales es necesario para ejecutar los acuerdos entre las partes, para cumplir una obligación legal que recae sobre la plataforma laboral o para proteger los «intereses vitales»²⁶⁶ del trabajador o de la plataforma²⁶⁷. Sin embargo, si este «requisito de necesidad» vinculado a estos fundamentos jurídicos se interpreta de forma bastante estricta, la plataforma laboral pronto tendrá que recurrir a sus intereses legítimos como único fundamento jurídico posible. La plataforma laboral deberá entonces demostrar que el tratamiento es necesario «para la satisfacción de los intereses legítimos» de la plataforma o de un tercero, siempre que «los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado [el trabajador] que requieran la protección de los datos personales [no] prevalecen sobre dichos intereses» de la plataforma²⁶⁸. Se espera que la plataforma laboral sopesa los intereses del empleado en materia de privacidad y protección de datos frente a sus propios intereses legítimos. Esa ponderación podría ser necesaria, sin duda, para las formas de tratamiento de datos de mayor impacto. El uso, por ejemplo, de aplicaciones de vigilancia algorítmica intrusivas se vuelve así problemático. Los intereses del trabajador pueden, potencialmente, prevalecer sobre los de la plataforma²⁶⁹. En la medida

264 M. KULLMANN, «Discriminating job applicants through algorithmic decision-making», *Ars Aequi* 2019, vol. 68, 45-53; A. KELLY-LYTH, «Challenging Biased Hiring Algorithms», *Oxford Journal of Legal Studies*, 2021, vol. 41, núm. 4, 899-928

265 Grupo de Trabajo del Artículo 29, Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el ámbito laboral, Bruselas, Comisión Europea, 2017, 4.

266 «El tratamiento de datos personales por motivos de interés vital para otra persona física solo está permitido, en principio, si el tratamiento no puede basarse manifestamente en ningún otro fundamento jurídico». Considerando 46 del Reglamento General de Protección de Datos.

267 F. HENDRICKX, «Privacy 4.0 at Work: Employment, Technology and Automation», *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2019, vol. 41, núm. 1, 147-172.

268 Art. 6 del Reglamento General de Protección de Datos.

269 J. ADAMS-PRASSL, «What if your boss was an algorithm? Economic incentives, legal challenges,

en que esa ponderación de intereses resulte favorable al trabajador, queda sin efecto, en su caso la base jurídica para el tratamiento de los datos personales y, al carecer de fundamento legítimo, la plataforma laboral infringe la Ley de Protección de Datos, lo que puede dar lugar a sanciones penales²⁷⁰.

Además de la protección que se deriva del requisito de ponderación de intereses, el artículo 22 del RGPD también establece el derecho de que el trabajador no sea objeto de una decisión basada exclusivamente en el tratamiento automatizado. La jurisprudencia neerlandesa sobre Uber y Ola ya demostró que, en determinados casos, las plataformas de empleo sí aplican la toma de decisiones individual automatizada²⁷¹. Las partes demandantes en estos litigios no lograron (inicialmente) alcanzar plenamente su objetivo, pero se puso de manifiesto que el RGPD ofrece cierto potencial²⁷².

Además, no se descarta que, en virtud del RGPD, por ejemplo, en el caso de la elaboración de perfiles, las plataformas de empleo deban realizar evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos, ya que determinados tratamientos de datos personales, habida cuenta de su naturaleza, alcance, contexto y fines, entrañan un alto riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores. Si se requiere una evaluación de impacto relativa a la protección de datos, la intención es que, «cuando proceda», se consulte a los trabajadores y a sus representantes sobre su opinión respecto al tratamiento previsto²⁷³. Asimismo, el empleador deberá designar a un delegado de protección de datos si se llevan a cabo tratamientos que, debido a su naturaleza, alcance y/o fines, requieran la observación

and the rise of artificial intelligence at work», Comparative labor law & policy journal 2019, vol. 41, núm. 1, 123-146.

270 Art. 222 de la Ley de 30 de julio de 2018 relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, BOE 5 de septiembre de 2018.

271 Tribunal de Ámsterdam, 11 de marzo de 2021, n.º ECLI:NL:RBAMS:2021:1019; Tribunal de Ámsterdam, 11 de marzo de 2021, n.º ECLI:NL:RBAMS:2021:1020.

272 M. S. SILBERMAN y H. JOHNSTON, Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms, Bruselas, Etui, 2020; C. SAFAK y J. FARRAR, Managed by Bots: Data-Driven Exploitation in the Gig Economy, Bordon, Worker Info Exchange, 2021. Entre otras cosas, porque el trabajador también puede oponerse al tratamiento basado en los intereses legítimos de la plataforma de trabajo cuando, debido a su situación específica, tenga razones graves y legítimas que no compartan otros trabajadores. Art. 21 del Reglamento General de Protección de Datos.

273 *Ibid.*, art. 35, § 9.

regular y sistemática a gran escala de los trabajadores. El delegado debe, entre otras cosas, velar por que el empleador cumpla el RGPD, lo cual resulta interesante a la luz de las ponderaciones de intereses descritas anteriormente que el empleador posiblemente deba realizar de forma periódica²⁷⁴.

En conclusión, aunque existan dudas sobre la eficacia y el cumplimiento del RGPD, algo que la Directiva sobre plataformas de trabajo subsana en cierta medida²⁷⁵, la normativa de protección de datos debería, al menos en principio, imponer ciertos límites a las plataformas de trabajo en lo que respecta a sus técnicas de gestión digital. Cierta jurisprudencia belga ya ha señalado la función limitadora de la normativa sobre privacidad y protección de datos en esta materia²⁷⁶.

