

¿Empleado o autónomo? La pregunta que decide tus derechos

Lectura de una sentencia resumida sobre trabajo en plataformas: aplicar los indicios que usan los tribunales para decidir si una relación es laboral o no, y comprobar qué derechos concretos cambian según la respuesta.

DURACIÓN

55 min · 1 sesión

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (3-4)

UNIDAD 7

El mundo del trabajo: mercado laboral en España

MATERIALES

- Ficha impresa con el caso y la tabla de indicios
- Acceso a internet para consultar el Estatuto de los Trabajadores

ENCAJE CURRICULAR · Saberes E.1, E.2, E.3 · Comp. específicas CE6 · Comp. clave CCL, CC, CD, CPSAA

Planteamiento

Hay una pregunta que parece administrativa y que en realidad decide casi todo: **¿esta persona es trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia?**

De la respuesta dependen el salario mínimo, las vacaciones pagadas, quién paga la Seguridad Social, qué pasa si te pones enfermo y qué pasa si te echan. Y lo importante es que **no lo decide el nombre del contrato**: lo deciden unos indicios concretos que llevan décadas usándose en los tribunales.

Hoy los vais a aplicar a un caso.

El caso (resumen elaborado para esta ficha)

Un juzgado ha declarado laboral la relación entre una plataforma de reparto y uno de sus repartidores, pese a que este figuraba como trabajador autónomo.

Según la sentencia, la empresa **fijaba la tarifa** de cada pedido sin negociación posible, **asignaba los repartos mediante un algoritmo** según una puntuación interna, **determinaba las franjas horarias** con mayor volumen y podía **desconectar** de la aplicación a quien rechazara pedidos de forma reiterada.

El repartidor aportaba la motocicleta y el teléfono móvil. La empresa aportaba la aplicación, la marca, la cartera de clientes y el sistema de valoración.

La defensa de la compañía alegó que el repartidor «tenía plena libertad para conectarse cuando quisiera» y que aportaba sus propios medios de trabajo.

Resumen elaborado para esta ficha con los elementos habituales de este tipo de resoluciones.

Los cuatro indicios

INDICIO	PREGUNTA QUE HAY QUE HACERSE
Ajenidad	¿De quién es el resultado del trabajo y de quién son los clientes?

Dependencia	¿Quién decide cómo, cuándo y dónde se trabaja?
Retribución	¿Se cobra por el trabajo realizado?
Voluntariedad	¿Se trabaja libremente, sin coacción?

Objetivos didácticos

- Aplicar los indicios de laboralidad a un caso concreto.
- Distinguir la denominación formal de un contrato de la realidad de la relación.
- Enumerar los derechos que dependen de la calificación de la relación.
- Reconocer situaciones de falso autónomo en el propio entorno.

Pasos (sesión de 55 min)

- 1. Lectura y subrayado (8 min).** Marcad en el texto todo lo que indique quién organiza el trabajo.
- 2. La tabla de indicios (15 min).** Para cada uno de los cuatro, decidid si se da o no, y **citad la frase del texto** que lo sostiene.
- 3. El argumento de la empresa (10 min).** «Podía conectarse cuando quisiera» y «aportaba sus medios». Responded a los dos con los indicios en la mano.
- 4. Qué cambia (15 min).** Completad una tabla a dos columnas —como asalariado, como autónomo— con seis derechos: salario mínimo, vacaciones, baja por enfermedad, paro, indemnización por despido y quién paga la cotización.
- 5. Cierre (7 min).** ¿Conocéis alguna situación parecida? Trabajos de verano, ayudas en negocios familiares, encargos por aplicación. Se comenta sin dar nombres.

Preguntas de análisis

- ¿Qué indicio os ha parecido más claro en el caso? ¿Y cuál era más discutible?
- Poner la moto propia, ¿convierte a alguien en autónomo? ¿Qué otras profesiones ponen sus herramientas y son claramente asalariadas?
- «Tenía libertad para conectarse cuando quisiera». ¿Es eso libertad real si quien rechaza pedidos baja de puntuación y recibe menos encargos?
- De los seis derechos de la tabla, ¿cuál os parece que se echaría más de menos? ¿Por qué?
- Si a los diecisiete años alguien os ofrece un trabajo «como autónomo» para algo que se hace en un horario fijo y en un local concreto, ¿qué deberíais pensar? ¿Y a quién se puede preguntar?

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Aplicación de indicios	Los cuatro analizados y sostenidos con citas del texto	35 %
Refutación	Responde a los dos argumentos de la empresa con criterio	25 %
Tabla de derechos	Los seis derechos correctamente asignados a cada régimen	25 %
Transferencia	Reconoce situaciones análogas en su entorno	15 %

Variantes y extensiones

- **Con apoyo:** dos indicios y cuatro derechos.
- **Con el texto legal:** localizar en el Estatuto de los Trabajadores el artículo que define el ámbito de la relación laboral y leerlo en voz alta. Es más corto de lo que parece.

- **Para quien va sobrado:** buscar qué es la «ley rider» y qué añadió sobre los algoritmos de asignación.
- **Puente con la Unidad 8:** una vez sabéis que la relación es laboral, toca saber qué dice exactamente el contrato y la nómina. Eso es lo siguiente.

Solución orientativa

Para el profesorado: pasos de la resolución del ejercicio.

- 1. Los cuatro indicios de relación laboral.** Ajenidad (el resultado del trabajo es de otro, no tuyo), dependencia (otro organiza cómo, cuándo y dónde trabajas), retribución (cobras por el trabajo) y voluntariedad. Si se dan los cuatro, hay relación laboral aunque el contrato diga otra cosa.
- 2. En el caso.** La plataforma fija la tarifa, asigna los pedidos por algoritmo, puntúa al repartidor, decide los horarios con más demanda y puede desconectarlo. El repartidor solo pone la moto y el móvil. Hay dependencia y ajenidad claras: es relación laboral.
- 3. La herramienta propia no decide nada.** Poner la moto o el ordenador es habitual también en relaciones laborales. Lo que decide es quién organiza el trabajo, no quién compra el vehículo.
- 4. Qué cambia con la respuesta.** Como asalariado: salario mínimo garantizado, cotización pagada en su mayor parte por la empresa, vacaciones retribuidas, prestación por desempleo, baja por enfermedad, indemnización por despido y convenio colectivo. Como autónomo: nada de eso, más la cuota de autónomos a cargo propio.
- 5. El nombre del contrato no manda.** En derecho laboral rige el principio de primacía de la realidad: cuenta cómo se trabaja de hecho, no cómo se ha titulado el papel. Por eso un «contrato mercantil» puede ser declarado laboral por un juzgado.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE