

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA INCIDENCIA DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL

Directores:

MONEREO PÉREZ, J. L.
MALDONADO MOLINA, J.A.

Coordinadores:

VIDA FERNÁNDEZ, R.
MUROS POLO, A.

Autores:

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ	JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO	JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ
JUAN ROMERO CORONADO	ENRIQUE MARTÍN-SERRANO JIMÉNEZ
SARA GUINDO MORALES	CAROLINA FERNÁNDEZ JIMÉNEZ
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA	JOSÉ LUIS CABEZAS CASADO
FARAH AMAADACHOU KADDUR	RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ
ALEJANDRO MUROS POLO	CRISTINA G. DUMITRACHE DUMITRACHE
ROSA M. ^a GONZÁLEZ DE PATTO	MARÍA NIEVES MORENO VIDA
LAURA RUBIO RUBIO	BRAULIO GIRELA MOLINA
POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO	

Editorial Comares



MONEREO PÉREZ, J. L.
MALDONADO MOLINA, J.A.
(dirs.)

VIDA FERNÁNDEZ, R.
MUROS POLO, A.
(coords.)

LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA INCIDENCIA DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL

Comares, 2023

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

Colección:
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

148

Director:
JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i, «Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital», PID2020-115701RB-I00, financiado por MCIN/ AEI/10.13039/501100011033.



© Los autores

Diseño de cubierta y maquetación: Natalia Arnedo

Editorial Comares, 2023

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>
<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-589-1 • Depósito legal: Gr. 1046/2023

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

SUMARIO

CAPÍTULO 1 EL ENCUADRAMIENTO Y EL ASEGURAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO PRESTADO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Miguel Ángel Almendros González

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA: LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES . . .	1
1.1. Economía colaborativa y plataformas digitales	2
1.2. Dualidad de plantillas	3
1.3. Trabajadores autónomos de plataformas digitales.	4
2. EL ENCUADRAMIENTO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL RECONOCIMIENTO DEL CARÁCTER LABORAL DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL «FALSO AUTÓNOMO» EN LA PLATAFORMA DIGITAL . . .	6
3. LA ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE COTIZACIÓN Y DE LOS MECANISMOS PROTECTORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AL TRABAJADOR AUTÓNOMO DE PLATAFORMAS DIGITALES	16
4. OTRAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL ACTUAL MODELO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS	20
4.1. La socialización de la protección social: la financiación vía impositiva	21
4.2. La cotización de las plataformas digitales por todos sus trabajadores (también autónomos) . .	22
5. BIBLIOGRAFÍA	23

CAPÍTULO 2 EL TRABAJO ATÍPICO Y SU PROTECCIÓN SOCIAL

Carlos José Martínez Mateo

1. INTRODUCCIÓN	25
2. EL TRABAJO ATÍPICO COMO PARADIGMA DE MODALIDAD LABORAL PRECARIA	26
3. LAS CONSECUENCIAS DE LA CONTRATACIÓN ATÍPICA POR LA DISRUPCIÓN DIGITAL	29
3.1. El colectivo de trabajadores atípicos	29
3.2. Seguridad y la salud de los trabajadores	33

4. LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO ATÍPICO	34
4.1. Los avances de la protección social en los planos normativo y jurisprudencial	35
4.1.1. La reforma del cómputo del período de ocupación cotizada en orden al desempleo en las modalidades horizontal y vertical del trabajo a tiempo parcial	36
A. <i>Desigualdad en las modalidades horizontal y vertical al computar como cotizados solo los días de trabajo efectivo</i>	36
B. <i>Discriminación indirecta por motivo de género, en orden al desempleo</i>	37
C. <i>La solución escogida por el legislador: eliminación de prejuicios entre colectivos, pero con impacto económico neutral para los trabajadores verticales</i>	37
4.1.2. La Nulidad del TC por vulneración del principio de igualdad y por discriminación indirecta de las reglas de cálculo del porcentaje de la jubilación en los trabajadores a tiempo parcial y sus tardíos frutos normativos	38
A. <i>La Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019</i>	38
B. <i>Los artículos 247 y 248 LGSS previos a la reforma: reglas muy cuestionadas lejos de la asimilación entre trabajadores a tiempo parcial y completo</i>	39
5. CONCLUSIONES	43
6. BIBLIOGRAFÍA	44
7. WEBGRAFÍA	45
8. DISPOSICIONES LEGALES, INFORMES Y RESOLUCIONES	45
9. JURISPRUDENCIA	46

CAPÍTULO 3

IMPACTO DEL BIG DATA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL*Juan Romero Coronado*

1. LA PROGRESIVA INSTAURACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	47
2. IMPLEMENTACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	50
2.1. La estrategia de implementación de la Inteligencia Artificial en el ámbito de la Seguridad Social.	50
2.2. Los estándares internacionales de aplicación de la Inteligencia Artificial y su adopción en la gestión de la Seguridad Social	52
2.3. Aportación de servicios tecnológicos a la gestión de la Seguridad Social	54
3. EL DESARROLLO DE FUNCIONES PROPIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL MEDIANTE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	56
3.1. La gestión de datos maestros en la Seguridad Social. El antecedente para el análisis de datos	56
3.2. El análisis de datos, Big Data, y su proyección en la gestión de la Seguridad Social.	59
3.3. Implementación de los resultados del Big Data en procesos concretos de gestión de la Seguridad Social	61
4. EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	64
4.1. La Interoperabilidad entre Administraciones Públicas y con la ciudadanía	64
4.1.1. La interoperabilidad como deber de información en la gestión de la Seguridad Social	64
4.1.2. La Interoperabilidad en el marco de los Convenios de Colaboración entre Administraciones	66
4.1.3. La Interoperabilidad como resultado de la puesta en práctica de acuerdos internacionales en materia de Seguridad Social	68

4.2. Seguridad y privacidad de los datos	69
4.3. La utilización de tecnologías móviles	71
5. CONCLUSIONES	72
6. BIBLIOGRAFÍA	74

CAPÍTULO 4

MODELO DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL ADAPTADO A LA SOCIEDAD 4.0
POR LAS TICS EN GENERAL Y POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN PARTICULAR