91. Legislación lingüística: Además, habrá que estar atentos al grado en que la toma de decisiones (automatizada) respete la normativa lingüística, lo cual reviste una importancia crucial, sin duda, en Flandes. Si la sede de explotación se encuentra en la zona lingüística neerlandófono, se aplica el Decreto Lingüístico Flamenco²⁷⁷. Este decreto es aplicable a las relaciones sociales, es

274 *Ibíd.*, art. 37 y 39.

275 En el art. 7, por ejemplo, el proyecto de Directiva indica muy claramente qué datos personales no pueden recopilar las plataformas de forma automatizada. El art. 8 especifica el alcance de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos. El art. 9 trata de lograr la transparencia en lo que respecta a los sistemas de supervisión o toma de decisiones automatizadas. Además, existen otros artículos sobre la supervisión humana periódica y ocasional de los sistemas automatizados.

276 «Un sistema [de seguimiento por GPS] que controla continuamente los desplazamientos y del que el trabajador no sabe exactamente con qué fin se ha instalado, constituye una vulneración ilícita del derecho a la vida privada del representante comercial». Tribunal Laboral de Gante, 14 de noviembre de 2011, n.º 2010/AG/291, Ors. 2012, n.º 2, 32, Or. 2012, n.º 2, 64, Soc.Kron. 2015, n.º 1, 17 (nota de N. TINE). «La vigilancia mediante un sistema de monitorización vinculado a un sistema de navegación GPS en los vehículos de empresa de los trabajadores solo está permitida siempre que se respeten los principios de finalidad, proporcionalidad, transparencia y admisibilidad de la Ley de tratamiento de datos personales. El empleador que no pueda demostrar que el empleado puede desactivar el sistema de geolocalización en el vehículo de empresa y que la instalación y activación del sistema fueron precedidas por una información exhaustiva al empleado, vulnera el derecho a la intimidad del empleado, por lo que no se puede tener en cuenta esta prueba obtenida de forma ilícita en la valoración de la causa de urgencia invocada». Tribunal Laboral de Amberes, 26 de junio de 2018, n.º 2017/AH/133, Limb.Rechtsl. 2019, núm. 2, 143. «La vigilancia de los empleados mediante un sistema de navegación GPS en los vehículos de servicio puestos a su disposición solo está autorizada si se respetan los principios de finalidad, proporcionalidad, transparencia y admisibilidad de la normativa sobre protección de datos», Arbrb. Brabant Valón, 9 de abril de 2019, JLMB 2020, n.º 29, 1349 (nota de K. ROSIER)

277 «La sede de explotación es cualquier establecimiento o centro con cierta permanencia al que esté

decir, tanto a los contactos individuales y colectivos, orales y escritos, como a los actos y documentos prescritos por la ley y a todos los documentos emitidos por el empleador (probablemente la plataforma de trabajo), que se inscriben en la relación de subordinación entre las personas que, en nombre del empleador, están encargadas, total o parcialmente, del ejercicio de la autoridad patronal sobre el trabajador²⁷⁸. Los documentos o actos que se realicen en un idioma distinto del neerlandés son nulos²⁷⁹. Los mensajes (automatizados) en inglés relativos al personal son, por ejemplo, nulos, lo que sin duda podría tener repercusiones en el marco de los procedimientos de despido.

92. Derechos colectivos y convenio colectivo No. 39: La Directiva europea 2002/14/CE sobre la información y la consulta de los trabajadores obliga a los empleadores, entre otras cosas, a consultar a los representantes de los trabajadores. En el caso de decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo²⁸⁰. Desde ese punto de vista, se puede argumentar que, si una modificación de los algoritmos de la plataforma tiene un impacto «sustancial» en la organización del trabajo, se requiere una consulta previa con los representantes. El problema, sin embargo, es que muchos cambios en el software de las plataformas pasan bastante desapercibidos y resulta bastante difícil demostrar qué modificaciones concretas provocaron cambios trascendentales y, por lo tanto, deberían haberse comunicado a los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta esta complejidad, el proyecto de Directiva definitivo propone introducir una flexibilización. La consulta sería obligatoria para las decisiones «que puedan dar lugar a la introducción o a cambios sustanciales en el uso de sistemas de supervisión y toma de decisiones

vinculado el miembro del personal y donde, en principio, se desarrollen las relaciones sociales entre el empleador y el empleado: allí se suelen dar las órdenes e instrucciones al miembro del personal, se le transmiten todas las comunicaciones y él se dirige a su empleador». En el caso del trabajo en plataformas, podría resultar difícil identificar un centro de explotación claro. Decr. VI, de 19 de julio de 1973, por el que se regula el uso de las lenguas en las relaciones sociales entre los empleadores y los trabajadores, así como en los actos y documentos de las empresas prescritos por la ley y los reglamentos, BS, 6 de septiembre de 1973; Tribunal Laboral de Bruselas, 11 de marzo de 2020, n.º 2017/AB/288, JTT 2020, n.º 1370, 319.

278 Cass. 18 de octubre de 2021, AR S.19.0057.N, Or. 2022, núm. 5, 150.

279 Tribunal Laboral de Bruselas, 27 de enero de 2017, n.º 2015/AB/1141, JTT 2017, n.º 1276, 191.

280 Art. 4 de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

automatizados»²⁸¹. En consecuencia, el proyecto de Directiva incorpora cierto margen al suponer que los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizadas influyen en la organización del trabajo, y que la información y la consulta son necesarias si una adaptación del software «pudiera dar lugar» a un «cambio sustancial» en el uso de dichos sistemas.

