

**Segunda Parte:**  
**Premios Rivero Lamas del XXXII Congreso de la AEDTSS**

GRUPOS DE SOCIEDADES EN EMPRESAS DE PLATAFORMA  
**GROUP STRUCTURE IN PLATFORM COMPANIES\***

**Amparo Esteve Segarra\*\***  
Universidad de Valencia

*«We speak, teach, litigate and legislate about “company law”. But predominant reality is not today the company. It is the corporate group».*

Lord Wedderburn<sup>1</sup>

**SUMARIO:** 1. ¿Por qué es importante tener en cuenta la estructura grupal en las relaciones de trabajo para empresas de plataforma? –2. El modelo típico de organización de una empresa de plataforma; 2.1. Las empresas de plataforma organizan filiales en los países donde operan; 2.2. La estrategia divide y vencerás; 2.3. La reducción del negocio físico y el recurso extenso a empresas contratistas y proveedoras. –3. La inadaptación del Derecho del Trabajo a los cambios de la organización empresarial; 3.1. El caso del despido de Airbnb. La STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20; 3.2. El caso de los *riders* de Uber Eats después de la Ley 12/2021; 3.3. El recurso doble a ETT y empresas contratistas para filiales de Amazon. –4. Conclusiones. –Bibliografía.

---

RESUMEN

*El artículo analiza la estructura de los grupos de empresas de plataforma y a partir de tres casos trata de evidenciar la inadaptación del tratamiento de los mismos en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

ABSTRACT

*The article analyzes the structure of the groups of platform companies and, based on three cases, tries to demonstrate the inadequacy of their treatment in Labor and Social Security Law.*

---

<sup>\*</sup> Recibido el 12 de septiembre de 2022. Aprobado el 19 de septiembre de 2022.

<sup>\*\*</sup> Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Acreditada CU. Magistrada Suplente TSJCV.

<sup>1</sup> Multinational and the Antiquities of Company Law, Mod. Lr (1983), p. 320.

**Palabras clave:** Empresas de plataforma, grupos de empresas, despidos colectivos, empresas de trabajo temporal

**Key words:** Platform companies, corporate group, collective redundancies, temporary employment agencies

---

## 1. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA LA ESTRUCTURA GRUPAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO PARA EMPRESAS DE PLATAFORMA?

Es un hecho que las empresas de plataforma se han convertido en un fenómeno habitual y natural en la realidad socioeconómica de nuestro día. En el mundo contemporáneo de las redes digitales, la intermediación en internet es dominada por unas cuantas empresas de dimensiones globales que centralizan casi todas las operaciones, como Amazon, Google, Airbnb, etc. Aparte de su posición de dominio en el mercado en el que operan, y la utilización de potentes algoritmos, cabe destacar otra característica común de estas empresas de plataforma. Todas ellas tienen una organización empresarial representada por un rompecabezas de filiales y agrupaciones de estas ubicadas en varios países. Junto con esta estructura vertical, las empresas de plataforma tienen otra estructura horizontal, que se superpone, de redes de empresas contratistas dependientes de las diferentes filiales.

Esta compleja organización empresarial, tiene un difícil encaje en los esquemas clásicos de aprehensión de la empresa desde el punto de vista jurídico-laboral. Digámoslo de entrada, las respuestas que ofrece nuestro sector del ordenamiento son incompletas y limitadas.

Incompletas porque el foco del trabajo en empresas de plataforma se ha puesto normalmente en la figura de la persona trabajadora, pero en mucha menor medida, los iuslaboralistas nos hemos desentendido de la estructura empresarial.

Y limitadas, porque la legislación laboral prácticamente ignora el fenómeno de las empresas de plataforma y la descentralización productiva que se genera alrededor de las mismas, y que, en la actualidad, constituye un marco empresarial en el que se desarrollan cada vez más relaciones laborales. De esta suerte, prácticamente todo el Derecho del trabajo está concebido para una "única empresa" y no tiene en cuenta la incidencia de las vinculaciones empresariales, sobre todo, si éstas no van acompañadas de la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena. Este orden de cosas ha supuesto, en la práctica, un desajuste entre el modelo de empresa contemplado en la normativa laboral como ámbito de la prestación de servicios de una persona trabajadora y la compleja e imparable realidad económica que caracteriza a las empresas más poderosas del planeta<sup>2</sup>. La comu-

---

<sup>2</sup> Las ganancias de estas empresas han seguido un ritmo exponencial (han aumentado alrededor del 20 % todos los años), pero con la pandemia, sus beneficios han crecido un 31,5 %, por ejemplo, en el tercer trimestre de 2020, han ganado 38.097 millones de dólares (32.645 millones de euros). Las mastodónticas empresas big tech rivalizan con Saudi Aramco, la petrolera estatal de Arabia Saudí, considerada la empresa más valiosa del mundo en las bolsas.