Sara Guindo Morales

1. INTRODUCCIÓN: LA SOCIEDAD 4.0 O CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL	75
2. EL MODELO DE FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL ADAPTADO A LA SOCIEDAD 4.0. MARCADA POR LAS TICS EN GENERAL Y POR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN PARTICULAR	80
2.1. El modelo actual de financiación de la Seguridad Social	80
2.2. Medidas para la sostenibilidad de la Seguridad Social en la Sociedad 4.0	86
2.3. La robotización del trabajo como causa de despido objetivo por circunstancias tecnológicas ..	87
3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	91
4. BIBLIOGRAFÍA	95

CAPÍTULO 5

IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA PROTECCIÓN
DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Belén del Mar López Insua

1. LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y SU INCIDENCIA EN EL MUNDO DE LAS RELACIONES LABORALES: UN DEBATE «IN CRESCENDO» TRAS LA PANDEMIA DEL COVID-19	99
2. TRABAJO DECENTE VERSUS INCREMENTO DE LOS MECANISMOS DE CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL ..	107
2.1. El «ius variandi» del empresario ante los procesos de baja por incapacidad temporal	110
2.2. El eterno conflicto de intereses entre el derecho a la libertad del trabajador y la protección del patrimonio empresarial	114
2.3. El recurso a la «geolocalización» como mecanismo de control empresarial de los procesos de baja por incapacidad temporal	122
3. LA DIGITALIZACIÓN DE LOS PARTES MÉDICOS DE BAJA, CONFIRMACIÓN Y ALTA POR INCAPACIDAD TEMPORAL ..	125
4. BIBLIOGRAFÍA	128

CAPÍTULO 6

IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS
EN LA PROTECCIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE

Farah Amaadachou Kaddur

1. ANOTACIONES INTRODUCTORIAS	131
2. LOS NUEVOS Y RENOVADOS DESAFÍOS ANTE LA IRRUPCIÓN DE LA «CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL» O «REVOLUCIÓN INDUSTRIAL 4.0»: LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO ELEMENTO CLAVE EN LA RECONVERSIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO	132
3. EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN SOBRE NUESTRO MODELO DE RELACIONES LABORALES	139
4. LA INCIDENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL SISTEMA PÚBLICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	142
5. LA INFLUENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA INTERPRETACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EN TORNO A LA COMPATIBILIDAD DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O LA GRAN INVALIDEZ CON EL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD	145
6. CONCLUSIONES FINALES	150
7. BIBLIOGRAFÍA	151
8. ENLACES CONSULTADOS	152

CAPÍTULO 7

IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO

Alejandro Muros Polo

1. LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL POTENCIAL «DESEMPLEO TECNOLÓGICO»	155
2. LA COVID-19 COMO CATALIZADOR DE LA TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA, DIGITAL Y ECOLÓGICA	158
3. POLÍTICAS DE «ACTIVACIÓN DIGITAL» Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN LA ANTERIOR LEY DE EMPLEO (RD LEGISLATIVO 3/2015)	161
3.1. El compromiso de actividad durante la protección por desempleo	161
3.2. La formación como piedra angular para acompañar las transiciones profesionales y la recualificación digital en la Sociedad 4.0	168
4. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO TOTAL TEMPORAL O PARCIAL EN LA CRISIS Y LA REESTRUCTURACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE	172
4.1. Los «amortiguadores sociales» por suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada en el pasado, presente y futuro.	172
4.2. Formación y exenciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los nuevos ERTE y prestación específica por desempleo en el mecanismo RED tras la Reforma laboral de 2021.	179
5. CONCLUSIONES CRÍTICAS Y NUEVOS INTERROGANTES. ¿UN NECESARIO CAMBIO DE ENFOQUE EN LA ACTIVACIÓN DE LA PERSONA DESEMPLEADA CON LA LEY 3/2023 DE EMPLEO?	184
6. BIBLIOGRAFÍA	193

CAPÍTULO 8

IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA PROTECCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Rosa M.ª González de Patto

1. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DISCAPACIDAD.	197
2. DIGITALIZACIÓN Y EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. FORTALEZAS Y DEBILIDADES	199
3. LOS RETOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	201
3.1. Transformación digital inclusiva	201
3.1.1. Tecnología digital y «ajustes» de puestos de trabajo	201
3.2. La digitalización excluyente en empleo de personas con discapacidad	204
3.2.1. Herramientas digitales y sesgos en los procesos de selección	204
3.2.2. Digitalización y cualificación: la brecha de las personas con discapacidad.	208
4. DISCAPACIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL	209
5. BIBLIOGRAFÍA	213
6. DOCUMENTOS E INFORMES	214

CAPÍTULO 9

NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO IMPULSO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y SALUDABLE

Laura Rubio Rubio

1. ENVEJECIMIENTO ACTIVO, SALUDABLE Y CON ÉXITO. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	215
1.1. Envejecimiento con éxito	216
1.2. Envejecimiento activo	217
1.3. Tendencia actual: el envejecimiento saludable	219
2. FACTORES PROMOTORES DE UN ENVEJECIMIENTO SALUDABLE.	220
3. EL PAPEL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL IMPULSO DEL ENVEJECIMIENTO SALUDABLE	224
4. CONCLUSIONES	227
5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	228

CAPÍTULO 10
TRABAJADORES MADUROS Y SU PAPEL EN LA SOCIEDAD 4.0

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

1.	PREFACIO: TRABAJADORES MADUROS Y EL MERCADO LABORAL DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL	231
2.	ALGUNAS ESTADÍSTICAS DE REFERENCIA EN ESPAÑA: EL COLECTIVO VULNERABLE DE LOS TRABAJADORES MADUROS	236
3.	ALGUNAS REFERENCIAS LEGISLATIVAS RECIENTES QUE SE REFIEREN A LOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES MADUROS	242
4.	EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES MADUROS EN LA SOCIEDAD ACTUAL: POLÍTICAS PARA LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO	252
5.	EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES MADUROS EN LA SOCIEDAD ACTUAL: POLÍTICAS PARA LA REINCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL	259
6.	EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES MADUROS EN LA SOCIEDAD ACTUAL: POLÍTICAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EDAD DE JUBILACIÓN	261
7.	BALANCE Y PERSPECTIVAS	264
8.	BIBLIOGRAFÍA	267