En el ordenamiento jurídico belga encontramos un debate similar al del Derecho laboral europeo. El concepto de «cambios significativos en la organización del trabajo» no se define en el convenio colectivo n.º 9, por lo que cabe suponer que determinados cambios de software de gran impacto no se plantearán porque la plataforma laboral considere discrecionalmente que el cambio no es trascendental para la organización del trabajo²⁸². Además, no se prevén sanciones penales por el incumplimiento puntual de las obligaciones de información y consulta. Por el contrario, lo que se sanciona es el obstaculizar el funcionamiento de los órganos de concertación²⁸³. Esto parece implicar que el empleador (plataforma laboral) se niega más bien de forma sistemática a consultar. Salvo en caso de infracciones flagrantes y persistentes, la aplicación de dicha sanción por obstaculizar a los órganos de concertación es bastante improbable si la plataforma laboral omite deliberadamente solo cierta información sobre los cambios en el software.

En este sentido, el convenio colectivo n.º 39 sobre las obligaciones del empleador al introducir nuevas tecnologías resulta, en principio, más interesante para la protección de los intereses de los trabajadores, ya que este convenio colectivo establece otro «mecanismo sancionador». El convenio colectivo obliga al empleador a un procedimiento previo de información y consulta cuando el empleador haya decidido realizar una inversión en una nueva tecnología y en la que la inversión tiene importantes repercusiones colectivas sobre el empleo, la organización del trabajo o las condiciones laborales. Si el 50 % de las personas de una determinada categoría profesional se vean «afectadas» por la implan-

281 Art. 13 de la propuesta de 8 de marzo de 2024 de Directiva sobre el trabajo en plataformas, n.º 2021/0414(COD).

282 Art. 4 del Convenio Colectivo n.º 9, de 9 de marzo de 1972, por el que se regulan los acuerdos nacionales y los convenios colectivos celebrados en el Consejo Nacional del Trabajo relativos a los comités de empresa, BOE de 25 de noviembre de 1972.

283 Art. 191 del Código Penal Social, BOE 1 de julio de 2010.

tación de la nueva tecnología, la inversión tiene, según el convenio colectivo, importantes consecuencias colectivas. Con esa definición, al adaptar el software de la plataforma se podría llegar con bastante facilidad a una situación similar, ya que el cambio suele afectar colectivamente a los trabajadores. Por lo tanto, la cuestión es más bien si una modificación del software puede interpretarse como una «nueva tecnología». Intuitivamente, no parece ser el caso. Por otra parte, el software es sin duda tecnología, y el convenio colectivo establece en el comentario que «el término “nuevo” debe interpretarse en relación con lo que existía anteriormente en la empresa»²⁸⁴. Sobre la base de ese comentario, se podría argumentar que el nuevo software constituye una nueva «tecnología». Si tal razonamiento fuera aceptado por los tribunales laborales, el incumplimiento del procedimiento previo de información y consulta previsto en el convenio colectivo n.º 39 ofrecería a los trabajadores de plataformas una protección especial contra el despido de forma temporal. Esta sanción «automática» por la falta de consulta es, a primera vista, un método eficaz para salvaguardar los derechos colectivos. No obstante, cabe señalar que hay indicios de que el convenio colectivo n.º 39 no se cumple en gran medida y que, por consiguiente, la protección contra el despido no parece tener un efecto muy disuasorio²⁸⁵.

4. Los horarios de trabajo

93. Una vez que los trabajadores de plataformas se califican como empleados, el Derecho laboral impone ciertas restricciones al empleador y al trabajador de plataforma en lo que respecta al tiempo de trabajo. Se trata, entre otras cosas, de disposiciones relativas a la duración máxima del trabajo, los tiempos de descanso, los servicios de guardia, el descanso compensatorio, los días de vacaciones, el trabajo nocturno, en días festivos y en domingo, así como la duración mínima del trabajo²⁸⁶. En los párrafos siguientes apartados se aborda principalmente este

284 Comentario al art. 2 del Convenio Colectivo n.º 39, de 13 de diciembre de 1983, relativo a la información y la consulta sobre las consecuencias sociales de la introducción de nuevas tecnologías, BOE 8 de febrero de 1984.

285 Y. VEREYCKEN, «Het vergeten instrument van het sociaal overleg: CAO 39», Paradigms 4.0 - Sobre la transformación digital (publicado: 22 de febrero de 2021).

286 C. VAN OL MEN y K. DEVLOO, «La “uberización” del derecho laboral belga» en A. BALTIUS y J. BORGERHOFF (eds.), *L'économie du futur. Le futur de l'économie / Economie van de toekomst. Toekomst van de economie*, Bruselas, Bruylant 2016, 142-144.

último aspecto, aunque también se plantearán problemas en otros ámbitos, entre ellos los servicios de guardia²⁸⁷. A diferencia de los autónomos, los trabajadores solo pueden ser contratados de forma flexible dentro de los límites permitidos por la ley. En este sentido, cabe pensar, entre otras cosas, en el uso de contratos de trabajo (sucesivos) de muy corta duración, o de contratos de trabajo de mayor duración, pero con un horario laboral flexible (a tiempo parcial).

94. La regla de las 3 horas: las plataformas de trabajo deben tener en cuenta las disposiciones que tratan de estabilizar la jornada laboral de los trabajadores²⁸⁸. Para las personas que entran en el ámbito de aplicación de la Ley de Trabajo, el artículo 21 de dicha ley establece que, en principio, cada período de trabajo debe durar al menos tres horas²⁸⁹. Esta regla también se aplicará a los trabajadores de plataformas, salvo en caso de excepción, como la excepción para los trabajadores domésticos²⁹⁰. El Real Decreto de 18 de junio de 1990 también prevé excepciones a esta norma para determinados perfiles específicos²⁹¹. A primera vista, estas excepciones parecen poco relevantes para la economía de las plataformas. Sí es relevante que los interlocutores sociales a nivel sectorial puedan apartarse

287 Muchos trabajadores autónomos de plataformas dedican una cantidad considerable de tiempo a esperar y buscar trabajo. Una vez que los trabajadores de plataformas se califiquen como empleados, en el caso del tiempo de espera habrá que establecer la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Cuando los empleados esperan trabajo, depende de las circunstancias concretas si el tiempo de espera se califica como tiempo de trabajo remunerable o como tiempo de descanso no remunerable o con remuneración mínima. La determinación del tiempo de trabajo se basa principalmente en los principios desarrollados en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. TJUE, 21 de febrero de 2018, n.º ECLI:EU:C:2018:82, Ciudad de Nivelles/Rudy Matzak; TJUE, 9 de marzo de 2021, n.º ECLI:EU:C:2021:182, D.J./Radiotelevizija Slovenija; TJUE, 9 de marzo de 2021, n.º ECLI:EU:C:2021:183, R.J./Stadt Offenbach am Main.

288 Algunos autores sostienen que un contrato de trabajo a tiempo parcial no ofrece una solución, ya que la duración media del trabajo debe respetarse durante un máximo de un trimestre, existen restricciones a la posibilidad de realizar horas adicionales, pueden devengarse horas extras y descanso compensatorio, los horarios variables deben publicarse y existe el riesgo de que la Seguridad Social reclame cotizaciones sociales sobre la base de un empleo a tiempo completo cuando no todo se desarrolla según lo previsto. C. VAN OL MEN y K. DEVLOO, «La “uberización” del Derecho laboral belga» en A. BALT IUS y J. BORGERHOF F (eds.), *L'économie du futur. Le futur de l'économie / Economie van de toekomst. Toekomst van de economie*, Bruselas, Bruylant 2016, 137-138.

289 Art. 21 de la Ley de Trabajo de 16 de marzo de 1971, BS 30 de marzo de 1971.

290 Si un trabajador a destajo digital debiera calificarse como trabajador a domicilio en lugar de como empleado, eso tendría un impacto en esta cuestión; *Ibid.*, art. 3bis.

291 Real Decreto de 18 de junio de 1990 por el que se establecen las excepciones al límite mínimo de la duración de las prestaciones de los trabajadores, BOE de 30 de junio de 1990.

del artículo 21 de la Ley de Trabajo mediante convenio colectivo²⁹². Por otra parte, las disposiciones sectoriales también pueden dar lugar a un endurecimiento²⁹³. Por lo tanto, queda por ver cómo interactuará la normativa sectorial con el artículo 21 de la Ley de Trabajo en lo que respecta a los trabajadores de plataformas en los distintos sectores.

95. La regla del 1/3 - La misma interacción se da en la denominada «regla del 1/3». En virtud del artículo 11 bis de la Ley de Contratos de Trabajo, la jornada laboral semanal de un trabajador de plataforma a tiempo parcial no puede ser inferior a un tercio de la jornada laboral semanal del trabajador a tiempo completo de la misma categoría en la empresa²⁹⁴. En principio, la disposición evita el empleo marginal de los trabajadores de plataformas, pero cuenta con numerosas excepciones establecidas por Real Decreto. El empleo en el marco de un contrato de estudiante, por ejemplo, puede ser marginal²⁹⁵, lo que podría ser uno de los motivos para el uso de contratos de estudiante en la economía de plataformas.

Las excepciones del Real Decreto deben interpretarse de forma estricta, según el Tribunal Laboral de Bruselas²⁹⁶. Sin embargo, además del Real Decreto, existen de nuevo excepciones sectoriales²⁹⁷. Es posible que, en la práctica, la regla del tercio se vea ampliamente socavada por las numerosas excepciones.

292 A modo de ejemplo, en el PC 121 para la limpieza, el artículo 12 del convenio colectivo sectorial de 11 de junio de 2009 se aparta de la norma del artículo 21 de la Ley de Trabajo para determinadas tareas de limpieza (limpieza general y limpieza de lugares de trabajo). Convenio colectivo sectorial de 11 de junio de 2009 sobre la jornada laboral, las horas extraordinarias y la organización del trabajo en el PC.

293 El artículo 3 del convenio colectivo sectorial de 12 de junio de 2001 en el PC 140 para el transporte establece que el tiempo en que el conductor, empleado por una empresa de taxis, está de servicio diariamente no puede ser inferior a cinco horas al día. Convenio colectivo sectorial de 12 de junio de 2001 relativo a la jornada laboral de los conductores empleados por empresas de taxis en el PC 140

294 Art. 11 bis de la Ley de Contratos de Trabajo.

295 Art. 1, 2º del Real Decreto de 21 de diciembre de 1992 relativo a las excepciones a la jornada laboral semanal mínima de los trabajadores a tiempo parcial, establecido en el art. 11 bis, de 4 de julio de 1978, relativo a los contratos de trabajo, BOE de 30 de diciembre de 1992.

296 Tribunal Laboral de Bruselas, 15 de febrero de 2021, n.º 2019/AB/138, Soc.Kron. 2022, n.º 3, 155 (nota de J. MAISIN).

297 Así, la regla del tercio no se aplica en el sector de la limpieza para los servicios de limpieza ordinarios y la limpieza de talleres. Art. 1 del convenio colectivo sectorial de 27 de marzo de 2013 por el que

96. Horarios de trabajo variables: Una plataforma de trabajo puede aplicar horarios de trabajo variables, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, para poder emplear a los trabajadores de la plataforma de manera flexible. En este contexto, se puede acordar con el trabajador una jornada laboral semanal fija, en la que las horas diarias varían en función de la jornada laboral semanal. También para los trabajadores a tiempo parcial es posible establecer una jornada laboral semanal media sobre un período de referencia que suele ser un trimestre (y, en determinadas circunstancias, un año)²⁹⁸. Para ello, la plataforma de trabajo deberá prever los horarios de trabajo necesarios en el reglamento laboral²⁹⁹.