Fuente:

[elperiodico.com/es/economia/20201030/google-apple-facebook-y-amazon-mejoran-sus-resultados-pese-a-la-pandemia-8182509](http://elperiodico.com/es/economia/20201030/google-apple-facebook-y-amazon-mejoran-sus-resultados-pese-a-la-pandemia-8182509)

nicación pretende poner en el debate el análisis laboral de la estructura empresarial. La organización de una empresa, incluida las de plataforma, como grupo no es mala en sí misma, el tema central es si debe ser tenida en cuenta para la interpretación de las normas laborales y cómo.

La comunicación debe empezar por interrogarse sobre por qué es necesario tener en cuenta a la estructura empresarial de los grupos empresariales de plataforma. La respuesta es a la vez simple y compleja. De entrada, puede deducirse fácilmente que la elección de organizarse como grupo responde a razones tributarias y mercantiles no permite eludir su impacto en los derechos laborales. Y es que esta organización altera muchos de los postulados y conceptos tradicionales en donde está acostumbrado a moverse un órgano judicial iuslaboralista.

## 2. EL MODELO TÍPICO DE ORGANIZACIÓN DE UNA EMPRESA DE PLATAFORMA

Las empresas de plataforma se caracterizan por su organización como grupo de sociedades (ap. 2.1), una estrategia de crecimiento a partir de la división empresarial en partes más pequeñas (ap. 2.2) y la reducción del negocio físico y el recurso a empresas externas y proveedoras donde se concentra la mayor parte de la mano de obra imprescindible para el desarrollo de su actividad (ap. 2.3).

### 2.1. Las empresas de plataforma organizan filiales en los países donde operan

Una empresa de plataforma busca una organización empresarial orientada fiscalmente al pago de los menores impuestos posibles. La elección del grupo de sociedades como estructura empresarial no es azarosa porque permite a estos negocios basados en algoritmos conseguir tres objetivos entrelazados.

Primero, la creación de una o varias empresas filiales consigue justificar una facturación entre las empresas del grupo, que implica una disminución de los impuestos, porque las empresas filiales han de pagar a la sociedad/es matrices que gestionan el algoritmo, los derechos de propiedad intelectual. Con estos pagos, los beneficios de las filiales que operan en cada país disminuyen espectacularmente pues cada vez que se utiliza el algoritmo, la empresa de plataforma, si se le permite la simplificación, se autopaga. Se trata de las llamadas operaciones intragrupo, en el que las empresas de las corporaciones realizan transacciones de bienes y servicios entre ellas<sup>3</sup>. Este tipo de operaciones comunes en cualquier multinacional, se incrementan en el caso de las empresas de plataformas por el juego de los derechos de propiedad intelectual en el uso de los algoritmos. Una parte del negocio de las empresas de plataformas no tiene traslado físico y se produce mediante algoritmos, las transacciones por el uso de éstos devienen un elemento esencial. Además, como quiera que los algoritmos tienen un coste de mercado no tasado, su valoración resulta muy difícil. Precisamente, el Fisco español, al igual que las haciendas de otros países, ha puesto en el punto de mira a las transferencias entre empresas de una corporación, pues si bien en

---

<sup>3</sup> Vid. La referencia a las operaciones intragrupo en el Plan General de Control Tributario. Recuperable en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1379>

ocasiones pueden responder a operaciones reales, en otros casos, pueden dar lugar a movimientos de elusión fiscal. Estas facturaciones entre empresas pueden conllevar conductas ilegales si no responden a un valor de mercado. El problema con las empresas tecnológicas es que el valor de mercado de los elementos de propiedad intelectual es difícilmente medible, por lo que los pagos a la matriz que realizan las sociedades filiales por el uso de la tecnología son, en realidad, un elemento poco controlable, que permite a la matriz llevarse el beneficio donde menos se tributa y a las sociedades filiales explotar los activos materiales e inmateriales en el territorio “pagando” por ello a las matrices. Si bien, estas operaciones intrasocietarias permiten al fisco un cierto control si hay un valor material de referencia, en el caso de las empresas tecnológicas, donde los activos más importantes son inmateriales, ello es extraordinariamente complejo.