CAPÍTULO 11
EL IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL. ESPECIAL REFERENCIA A LA JUBILACIÓN

Juan Antonio Maldonado Molina

1.	INTRODUCCIÓN	271
2.	EL IMPACTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	274
	2.1. Encuadramiento del trabajo prestado en plataformas digitales y cobertura de las formas atípicas de trabajo	274
	2.2. Impacto del big data y la inteligencia artificial en la gestión del sistema de seguridad social	280
	2.3. Sistema de financiación adaptado a la sociedad 4.0. Los «robotributos»	285
	2.4. Impacto de las nuevas tecnologías en la valoración de la incapacidad y en la cobertura de las personas con discapacidad.	289
3.	LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL COMO CAUSA DE EXCLUSIÓN SOCIAL. LA BRECHA DIGITAL	292
4.	NUEVOS RIESGOS Y NUEVAS PRESTACIONES. LAS RENTAS BÁSICAS	295
5.	IMPACTO DE LA SOCIEDAD 4.0 EN EL SISTEMA DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN	297
6.	ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA MEDICINA 4.0 EN EL SISTEMA DE SALUD	299
7.	LA JUBILACIÓN EN LA SOCIEDAD 4.0	303
	7.1. Exordio: la vejez como hecho social	303
	7.2. Las nuevas tecnologías como impulso del envejecimiento activo	304
8.	LAS REFORMAS CONTEMPLADAS EN ESTA LÍNEA DENTRO DEL PACTO DE TOLEDO DE 2020 Y EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA DE ESPAÑA	305
9.	LOS CAMBIOS EN LA EDAD DE JUBILACIÓN	308
10.	LOS CAMBIOS EN LA CUANTÍA DE LAS PENSIONES	310
	10.1. Incrementos de los máximos de las bases de cotización ¿y de las pensiones?	311
	10.2. Incremento y flexibilidad en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación	313
	10.3. Novedades en la integración de lagunas de los trabajadores a tiempo parcial y mujeres	315
11.	LA COMPATIBILIDAD TRABAJO PENSIÓN	316
12.	BIBLIOGRAFÍA CITADA	318

CAPÍTULO 12
LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES
EN UN ENFOQUE GLOBAL DE PENSIONES Y EN EL CONTEXTO
DE LA ERA DE LA DISRUPCIÓN DIGITAL

José Luis Monereo Pérez
Enrique Martín-Serrano Jiménez

1. PERSPECTIVA DE CONJUNTO: LA PLANIFICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE PENSIONES EN LA ERA DIGITAL	326
2. LA LEY 12/2022 INICIA LA TERCERA ETAPA LEGISLATIVA DE RECONFIGURACIÓN DEL MODELO.	340
3. PRINCIPALES LÍNEAS DE REFORMA DE LA LEY 12/2022 Y SUS PRIMERAS CONCRECIONES PRÁCTICAS.	349
3.1. Creación de fondos de pensiones de empleo de promoción pública	351
3.2. Creación de planes de pensiones de empleo simplificados desde la negociación colectiva sectorial. Objetivos prioritarios: pymes, autónomos y empleados públicos	352
3.3. Simplificación de trámites de adscripción y gestión	355
3.4. Mecanismos de movilidad: la plataforma digital común.	356
3.5. Nuevos incentivos fiscales y de Seguridad Social.	356
3.6. Límite de costes y gastos de gestión	359
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.	360
4.1. Reforzar la dimensión social del sistema complementario	360
4.2. No cabe la importación mimética de modelos externos: cuentas nocionales, mochilas austríacas o NEST británico	361
4.3. Profundizar la diferenciación de los incentivos en virtud de la función social del instrumento	364
4.4. Participación, control y garantía	366
4.5. Limitar las opciones de fragmentación	369
4.6. Legislar la delimitación jurídica de las aportaciones empresariales	370
4.7. Vuelta al principio de primacía de los partícipes en el control de los planes	375
4.8. Avanzar en la resolución de la brecha de género.	376
5. REFLEXIONES JURÍDICO-CRÍTICAS Y CONCLUSIONES FINALES: DIAGNÓSTICO DEL MODELO LEGAL Y ENFOQUE PROPOSITIVO	377
6. BIBLIOGRAFÍA	388

CAPÍTULO 13
FAMILIA, RELACIONES SOCIALES Y MAYORES EN EL CONTEXTO
DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Carolina Fernández Jiménez

1. LA FAMILIA	391
1.1. Etapas y funciones de la familia	392
1.1.1. La afectividad	394
1.1.2. El apoyo familiar	394
1.1.3. El cuidado familiar de la persona mayor	395
2. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LOS CAMBIOS EN LA DINÁMICA FAMILIAR	398
2.1. El cuidado y la digitalización	400
3. LA DIGITALIZACIÓN Y LAS RELACIONES SOCIALES	402
4. BIBLIOGRAFÍA	403

CAPÍTULO 14
LA SOLEDAD EN EL CONTEXTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

José Luis Cabezas Casado

1.	INTRODUCCION	405
2.	SOLEDAD Y SOLEDADES	407
3.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL	410
4.	BRECHA DIGITAL Y SOLEDAD	411
5.	ALGUNAS EXPERIENCIAS SINGULARES EN LA TEMATICA	413
6.	HACIA DONDE CAMINAMOS EN EL FUTURO	413
7.	BIBLIOGRAFIA	415

CAPÍTULO 15
NUEVOS RIESGOS, NUEVOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL:
DE LAS RENTAS CONDICIONADAS A LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL

Raquel Vida Fernández

1.	LA DISRUPCIÓN DIGITAL Y SUS POTENCIALES EFECTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL	418
1.1.	El entorno de la Cuarta Revolución Industrial	418
1.2.	Potenciales efectos de la disrupción digital sobre el mercado de trabajo y nuestro sistema de protección social	422
2.	LA NECESIDAD DE UN NUEVO CONTRATO SOCIAL, Y NUEVOS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN SOCIAL: HACIA LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL	428
2.2.	La Renta Básica Universal como instrumento clave para consolidar un nuevo Estado de bienestar	431
3.	LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL FRENTE A LAS RENTAS CONDICIONADAS: DIFERENTE REALIDAD, DIFERENTE PROTECCIÓN	435
3.1.	El concepto de Renta Básica Universal en contraste con las vigentes prestaciones y ayudas del sistema de protección social español	436
3.2.	Ventajas e inconvenientes sobre los efectos de una Renta Básica Universal	440
4.	LAS ETAPAS COMO CLAVE DE ÉXITO PARA UNA IMPLANTACIÓN PROGRESIVA DE UNA RENTA BÁSICA	442
4.1.	Aportaciones económicas al Estado por la automatización en las empresas (las cotizaciones a los robots)	443
4.2.	¿El impuesto negativo sobre las rentas como primer paso hacia la RBU?	444
5.	SOBRE LA FINANCIACIÓN DE LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL	445
6.	ALGUNAS DE LAS EXPERIENCIAS PILOTO DE RENTA BÁSICA UNIVERSAL	447
6.1.	Ontario (Canada) (2017/2018)	448
6.2.	Kenia (2017/2020)	448
6.3.	Plan Piloto de Renta Básica en Cataluña (2023)	448
7.	CONCLUSIONES	449
8.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	451

CAPÍTULO 16
IMPACTO DE LA SOCIEDAD 4.0 EN EL SISTEMA DE CUIDADOS
DE LARGA DURACIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES

Cristina Gabriela Dumitrache Dumitrache

1.	INTRODUCCIÓN	453
2.	EL SISTEMA DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN: UNA BREVE HISTORIA Y LA REALIDAD ACTUAL	454

3. LAS TECNOLOGÍAS APLICADAS AL CUIDADO DE LAS PERSONAS MAYORES EN EL HOGAR Y EN LOS CENTROS RESIDENCIALES	456
4. EL IMPACTO DEL DESARROLLO DE LAS TECNOLOGÍAS ASISTENCIALES PARA EL CUIDADO DE LARGA DURACIÓN EN EL FUTURO	459
5. CONCLUSIONES	461
6. BIBLIOGRAFÍA	461

CAPÍTULO 17

IMPACTO DE LA MEDICINA 4.0 EN EL SISTEMA DE SALUD

María Nieves Moreno Vida

1. LA SANIDAD DIGITAL (E-SALUD) Y SUS PRINCIPALES MANIFESTACIONES	465
2. EL DESARROLLO DE LA SANIDAD DIGITAL EN EUROPA Y EN ESPAÑA	470
3. APLICACIONES DE TIC Y DE IA DESTINADAS AL TRATAMIENTO, DIAGNÓSTICO Y CONTROL DE LAS ENFERMEDADES	477
3.1. La sanidad móvil	477
3.2. El «hospital líquido»	480
3.3. Revolución digital, diagnóstico de precisión y terapias avanzadas. Algoritmos, biofármacos y análisis coste-beneficio	483
3.4. Teleasistencia y telemedicina (medicina no presencial)	490
4. LA APLICACIÓN DE LAS TIC EN LA GESTIÓN SANITARIA: LA HISTORIA CLÍNICA DIGITAL	494
5. RETOS PARA LA SALUD 4.0: SEGURIDAD DE LOS DATOS Y BRECHA DIGITAL	499
6. BIBLIOGRAFÍA	502

CAPÍTULO 18

INCIDENCIA DE LA SOCIEDAD 4.0 EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN SANITARIA

Braulio Girela Molina

1. INTRODUCCIÓN	506
2. SALUD 4.0	506
2.1. Concepto	506
2.2. Problemas y Retos del Sistema Nacional de Salud en la Sociedad 4.0	508
2.2.1. Demanda sanitaria creciente de una población envejecida con respuesta de un modelo organizativo basado en la Atención primaria	509
2.2.2. Ineficiencias del Sistema Nacional de Salud: Organización de Procesos Asistenciales, Listas de Espera, Desequilibrios financieros y presupuestarios	510
2.2.3. Información al paciente	511
2.2.4. Sistema de Información Sanitaria	511
2.2.5. Espacio Nacional de Datos Sanitarios	512
2.2.6. Digitalización: Necesidad de nuevos marcos organizativos y regulatorios	512
2.3. La Gestión Sanitaria en el marco de la transformación digital del sector público	513
2.3.1. La gestión sanitaria y sus tipos	513
2.3.2. El Sistema Nacional de Salud inmerso en la transformación digital del sector público	515
3. ESTRATEGIA DE SALUD DIGITAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD 2021-2026. EL IMPACTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS SANITARIOS	517
3.1. Objetivos estratégicos	518
3.1.1. Personas	519
3.1.2. Procesos	519
3.1.3. Políticas de Gestión y Gobierno de los Datos	519
3.1.4. Orientación a la Medicina 5P	519

3.2. Líneas de actuación	519
3.2.1. Servicios Sanitarios Digitales	519
3.2.2. Información Sanitaria	519
3.2.3. Analítica de datos	519
3.3. Áreas de intervención en gestión sanitaria	520
3.3.1. Áreas de ejecución del Ministerio de Sanidad con la participación de las CCAA . .	520
3.3.2. Áreas de actuación de colaboración entre las Comunidades Autónomas.	520
4. TELEMEDICINA	528
4.1. Cuestiones de interés	531
4.1.1. Participación	531
4.1.2. Información sanitaria y Redes sociales	531
4.1.3. Regulación	532
5. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS EN LA GESTIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS EN EL CONTEXTO DE LA SALUD 4.0 . .	533
5.1. Problemas	533
5.1.1. Consentimiento Informado	534
5.1.2. Calidad en la información registrada y protección de datos.	534
5.1.3. Sistemas de Información y Ciberseguridad	534
5.1.4. Publicidad Sanitaria	535
5.1.5. Auditorías de historias clínicas.	535
5.1.6. Responsabilidad profesional y Conflictos bioéticos.	536
5.1.7. Escasa regulación	536
5.2. La Inspección de Servicios Sanitarios en el escenario Salud 4.0	536
6. BIBLIOGRAFÍA	537

CAPÍTULO 1

EL ENCUADRAMIENTO Y EL ASEGURAMIENTO EN LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO PRESTADO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES¹

Miguel Ángel Almendros González

Catedrático de Universidad

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

SUMARIO: 1. Planteamiento del tema: la protección social de los trabajadores de plataformas digitales 1.1. Economía colaborativa y plataformas digitales. 1.2. Dualidad de plantillas. 1.3. Trabajadores autónomos de plataformas digitales. 2. El encuadramiento en el régimen general de la seguridad social: el reconocimiento del carácter laboral de los servicios que presta el «falso autónomo» en la plataforma digital. 3. La adaptación del sistema de cotización y de los mecanismos protectores de la seguridad social al trabajador autónomo de plataformas digitales. 4. Otras propuestas de modificación del actual modelo de seguridad social para mejorar la protección social de los trabajadores de plataformas. 4.1. La socialización de la protección social: la financiación vía impositiva. 4.2. La cotización de las plataformas digitales por todos sus trabajadores. 5. Bibliografía.