Para los trabajadores de la plataforma, este tipo de empleo puede generar bastante incertidumbre. Por ello, deben saber con exactitud, con cierta antelación a la prestación del trabajo, cuándo se espera que trabajen. En particular, se ha regulado la situación de los trabajadores a tiempo parcial con horario variable. Antes de que se introdujeran los cambios basados en el Acuerdo Laboral³⁰⁰ en 2022, la Ley-Programa de 22 de diciembre de 1989 y la Ley de Reglamentos Laborales obligaban a establecer en el reglamento laboral la forma en que el empleador debía comunicar a los trabajadores a tiempo parcial con horarios variables sus horas de trabajo diarias, así como el plazo en el que debía hacerlo³⁰¹. A tal fin, la Ley de Reglamentos Laborales establecía que, en principio, dichas notificaciones debían «comunicarse con al menos cinco días hábiles de antelación, de forma fiable, adecuada y accesible»³⁰². Se podía hacer una excepción al plazo de cinco días hábiles mediante una disposición general Convenio colectivo modificativo y explicativo, lo cual ha ocurrido con frecuencia³⁰³, sin que el plazo pudiera ser inferior a un día laborable.

se modifica el convenio colectivo de 11 de junio de 2009 relativo a la jornada laboral, las horas extraordinarias y la organización del trabajo en la PC 121.

298 Art. 11 bis de la Ley de Contratos de Trabajo.

299 Art. 6 de la Ley de Reglamentos Laborales.

300 P. PECINOVSKY, «El Acuerdo Laboral - parte 1: medidas relativas a la jornada laboral», Revista de Derecho Laboral 2022.

301 Art. 159 de la Ley-programa de 22 de diciembre de 1989, BOE 30 de diciembre de 1989.

302 Art. 6 de la Ley de Reglamentos Laborales; art. 151 del Código Penal Social, BS 1 de julio de 2010.

303 Así ocurrió, por ejemplo, en el PC 302 para el sector hotelero, donde el plazo se redujo a 48 horas en lugar de cinco días laborables. Convenio colectivo sectorial de 27 de agosto de 2001 en aplicación del acuerdo protocolario de 29 de junio de 2001, relativo a la exposición de los horarios de trabajo variables de los trabajadores a tiempo parcial en el PC 302. También en el PC 121 para

En virtud del Acuerdo Laboral de 2022, el plazo general de preaviso se amplió de cinco a siete días laborables. A partir de ahora, los sectores solo podrán reducir dicho plazo hasta un mínimo de tres días laborables, mientras que antes era de un solo día laborable. Además, se ha previsto un mecanismo de transición para revisar, a largo plazo, todas las excepciones sectoriales que establecen un plazo inferior a tres días³⁰⁴.

97. Condiciones laborales transparentes y previsibles: Además, es fundamental destacar la legislación para la transposición de la Directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles³⁰⁵. La Directiva se incorporó al ordenamiento jurídico belga mediante diversos instrumentos. El principal instrumento es la ley de 7 de octubre de 2022, que obliga a los empleadores, entre otras cosas, a no limitarse ya a comunicar las modalidades del horario de trabajo variable únicamente en el reglamento laboral, sino también directamente al trabajador (en adelante: documento informativo)³⁰⁶. En virtud de la Directiva sobre el trabajo en plataformas, también deberá facilitarse información clara sobre los sistemas automatizados que influyen directamente en las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, incluido el tiempo de trabajo. Para los trabajadores a tiempo parcial con horario variable, se establece, sobre todo, un derecho generalizado a negarse a realizar una prestación sin sufrir un trato desfavorable cuando: la prestación no se inscribe en un horario de trabajo que se haya comunicado a tiempo o la prestación no se inscribe en el intervalo diario en el que pueden establecerse las prestaciones laborales, tal y como se indica en el reglamento laboral y/o en el documento informativo para el trabajador³⁰⁷. En

las actividades de limpieza se aplicaba, en la mayoría de los casos, un plazo reducido. La exposición debía realizarse a más tardar 24 horas después de que el empleador hubiera podido conocer el motivo de la modificación del horario de trabajo. Cuando la notificación se realizaba con menos de cinco días hábiles de antelación, pero dentro del plazo de 24 horas tras el «conocimiento», las horas de trabajo solo podían realizarse con el consentimiento del trabajador. Art. 14 del convenio colectivo sectorial de 11 de junio de 2009 sobre la jornada laboral, las horas extraordinarias y la organización del trabajo en el PC 121.

304 Arts. 2-3, Ley de, 3 octubre de que contiene diversas disposiciones laborales. BOE de 10 de noviembre de 2022.

305 Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles.

306 Art. 4 y 43 de la Ley de 7 de octubre de 2022 por la que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la Unión Europea, BOE de 31 de octubre de 2022.

307 Ibid., arts. 27 y 34; art. 159/1 de la Ley-programa de 22 de diciembre de 1989.

algunos casos ya existía un derecho similar a nivel sectorial, pero ahora se refuerza y se garantiza con mucha más firmeza. Además, una cancelación tardía de una prestación laboral que ya se haya comunicado al trabajador, a que el empleador remunere dicha prestación como si se hubiera realizado³⁰⁸.