En muchos casos, no cabe sino asentir a las cifras que la propia empresa multinacional presenta sobre sus operaciones intragrupo. Ello explica que, pese a que muchas empresas afirman que pagan sus impuestos, y ello es así si se observa la realidad de forma simple, pero no si nos acercamos a algunos hechos. La tributación de estas empresas en el impuesto de sociedades puede ser ridícula en comparación con sus cifras de negocio en España, hasta el punto de que el impuesto de sociedades desaparece o está minorado al máximo<sup>4</sup>, de manera que cualquier ciudadano de clase media comprobaría con asombro cómo paga más impuestos que alguna de las empresas que más beneficios obtienen en nuestro país.

Segundo, la creación de varias filiales permite ubicar las matrices o las subsedes del grupo de empresas de plataforma, que generalmente se organiza por zonas geográficas, como la europea, la asiática, etc., en los países donde los beneficios tributan menos. El domicilio social de las matrices, como ocurre con muchas multinacionales, se selecciona a la carta entre los numerosos paraísos fiscales existentes en el planeta, y por si esto no fuera suficiente, en el caso europeo se produce una agrupación de filiales bajo el paraguas de sociedades matrices en países que realizan dumping social en el impuesto de sociedades, como Luxemburgo, Irlanda o Países Bajos<sup>5</sup>. En cambio, las pérdidas o los gastos derivados del uso del algoritmo en las empresas de plataformas se mantienen a través de sus filiales en los países donde operan. Aunque existe una creciente actuación de las agencias fiscales de estos últimos países<sup>6</sup> y se ha llegado a un acuerdo de OCDE para fijar un tipo común en el impuesto de sociedades y poner el foco fiscal no donde las empresas tengan su domicilio fiscal, sino donde hagan negocio. Ojalá sea efectivo, pero mientras se mantenga la ficción de pagar por usar los derechos de propiedad intelectual en el uso de

---

<sup>4</sup> Para evitar calificar esta descripción de prejuicio, sirvan, a modo de ilustración, dos ejemplos concretos de tributación de empresas de plataforma. En el primero, la multinacional norteamericana de comercio electrónico Amazon no pagó en 2020 ningún tipo de impuesto sobre sociedades en ocho estados europeos, entre los cuales se encontraba España, a pesar de acumular unas ventas de 43.840 millones de euros, su récord histórico. Fuente: *Diario Ara*, 4-5-21. Algo similar ocurrió con Netflix, que en el año 2019 pagó un total de 3.146 euros en concepto de impuestos de sociedades en España. Fuente: González (2019).

<sup>5</sup> Sobre esta cuestión, vid. Pocketty T. (2014).

<sup>6</sup> Dando cuenta de un incremento de las actuaciones sancionadoras de Hacienda contra multinacionales, vid. Artículo. Giménez, O. (2021). Hacienda dispara las multas a grandes empresas para frenar la elusión fiscal: [https://www.elconfidencial.com/empresas/2021-09-05/hacienda-aeat-presion-multinacionales-elusion-fiscal\\_3256154/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2021-09-05/hacienda-aeat-presion-multinacionales-elusion-fiscal_3256154/)

los algoritmos de una filial por su matriz y existan los santuarios o jardines del edén corporativos de los paraísos fiscales, la tributación de estas empresas será como la religión, habrá que hacer un acto de fe para creérsela. Estas empresas mueven su creciente capital en el mundo extraterritorial y consiguen no tributar ni en los países productores, que tratan de atraerlas con bajos costes, ni en los países en los que se produce la venta. Con ello su beneficio se multiplica, se debilita a las empresas de la competencia –sobre todo si son locales o nacionales y no pueden recurrir a la corrupción de los paraísos fiscales<sup>7</sup>– y se alimenta el círculo vicioso de control del mercado en empresas de dimensiones globales.

Tercero, la organización en grupo permite otras ventajas a las empresas de plataforma, pues les facilita introducirse en diferentes mercados, limita sus responsabilidades y les permite crear una red de empresas contratistas, generalmente de un tamaño más reducido, sometidas a una fuerte competencia para mantenerse en la red y que son fuertemente dependientes del negocio creado por la empresa de plataforma.