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA: LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

El modelo clásico de protección social es el configurado para el «trabajo típico»: contrato de trabajo dependiente, subordinado, asalariado, indefinido y a tiempo completo. Este modelo clásico de seguridad social (modelo Bismark) que conecta la protección social con el empleo, sin perjuicio de la incorporación puntual de elementos de otros modelos que tienen en cuenta el principio de necesidad o el principio de universalidad, es el que define básicamente nuestro Sistema de Seguridad Social.

¹ En presente estudio se enmarca en el Proyecto de Investigación «Los Sistemas de Protección Social ante la incidencia de la disrupción digital» (PID2020-115701RB-I00) y también en el Proyecto I+D+i del Programa Operativo FEDER 2020 «Análisis Jurídico Multidisciplinar de la Economía Colaborativa» (A-SEJ-210-UGR20).

En el devenir del Sistema de Seguridad Social se evidencia una continua evolución, una constante adaptación para dar cabida y protección también a formas de trabajo atípico: trabajo autónomo o por cuenta propia, trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial, etcétera.

Ante la disrupción digital y el surgimiento de nuevas realidades económica, productiva y laboral es necesario replantearse cómo afectan las nuevas tecnologías, los nuevos sistemas productivos, las nuevas formas de organización del trabajo, y en particular el trabajo prestado a través de las denominadas «plataformas digitales», a nuestro modelo de seguridad social, caracterizado por la vinculación de la protección social al empleo típico.

Es cierto que el trabajo prestado en plataformas digitales no es la única forma de trabajo atípico que introducen la disrupción digital y la emergencia de redes sociales digitales. Existen muchas otras. Pero tal vez sea en éstas donde confluyen con más fuerza, y de forma conjunta, elementos de trabajo que podemos calificar como atípicos: autonomía, temporalidad, parcialidad (prestación de servicios a tiempo parcial y no a jornada completa), externalización, precariedad (empleo de mala calidad, determinación a la baja de condiciones de trabajo y retribuciones, escasa protección social) y marginalidad (en muchos casos no constituye la principal fuente de ingresos del trabajador, sino que tiene carácter complementario a otros ingresos principales).

Por ello, todas las encuestas y estudios realizados confirman la precariedad de condiciones de trabajo y la desprotección social de los trabajadores de plataformas digitales. De este modo, nuestra aportación a este debate, además de la constatación de dicha situación, se encaminará al análisis del encuadramiento en la Seguridad Social y de los mecanismos de protección social de los trabajadores de plataformas digitales. Pero para situar adecuadamente nuestro objeto de estudio es necesaria la realización de una serie de precisiones previas.

1.1. Economía colaborativa y plataformas digitales

El fenómeno de la economía colaborativa², caracterizada por la puesta en común de bienes y servicios, requiere de unas plataformas digitales para poner en contacto a un particular con un prestador del servicio. Dichas plataformas *online* constituyen la estructura tecnológica que mediante sistemas operativos y aplicaciones concretas,

² Definida como un modelo social que, mediante la utilización de una plataforma *online* o aplicación informática, permite conectar a proveedores y usuarios con el fin de compartir bienes, recursos, tiempo y habilidades o servicios. Dicho modelo social ha evolucionado a un modelo de negocio. El Dictamen 2016/C-051/06 del Comité Europeo de las Regiones de 4 de diciembre de 2015 (DOUE de 10 de febrero de 2016) distinguía entre: 1) economía de puesta en común (tanto economía *inter pares* como economía de puesta en común de los bienes de utilidad pública); y 2) economía colaborativa en sentido estricto (tanto economía de acceso como economía de trabajos ocasionales).

permiten el almacenamiento e interconexión de información (tanto de carácter personal como a nivel profesional) para la prestación de servicios variados. Tales servicios no son solo los servicios de transporte realizados con vehículos (coche, moto, bicicleta, patín eléctrico, etcétera), sobre los que ha tenido ocasión de pronunciarse en mucha mayor medida la jurisprudencia, sino muchos otros, tales como servicios personales de peluquería, estética, masajes; trabajos domésticos de limpieza, jardinería, cuidado y atención a personas, reparaciones, fontanería o electricidad; trabajos administrativos de carácter ocasional o esporádico; trabajos profesionales de servicios jurídicos o contabilidad; o trabajos cualificados de diseño, traducción, edición o desarrollo de software.

En cualquier caso, y tal y como ha señalado la propia Inspección de Trabajo (*Guía de actuación en actividades realizadas a través de plataformas de Internet*, 2019), lo relevante desde un punto de vista laboral es distinguir en la actividad de las plataformas digitales entre *mera intermediación*³ y *actividad subyacente*. Pues esta actividad subyacente puede conllevar una actividad mercantil o profesional y enmascarar así auténticas relaciones laborales, prestaciones de servicios por cuenta ajena. En este sentido, la STJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C434/15, caso Uber, consideró que la actividad propia de dicha plataforma digital era la prestación de servicios en el ámbito de los transportes (actividad subyacente) y no una mera intermediación entre particulares.