Además de la ley de 7 de octubre de 2022, la Directiva se transponía parcialmente a través del convenio colectivo nacional n.º 161, de 27 de septiembre de 2022³⁰⁹. El convenio colectivo desarrolla el derecho a solicitar una forma de trabajo con condiciones laborales más predecibles y seguras. Quedan excluidos de la normativa los trabajadores que, no obstante, lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley del Trabajo, trabajen un tiempo predeterminado y efectivamente trabajado de una media de tres horas o menos a la semana en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas³¹⁰. Los trabajadores de plataformas que no estén sujetos a esta excepción podrán hacer uso de este derecho una vez que tengan al menos seis meses de antigüedad con el mismo empleador³¹¹. El empleador puede denegar la solicitud de una forma de trabajo con condiciones laborales más predecibles y seguras, motivando su decisión y teniendo en cuenta el funcionamiento de la empresa³¹². Este derecho podría ejercer presión sobre las plataformas para que evolucionen hacia condiciones laborales más seguras, ya que obliga a las plataformas a explicar por qué unas condiciones laborales predecibles y seguras impedirían el buen funcionamiento de la empresa. El

308 Ibid., art. 28; art. 171/1 de la Ley-programa de 22 de diciembre de 1989.

309 El convenio colectivo n.º 161 se basa en el art. 19 de la Ley de 7 de octubre de 2022 por la que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a condiciones de trabajo transparentes y predecibles en la Unión Europea, BOE 31 de octubre de 2022.

310 Art. 4 del CAO n.º 161, de 27 de septiembre de 2022, relativo al derecho a solicitar una forma de trabajo con condiciones laborales más predecibles y seguras, BOE de 29 de septiembre de 2022.

311 Ibid., art. 5.

312 Según el comentario al art. 11 del CAO n.º 161, la denegación del empleador «debe contener los elementos que permitan al trabajador conocer los motivos concretos de la denegación de su solicitud. Estos motivos están concretamente justificados cuando el empleador, en el marco de la situación concreta de la solicitud, precisa qué problemas específicos se plantean en relación con el funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, se consideran motivos justificados relacionados con el funcionamiento de la empresa: los recursos, la capacidad operativa de la empresa y la falta de disponibilidad de otra forma de trabajo con condiciones laborales más predecibles y seguras», *ibid.*, comentario al art. 11.

empleador que no responda correctamente a la solicitud, es decir, por ejemplo, de forma motivada y dentro del plazo establecido, se expone a una sanción³¹³.

98. Derecho a la desconexión: Desde hace tiempo se lleva a cabo una concertación en el CPBW de las empresas sobre las modalidades de desconexión del trabajo y el uso de los medios de comunicación digitales³¹⁴. Sin embargo, desde el Acuerdo Laboral de 2022, esta concertación es menos facultativa³¹⁵. Los empleadores con veinte o más trabajadores deben celebrar un convenio colectivo de empresa sobre las modalidades del derecho a la desconexión y los mecanismos para regular el uso de los dispositivos digitales. Esto se hace con el fin de respetar los tiempos de descanso y el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral³¹⁶. El legislador ha establecido ciertos aspectos obligatorios, entre ellos la necesidad de fijar directrices³¹⁷. Queda por ver cómo implementarán las plataformas de trabajo este derecho a la desconexión. En comparación con la mayoría de los demás empleadores, estas plataformas recurren en gran medida a la comunicación electrónica, en parte también con el fin de acordar los horarios de trabajo. Las empresas con horarios de trabajo muy fijos tienen una necesidad menos sistemática de comunicarse con su personal fuera del horario laboral, mientras que para las empresas que aplican patrones de trabajo muy variables la situación puede ser diferente. Esa comunicación sistemática con el personal fuera del horario laboral con el fin de organizar el trabajo entra en cierta contradicción con la idea de la desconexión. Además, según la ley, puede celebrarse un

313 Art. 41 de la Ley de 7 de octubre de 2022 por la que se transpone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea, BOE de 31 de octubre de 2022

314 Ley de 26 de marzo de 2018 relativa al refuerzo del crecimiento económico y la cohesión social, BOE de 30 de marzo de 2018.

315 Ley de 3 de octubre de 2022 por la que se establecen diversas disposiciones laborales, BOE de 10 de noviembre de 2022; P. PECINOVSKY, «El Acuerdo Laboral – parte 1: medidas relativas al tiempo de trabajo», *Arbeidsrecht Journaal* 2022.

316 Art. 16 de la Ley de 26 de marzo de 2018 relativa al refuerzo del crecimiento económico y la cohesión, BOE de 30 de marzo de 2018.

317 El convenio colectivo de empresa aborda, como mínimo: «– las modalidades prácticas para la aplicación por parte del trabajador de su derecho a no estar localizable fuera de su horario laboral; – el uso de los medios digitales de tal manera que se garanticen los tiempos de descanso, las vacaciones y la vida privada y familiar del trabajador; – acciones de formación y sensibilización para trabajadores y directivos en relación con el uso prudente de los medios digitales y los riesgos asociados a una conexión excesiva». Art. 17, *ibid*.

convenio colectivo a nivel nacional o sectorial³¹⁸. Esto podría limitar aún más la libertad de las plataformas de trabajo para llegar a acuerdos a nivel de empresa.

99. Contratos de trabajo a demanda: además, cabe destacar que la validez jurídica de los contratos de trabajo a demanda en Bélgica es objeto de debate³¹⁹. Aunque no todo el mundo considera que cualquier forma de contrato de trabajo a demanda sea contraria a la ley³²⁰, las plataformas de trabajo deben, no obstante, actuar con cautela³²¹.

5. El salario

100. Una característica típica de las plataformas de trabajo es la remuneración de los trabajadores (autónomos) basada en una cantidad que se abona por cada prestación laboral individual. La plataforma o los usuarios pagan a los trabajadores por cada prestación laboral realizada, ya sea un trayecto, la entrega de una comida, un servicio de limpieza o una determinada cantidad de trabajo digital a destajo. A los trabajadores autónomos por lo general no reciben una remuneración por unidad de tiempo. En el caso de los empleados, en una situación de este tipo se habla a veces de «salario a pieza». Una cuestión aún por resolver es si determinadas plataformas seguirán recurriendo parcialmente a una remuneración por trabajo a pieza una vez que los trabajadores sean reclasificados como empleados. En cierto sentido, cabe suponer que muchos trabajadores de plataformas, a partir del momento de la reclasificación, recibirán un salario basado (en gran medida) en el número de horas de trabajo realizadas. No obs-

318 Ibid., art. 17/2.

319 C. VAN OL MEN y K. DEVLOO, «De 'Uberisatie' van het Belgisch arbeidsrecht» en A y J. BORGERHOFF (eds.), *L'économie du futur. Le futur de l'économie / Economie van komst. Toekomst van de economie*, Bruselas, Bruylant 2016, 139-141.