1.2. Dualidad de plantillas

Esta misma dualidad conceptual entre las actividades de las plataformas digitales (mera intermediación y actividad subyacente) ha provocado también una división funcional entre el personal al servicio de la misma: 1) trabajadores encargados de la intermediación y de la gestión a través de recursos informáticos y algoritmos de los pedidos y los servicios ofertados por la empresa; y 2) trabajadores encargados de la prestación de servicios en que consiste la actividad subyacente, servicios que les son asignados por los trabajadores encargados de la intermediación y gestión de la plataforma digital, por lo que en dichas relaciones de trabajo el control, la supervisión y el poder de dirección se ejercita a través de dicha plataforma digital. Este segundo grupo de trabajadores es el que, a través de una aplicación informática, recibe las instrucciones sobre tiempo, lugar y modo en los que realizar sus servicios o pedidos, encontrándose en la mayoría de los casos geolocalizados. Es respecto de este segundo

³ La mera puesta en contacto de proveedores/productores con usuarios/consumidores, tanto si funcionan como pares, uniendo a particulares con particulares o a empresas con empresas, como si lo hacen en plano diferentes. Por ejemplo, profesionales que hacen uso de la plataforma para publicitarse y anunciar sus servicios a cambio de un precio, sin que aquella tenga poder de decisión alguno sobre la forma de realizar sus funciones, sino que simplemente constituye un medio de puesta en contacto de posibles usuarios con profesionales de un determinado sector (página 6).

grupo de los que se agrava la situación de desprotección social, en primer lugar por el propio tipo de trabajo que realizan (microtarefas) y en segundo lugar por su habitual y frecuente cobertura contractual como trabajadores autónomos.

1.3. TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE PLATAFORMAS DIGITALES

La dualidad funcional antes expresada provoca una diferenciación en el mismo seno de las plantillas, encontrando también tanto formas de trabajo dependiente como formas de trabajo autónomo. De esta manera hay trabajadores (más invisibles) que prestan servicios *on line*, habitualmente desde sus domicilios, y que pueden ser reconducidos a fórmulas de trabajo dependiente. Pero muchos otros trabajadores no comparten esta naturaleza.

Sin perjuicio de la existencia de formas atípicas de trabajo en el seno de las plataformas digitales, lo que de por sí, afectaría a la protección social de sus trabajadores, se ha subrayado que la menor protección social de estos trabajadores, constatada por todos los estudios y encuestas, obedece más a su consideración como trabajadores autónomos, más que por el hecho de trabajar en plataformas digitales. Así, se ha destacado que la clave es que, cuando un autónomo (ficticio o real) trabaja para una plataforma, su protección social es menor, y lo es fundamentalmente «porque la protección social de los autónomos es menor que la de los trabajadores dependientes», de tal modo que «comparten la desprotección social con el resto de trabajadores autónomos». Y dentro de estos trabajadores autónomos de plataformas digitales, la desprotección social se agrava cuando su trabajo en la plataforma constituye la única o principal actividad, y por tanto, también de sus ingresos. En cambio, los trabajadores que por contar con otra eventual actividad principal en otra empresa, y su trabajo para la plataforma constituye tan solo una fuente complementaria de rentas, «tienen mejor protección social, no por su trabajo en la plataforma, sino por la obtenida en su actividad principal»⁴.

⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: «Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020, página 177. Igualmente, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: «Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación», en XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Digitalización, recuperación y reformas laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, página 108, donde además de constatar que los trabajadores autónomos gozan en prácticamente todos los países de una menor protección social, cuando no de una falta absoluta de protección social, y de que a su vez es diferente el nivel de protección social que poseen aquellos trabajadores que obtienen del trabajo en plataformas su principal fuente de rentas en comparación con los que obtienen del trabajo en las plataformas tan solo una renta complementaria, se observa también, como se aprecia en el estudio *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (OIT, Ginebra, 2021), que «los trabajadores de plataformas *in situ* tienen una mejor protección social en los países desarrollados que en aquellos en vías de desarrollo, fundamentalmente porque las instituciones de protección social de los primeros suelen ser más sólidas».

De este modo, se ha constatado como estos trabajadores autónomos, y en particular, aquellos que tienen como única o principal actividad su prestación de servicios para la plataforma, no suelen beneficiarse de la protección social. Existe una estrecha relación entre la cobertura de la protección social y la dependencia del trabajador de su actividad en las plataformas. De este modo, la cobertura de protección social está inversamente relacionada con la dependencia que la persona tiene del trabajo en una plataforma digital, siendo más probable que los trabajadores que dependen única o principalmente del trabajo en plataformas digitales estén más desprotegidos. Esto implica que quienes dependen principalmente de su trabajo en plataformas digitales, siendo esta su única o principal fuente de ingresos (por no tener otro trabajo) tienen más probabilidades de carecer de una adecuada⁵ protección social⁶.

Además se confirma como una tendencia mayoritaria en determinadas plataformas digitales la contratación de trabajadores supuestamente autónomos pero que realizan prestaciones de servicios propias del trabajo dependiente (falsos autónomos)⁷.

⁵ El Considerando 17 de la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 (219/C387/01), relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DOUE 15.11.2019), considera que la protección social es adecuada cuando «permite que las personas mantengan un nivel de vida digno, sustituyan su pérdida de ingresos de manera razonable y vivan con dignidad, y evita que caigan en la pobreza, contribuyendo al mismo tiempo, en su caso, a la activación laboral y a la facilitación de la vuelta al trabajo». En cualquier caso, al evaluar la adecuación «debe tenerse en cuenta el sistema de protección social del Estado miembro en su conjunto, es decir, deben considerarse todas las prestaciones de protección social de un Estado miembro».

⁶ Así, en OIT: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra, 2019, página 64, se constata cómo únicamente alrededor del 16 por 100 de los trabajadores para quienes el trabajo en plataformas digitales constituye la fuente principal de ingresos contaba con un plan de jubilación, comparado con el 44 por 100 de aquellas personas para las que el trabajo en una plataforma digital no era la fuente principal de ingresos (y por tanto, disfrutaban de otras fuentes de ingresos preferentes). Del mismo modo, era más probable que contaran con un seguro de salud y con otro seguro social (respectivamente, un 66 y un 39 por 100) aquellas personas para las que el trabajo en una plataforma digital no era la fuente principal de ingresos, que aquellas cuya fuente principal de ingresos era el trabajo en estas plataformas (un 52 y un 32 por 100). Igualmente, era más probable que aquellas personas para quienes el trabajo en plataformas digitales era la principal fuente de ingresos recibieran asistencia social u otra ayuda del gobierno, específicamente ayuda alimentaria, lo cual indica que esas personas ya estaban viviendo en condiciones precarias. Estos resultados son bastante similares a las conclusiones a las que llegó la OIT en 2015. En todo caso, y con independencia de su mayor o menor dependencia de su actividad en la plataforma, con carácter general se observa una reducida cobertura de la protección social: apenas seis de cada diez encuestados en 2017 contaban con un seguro de salud, y solo el 35 por 100 tenía una pensión o un plan de jubilación o retiro, el 37 por 100 gozaba de una especie de seguro social y el 29 por 100 recibía ayuda estatal. Además, en la mayoría de los casos, los encuestados gozaban de estos esquemas de cobertura gracias a sus empleos fuera de Internet, los empleos de sus familiares o programas universales estatales.

⁷ *Ibid.* página 63. En las plataformas de microtarefas, así como en la economía de trabajos a demanda en plataformas (*gig economy*), es una práctica habitual tratar de contratar a trabajadores en calidad de «contratistas independientes». Por ejemplo, los términos de uso de AMT disponen que «los

Con esta práctica, se trata de eliminar la responsabilidad de las plataformas de brindar la protección laboral estándar establecida por las leyes laborales o los convenios colectivos, incluidos los beneficios de protección social.

Ante este panorama, varias son las líneas de actuación emprendidas para mejorar la protección social de los trabajadores de plataformas digitales. Aunque se ha advertido que un fenómeno «global» como éste requiere de una respuesta también «global»⁸, y de ahí que destaquemos, por ejemplo, como significativas las actuaciones de la OIT, aunque hasta ahora más de divulgación y de concienciación del problema que de elaboración de propuestas concretas, nuestro análisis se va a centrar en las medidas de mejora de la protección social de los trabajadores de plataformas digitales que ofrece nuestro ordenamiento jurídico laboral y nuestro sistema de seguridad social.

2. EL ENCUADRAMIENTO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL RECONOCIMIENTO DEL CARÁCTER LABORAL DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL «FALSO AUTÓNOMO» EN LA PLATAFORMA DIGITAL

Los actos de encuadramiento en la Seguridad Social son la inscripción de empresas, la afiliación y las altas y bajas de trabajadores. De este modo el aseguramiento o protección de los trabajadores nace en virtud de una decisión legal de carácter obligatorio mediante la cual determinados sujetos se incluyen en el sistema protector de la Seguridad Social. Y la finalidad de estos actos de encuadramiento es, por un lado, facilitar el ajuste entre la formalización de las relaciones jurídicas de Seguridad Social y la delimitación del campo de aplicación, y por otro lado, la distribución de los colectivos protegidos por el Sistema en los distintos Regímenes que lo componen. Aunque inicialmente nuestro sistema de Seguridad Social no acogió el principio de automaticidad, tanto del aseguramiento como de las prestaciones, finalmente se ha ido imponiendo, aunque manteniendo como requisitos burocráticos los actos de encuadramiento.

trabajadores realizan Tareas para los Solicitantes a título personal en calidad de contratistas independientes y no en calidad de empleados de un Solicitante o de Amazon Mechanical Turk»; que no tienen derecho a «ninguno de los beneficios que el Solicitante o Amazon Mechanical Turk ofrezcan a sus empleados, tales como vacaciones pagas, licencias por enfermedad y seguros sociales, como el seguro colectivo de salud o prestaciones por jubilación», y que «no tienen derecho a percibir los beneficios del seguro contra accidentes de trabajo en caso de accidente». Los términos de uso y del servicio de otras plataformas contienen declaraciones similares.

⁸ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: «Protección social para los trabajadores de la economía de plataforma: propuestas para aliviar su vulnerabilidad», *op. cit.*, páginas 178 a 181, aunque valora positivamente el interés de la UE y de la OIT sobre la protección del trabajo en plataforma, reconoce que «las respuestas internacionales son todavía tibias»: evidencian su preocupación por la desprotección social que supone el trabajo autónomo en plataforma, pero no hay un cuestionamiento sobre la razón de fondo que está detrás de ello, y que radica en la diferente asignación de estándares de protección social en función del diferente estatus jurídico que tenga el trabajador.

Por ello, entendemos que éstos, los actos de encuadramiento, no tienen eficacia constitutiva, sino declarativa, por lo que el aseguramiento y el establecimiento de una relación jurídica se hace depender de la existencia de determinados supuestos de hecho a los que la Ley atribuye la virtualidad de dar origen a dicha relación, por lo que el incumplimiento de los requisitos de encuadramiento solo daría lugar a la sanción administrativa correspondiente, manteniéndose el trabajador en activo dentro de la acción protectora del sistema de Seguridad Social⁹.

En consecuencia, los trabajadores dependientes que prestan servicios de naturaleza jurídica laboral en plataformas digitales se encuadran dentro del sistema protector de la seguridad social. El artículo 15 (Obligatoriedad y alcance de la afiliación) del TRLGSS recuerda que la afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación. De este modo, conforme el artículo 7.1 (Extensión del campo de aplicación) del TRLGSS estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes: a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del TRET, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral. En concreto, tales trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en plataformas digitales se encuadran en el Régimen General de la Seguridad Social. Así, el artículo 136.1 (Extensión) del TRLGSS dispone que «estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social». Respecto de dichos trabajadores, en comparación con los trabajadores autónomos que igualmente prestan servicios en plataformas digitales, no se detectan situaciones específicas de desprotección social.