320 W. VAN EECKHOUTTE, «Nul verboden voor nulurencontracten», www.jubel.be/nvoor-nulurencontracten (publicado el 2 de mayo de 2019).

321 M. GOLDFAYS, «Trabajadores bajo demanda – «Contratos de cero horas»», Ors. 2014, aff. CHIFFELLE, G. CABRÉ y T. FELIX, «Le salaire des chauffeurs Uber dépend de leur efficacité», www.rts.ch/info/regions/geneve/13553885-le-salaire-des-chauffeurs-uber-depend-de-leurefficacite.html (publicado el 18 de noviembre de 2022).

tante, los ejemplos extranjeros sugieren que el salario a destajo o la remuneración basada en el rendimiento seguirán utilizándose³²².

101. En principio, la ley lo permite. El capítulo III de la Ley de Protección Salarial obliga a los empleadores a aplicar en este caso determinados métodos de medición para que el salario se calcule de forma justa³²³. El artículo 22 establece que «[a] pesar de cualquier acuerdo en contrario, el trabajador tiene siempre derecho a supervisar la medición, el pesaje o cualquier otra operación que sirva para determinar la cantidad o la calidad del trabajo realizado y, de este modo, el importe del salario». Queda por aclarar cómo se puede garantizar esta «supervisión» en un entorno digital. Resulta aún más confuso en qué medida el artículo 22 puede obligar a una plataforma de trabajo a revelar la forma en que cobra a los clientes, qué porcentaje se queda y cómo se relaciona el precio cobrado al usuario con respecto al salario recibido. Esta información relevante no parece derivarse directamente del artículo 22, que se centra más bien en la relación exacta entre el trabajo del trabajador y la remuneración, sin tener en cuenta la política de precios general de la empresa.

102. A nivel sectorial, existen normas más detalladas en relación con el trabajo a destajo. Como se desprende de los trabajos preparatorios de la Ley de Protección Salarial de 1965, la ley por la que se establece el estatuto del comité nacional para el trabajo doméstico indicaba que todo trabajador doméstico debía disponer de una libreta de salarios en la que los empleadores anotaran la información relativa al pago del salario³²⁴. Mientras que estas normas siguen siendo

322 CHIFFELLE, G. CABRÉ y T. FELIX, «Le salaire des chauffeurs Uber dépend de leur efficacité», www.rts.ch/info/regions/geneve/13553885-le-salaire-des-chauffeurs-uber-depend-de-leurefficacite.html (publicado el 18 de noviembre de 2022).

323 Art. 19-22 de la Ley de 12 de abril de 1965 relativa a la protección del salario de los trabajadores, BOE de 10 de abril de 1965.

324 Los trabajadores a domicilio que, por ejemplo, fabricaban zapatos, ropa o joyas en casa, solían cobrar Por pieza, lo que hacía necesario aclarar el cálculo del salario. Proyecto de ley relativo a la protección del salario de los trabajadores, Parl.St. Cámara 1962-63, n.º 471/1. Una obligación similar existía hasta hace poco en la industria del diamante, donde los talladores reciben por cada lote de diamantes una nota de lote en la que figuran el número de piezas, el peso y el precio acordado por la elaboración de cada pieza; art. 17-18 del convenio colectivo sectorial de 18 de noviembre de 2019 por el que se coordinan las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo en el PC 324.

de gran actualidad en el extranjero³²⁵, esta normativa belga más detallada sobre el trabajo a domicilio ha quedado obsoleta³²⁶. Solo quedan algunos ejemplos belgas actuales con normas de cálculo para garantizar que el trabajo a destajo cumpla con el salario mínimo, por ejemplo, en los convenios colectivos 110 y 133³²⁷. Es posible que, como consecuencia del trabajo en plataformas, haya que volver a prestar más atención a estas prácticas³²⁸.

103. En cualquier caso, como se desprende de los PC 110 y 133, una pequeña intervención podría marcar una gran diferencia. Al hacer que una remuneración (parcial) a destajo sea, en principio, un 10 % más cara que un salario por horas, esta práctica puede frenarse en cierta medida, si así se desea. Además, se crea un cierto margen de seguridad para el trabajador de la plataforma. En la medida en que una plataforma de trabajo, debido a la ambigüedad del salario a destajo, pague al trabajador menos de lo exigido, el trabajador no percibirá inmediatamente menos del salario mínimo por hora gracias a ese margen.