Como hemos visto anteriormente la precarización de las condiciones de trabajo y desprotección social se aprecia mayoritariamente entre los trabajadores autónomos,

⁹ Vid. VV.AA. (dir. J.L. Monereo Pérez): *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, 18.ª edición, Madrid, 2022, páginas 133 a 135.

bien se traten de falsos autónomos, bien lo sean realmente. Respecto de estos últimos, los auténticos trabajadores autónomos, más adelante se analizarán las medidas específicas encaminadas a mejorar su protección social y a buscar una aproximación al sistema de cotización y al nivel de protección social de los trabajadores dependientes. En este momento nos centramos en la protección social de los trabajadores de plataformas digitales que aunque prestan realmente una prestación de servicios por cuenta ajena y en régimen de subordinación o dependencia, bien han concertado una relación jurídica no laboral (falsos autónomos) o bien se trata de trabajo irregular. En este caso, la solución es sencilla: al reconocer el carácter laboral de la relación de trabajo, con independencia de la naturaleza jurídica que las partes le hayan querido atribuir, o incluso aunque la hayan querido ocultar, automáticamente el trabajador queda encuadrado y asegurado en el Régimen General de la Seguridad Social, otorgándosele la protección social propia de un trabajador dependiente. Esta solución a la precariedad laboral y a la desprotección social de los trabajadores de plataformas digitales que pueden ser considerados como falsos autónomos o irregulares, solución considerada como la «vía clásica», no es más que la consecuencia lógica frente al fraude de ley. Así de sencillo. Pero también se ha visto como una solución que contribuye a la mejora de la protección social del trabajador de plataformas, pues el reconocimiento de su estatus de trabajador por cuenta ajena le otorgaría inmediata y automáticamente un mayor nivel de protección social¹⁰.

En parte, respecto de las plataformas digitales de reparto, la solución ha sido específicamente incorporada a la normativa laboral. Se ha pasado del reconocimiento jurisprudencial al reconocimiento legal. De este modo, la todavía reciente Disposición Adicional 23.^a del TRET¹¹, titulada «Presunción de la laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto», incluye en el ámbito de aplicación de la norma estatutaria, y por tanto, presume la laboralidad de «la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier

¹⁰ En este sentido en el estudio de la OIT *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (Ginebra, 2019, página 115) se alerta sobre el hecho de que los trabajadores no deberían clasificarse equivocadamente como independientes si en la práctica son empleados. Destaca cómo la mayoría de los trabajadores de plataformas están obligados a «aceptar» que son trabajadores independientes o «contratistas independientes» y no empleados. Pero algunas plataformas controlan cuándo y dónde trabajan, los sancionan cuando rechazan trabajos, y fijan precios y normas de calidad no negociables. Los trabajadores de estas plataformas, en la práctica, pueden ser empleados de ellas, trabajadores por cuenta ajena. Y puesto que todo depende de la valoración judicial, considera que es necesario crear un sistema más proactivo y robusto para auditar las prácticas laborales y hacer cumplir las leyes de clasificación del empleo.

¹¹ Incorporada por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital».

La normativa laboral acoge así la doctrina judicial. Y como la propia Ley 12/2021 reconoce, la labor esencial realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se encuentra en el origen de buena parte de las sentencias que han resuelto a favor o en contra de la laboralidad de las prestaciones de servicios en plataformas digitales de reparto y que han culminado con la muy relevante STS 805/2020, de 25 de septiembre (ECLI:ES:TS:2020:2924), sobre la plataforma Glovo. De esta manera, esta Disposición Adicional 23.^a del TRET incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en dicha sentencia, primera dictada en unificación de doctrina, valiéndose para ello de la prevalencia del *principio de realidad* en el sentido señalado por sentencias precedentes, como la STS 263/1986, de 26 de febrero (ECLI:ES:TS:1986:10925) o la STS de 20 de enero de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:637), y en la que se destaca que la dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción, por lo que asimismo subraya la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual. Y es que desde la creación del Derecho del Trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una necesaria y evidente evolución del requisito de dependencia-subordinación. En su momento, la STS de 11 de mayo de 1979 (ECLI:ES:TS:1979:418) ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. Y por tanto la existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas, conforme dispone el artículo 3.1 del Código Civil (FJ 7.º), en un nuevo contexto de disrupción digital que afecta no solo a los modelos de negocio, sino también a las propias relaciones de trabajo.

Conforme consolidada jurisprudencia (entre otras, STS de 24 de enero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:608; STS de 24 de enero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:588; STS de 8 de febrero de 2018, ECLI:ES:TS:2018:589; o STS de 4 de febrero de 2020, ECLI:ES:TS:2020:434), los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes: 1) la realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris*, porque los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional (la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo), independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; 2) además de la presunción *iuris tantum* de laboralidad que el artículo 8 del TRET atribuye a la

relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el artículo 1.1 del TRET determina las notas definitorias de una relación laboral (voluntariedad, amenidad, dependencia y retribución); 3) la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (como el contrato de ejecución de obra o el contrato de arrendamiento de servicios) regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social, por lo que rige el más puro casuismo, siendo necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar las notas de ajenidad, dependencia y retribución. De este modo, son indicios comunes de *dependencia* la asistencia al centro de trabajo o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo (aunque no excluya la existencia de determinados servicios de carácter excepcional de suplencias o sustituciones); o la inserción del trabajador en la organización del trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad. Por su parte, son indicios comunes de *ajenidad* (como han señalado la STS de 4 de febrero de 2020, ECLI:ES:TS:2020:434; o la STS de 2 de julio de 2020, ECLI:ES:TS:2020:2440) la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (cesión *ab initio* de los frutos del trabajo a la empresa, a cambio de una retribución, por lo que también hay ajenidad en la utilidad patrimonial, pues lo que pagan los clientes, ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los trabajadores, que lo que percibirían por sus servicios sería su salario); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela o indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (no asunción del riesgo); o la ausencia de inversión en bienes de capital relevante. Por otra parte, se recuerda también que el no establecimiento de retribución o salario fijo no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo, pues hay otras formas más flexibles de fijación del salario.

De esta manera, en la STS 805/2020, de 25 de septiembre (ECLI:ES:TS:2020:2924) se analizó la relación entre la plataforma de reparto demandada, Glovo¹², y un trabajador de reparto. Pese a la inicial pretensión de que Glovo fuera simplemente una

¹² Glovo es una compañía que ha desarrollado una plataforma informática y que ha suscrito acuerdos con comercios locales que ofrecen determinados productos y servicios. El consumidor final puede solicitar la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero utilizando la plataforma de Glovo, abonando el coste del producto y el transporte, y Glovo pone a su disposición un repartidor que acude al establecimiento y lleva el producto a su destino (FJ 16.º).