-
- 325 Organización Internacional del Trabajo, *Working from home: From invisibility to decent work*, Ginebra, OIT, 2021, 205-208.
- 326 B. OVERSTEYNS, «Telewerk» en O. VANACHTER (ed.), *Derecho laboral: una confrontación entre teoría y práctica*, Amberes, Maklu, 1993, 121.
- 327 El PC 133 para la industria del tabaco sigue estableciendo que, para todo trabajador que fabrique puros y puritos a mano y sea remunerado a la pieza, se aplica un salario mínimo por hora compuesto por un suplemento fijo de 6,6145 EUR a partir del 1 de enero de 2021 y un salario a la pieza multiplicado por un coeficiente. Estos importes se indexan en función de los precios al consumo. Además, el importe total, por período de pago, debe ser al menos un 10 % superior al importe que se habría pagado si los trabajadores hubieran sido remunerados sobre la base de salarios por hora. Art. 5 del convenio colectivo sectorial de 10 de noviembre de 2021 por el que se establecen las condiciones de trabajo en las empresas que fabrican puros y puritos en el PC 133. También en el PC 110, relativo al cuidado de textiles, siguen existiendo normas explícitas, aunque menos detalladas. El convenio colectivo de 8 de diciembre de 2021 obliga a calcular el salario a destajo de tal manera que el salario medio realmente pagado supere en un 10 % el salario mínimo. En comparación con el PC 133, las partes del PC 110 parecen tener más libertad para determinar por sí mismas cómo alcanzar esa norma. Art. 4 del convenio colectivo sectorial de 8 de diciembre de 2021 sobre salarios y condiciones laborales en el PC 110.
- 328 Los numerosos ejemplos concretos del pasado, entre los que se incluyen empresas de limpieza y fábricas de ladrillos, podrían seguir sirviendo de fuente de inspiración. Para el PC de las empresas de limpieza y desinfección, puede consultar, por ejemplo, el convenio colectivo de 25 de junio de 2005 sobre salarios, complementos salariales y primas en el PC 121. Para el PC de la industria de la fabricación de ladrillos, puede consultar, por ejemplo, el convenio colectivo de 12 de mayo de 2009 relativo a las condiciones de trabajo para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2010 en el PC 114.

V. REFLEXIONES FINALES

104. El trabajo en plataformas no es un problema aislado³²⁹. Por ello, muchas de las soluciones propuestas por los autores son más bien de carácter general. Estas deberían poder beneficiar a diferentes categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas³³⁰. En principio, ese parece ser también el método preferible. En el apartado II se argumentó que la noción de «trabajo en plataformas» es un concepto maleable. Es comparable a un concepto como el del «trabajo temporal» y, en última instancia, podría perdurar en gran medida como una creación jurídica más que como un modelo empresarial objetivamente observable. Por consiguiente, hay que actuar con cautela a la hora de promulgar normativa específica.

En el apartado III ilustramos cómo la (futura) presunción jurídica relacionada con las plataformas en la Ley de Relaciones Laborales parece aportar poco, en este momento, a las actuales cuestiones de calificación sobre Uber y Deliveroo. La presunción jurídica podría ser, sin embargo, decisiva para las plataformas de otros sectores. Sin embargo, la difícil aplicación de la Ley de Relaciones Laborales a las grandes plataformas de transporte probablemente no resolverá la nueva presunción. Para ello se requiere una presunción más clara y un análisis más profundo de la Ley de Relaciones Laborales. Una tarea que tendría implicaciones que irían más allá de la economía de plataformas.

En el mismo sentido, también podrían revisarse muchas otras disposiciones del Derecho laboral, que se abordaron de manera no exhaustiva en el apartado IV, a la luz de las prácticas de las plataformas de trabajo. La gestión algorítmica de las relaciones laborales por parte de las plataformas de trabajo ofrece un claro ejemplo de una práctica sobre la que inciden todo tipo de normas del Derecho

329 S. TAES y F. HENDRICKX, «Robots y trabajo: Cuestiones para el derecho laboral 4.0» en P. VALCKE y JURA FALCONIS (eds.) *Tecnología y derecho*, Amberes, Intersentia, 2019, 63-84; J-M. SERVAIS, «Le travail à distance: problématique et régulation internationale», *Revue de la faculté de droit de l'Université de Liège* 2022, n.º 2, 275-301.

330 F. KÉFER y Q. CORDIER, «Le travailleur 2.0. Contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique» en L. DAER y E. Plasschaert (eds.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, Bruselas, Larcier, 2018, 82-86; S. GHISLAIN y M. VERWILGHEN, «Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme: état de lieux dans un contexte mouvant (Deuxième partie)», *JTT* 2020, afl. 1383, 569-570.

laboral, pero es posible que esto no se haga con suficiente rigor y coherencia. Aunque la Directiva sobre el trabajo en plataformas hará que la gestión algorítmica por parte de las plataformas sea mucho más transparente, siguen existiendo cuestiones sobre la interacción entre los algoritmos y, por ejemplo, el reglamento laboral, el tiempo de trabajo o el salario que no se abordan en la Directiva sobre el trabajo en plataformas. En lo que respecta a todas estas cuestiones relativas a la protección laboral propiamente dicha de los trabajadores de plataformas, el legislador belga haría bien en adoptar una perspectiva más amplia. En el momento de redactar este artículo, en lo que respecta a la situación laboral, los conductores de Uber de hoy son, en definitiva, los taxistas de mañana. Por el contrario, en lo que respecta a la gestión algorítmica y las condiciones de trabajo, los taxistas de hoy son los conductores de Uber de mañana. La economía de las plataformas y la economía «convencional» se están acercando cada vez más. Ahora que el Consejo de la UE ha aprobado el proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas, las disposiciones relativas a la gestión algorítmica deberán incorporarse al Derecho belga. Es recomendable reflexionar detenidamente sobre cómo hacerlo, ya que es probable que muchas de estas normas acaben aplicándose (parcialmente) a otros empleadores distintos de las plataformas de trabajo digitales. Como se desprende de este texto, hay muchos otros aspectos de la legislación belga, el derecho internacional, como el derecho laboral colectivo, que también podría ser objeto de una revisión en profundidad. En lugar de limitarse a transponer la Directiva sobre el trabajo en plataformas (y nada más), sería por tanto mejor elaborar una iniciativa legislativa más amplia que adapte el derecho laboral belga al trabajo en plataformas y a otros avances modernos en el mercado laboral, teniendo como uno de los motivos los cambios necesarios a la luz de la nueva directiva. Limitarse a transponer la Directiva sin introducir otros cambios sería una solución bastante miope e imperfecta.