## 2.2. La estrategia divide y vencerás

En una genial aplicación del “divide y vencerás”, proveniente del griego, y que fue ampliamente utilizado por Julio César y Napoleón, todas las empresas multinacionales utilizan la estructura de crear varias filiales y dependientes de las mismas un rompecabezas de varias empresas contratistas. Se trata de mantener el poder, de ganar mediante la ruptura en piezas de las concentraciones más grandes, que tienen individualmente menos responsabilidad, pero pueden ser más flexibles. La organización empresarial en grandes empresas de estructura vertical de tipo fordista resulta disfuncional desde la perspectiva tributaria, de las autoridades de control de la competencia y del ordenamiento laboral que, por ejemplo, organiza los sistemas de representación de los trabajadores en función de la plantilla propia, entre otros. En este último sentido, las empresas de plataforma se han adaptado al contexto manteniendo las economías de escala propias de las grandes empresas, pero con una expansión externa recurriendo a sociedades filiales y a empresas contratistas.

La creación de filiales presupone la utilización de una figura bien conocida, la administración de una persona jurídica por otra persona jurídica. En nuestro sistema jurídico y económico, es un hecho que la personalidad jurídica separada y la limitación de responsabilidades de las sociedades capitalistas son conceptos nucleares. Precisamente, los grupos de empresas de plataforma inciden directamente sobre estos conceptos, con una estrategia empresarial basada en la instrumentación de dogmas como el de la autonomía patrimonial de la persona jurídica. Si bien ello es lícito, no cabe desconocer ingenuamente que esta organización complica las actuaciones de control, por cuanto, si bien nuestro ordenamiento establece sistemas de responsabilidad por el que pueden responder los administradores de hecho o de derecho de una persona jurídica, los mismos no siempre son fáciles de activar. Y es que existen dificultades del fisco español para derivar responsabilidades tributarias a los administradores de una persona jurídica. Y ello porque ha de

---

<sup>7</sup> Saez e Zucman (2020), p. 10, quienes señalan que «L'UE s'ést montrée d'une grande faiblesse dant la lutte contre la dissimulation des fortunes dans les paradis fiscaux, tolerant des décennies durant l'évasion fiscale offshore».

cohonestarse el art. 43 de la Ley General Tributaria, con el 236.6 de la Ley de sociedades de Capital.

Pero la organización fragmentada tiene también implicaciones laborales. La organización en red debilitaría, sin un ataque frontal, el poder de actuación de los viejos estados nacionales y las posibilidades de negociación de sindicatos y trabajadores.

En el propio ordenamiento laboral encontramos ejemplos de que es muy complejo responsabilizar a una empresa de plataforma si no se declara un grupo laboral de empresas. Esta figura, concebida para grupos patológicos o fraudulentos es muy difícil que se traslade judicialmente a una declaración de responsabilidad de las filiales de una empresa de plataforma, salvo casos burdos. En nuestro ordenamiento, se reconocen derechos de información en despidos colectivos o se posibilita la negociación de convenios de grupos de empresa, pero en muchas otras ocasiones, el ordenamiento laboral trata a los grupos de sociedades, como si no existiera el grupo o no tuviera incidencia en las relaciones laborales. Así, si la red de empresas contratistas no tiene la consideración de grupo laboral, la jurisprudencia no toma en cuenta la red de empresas como ámbito funcional de las relaciones de trabajo, por mucho que sean las empresas finales de la red las que toman las decisiones más importantes con repercusión laboral. Esto debilita la posición de los trabajadores, dejándolos solos ante varias empresas, y paralelamente fortalece la de las empresas, más si cabe, si como las de plataforma no tienen base física. La estructura de grupo tiene ventajas en el ámbito laboral, por cuanto los tribunales tienen un excesivo gusto por modelos simplistas en el tratamiento de las empresas, y recurren a la doctrina del grupo laboral versus el grupo mercantil, con lo que con un buen asesoramiento y evitando los indicios más burdos, resulta sencillo configurar a una empresa de plataformas en el velo de un grupo mercantil de empresas y eludir los controles.

### **2.3. La reducción del negocio físico y el recurso extenso a empresas contratistas y proveedoras**

Muchas empresas de plataformas no tienen un negocio físico o lo han adelgazan al máximo, externalizando la producción de los bienes y servicios y recurriendo ampliamente a empresas contratistas. La externalización ha sido un recurso importante de organización empresarial en todo tipo de empresas, pero con las empresas de plataformas da un paso adicional, de manera que en algunas empresas de plataformas no existe ni siquiera un centro de trabajo físico en el país pese a una espectacular cifra de negocios. Y es muchas empresas de plataforma permiten acceder a bienes y servicios sin intermediarios. Son perfectas empresas sin empleados o como hemos visto en el caso de Meta (antigua Facebook) con muy pocos en nuestro país<sup>8</sup>. En empresas como Google, Netflix o las empresas dedicadas al alquiler de apartamentos turísticos las estructuras de personal son aún más delgadas. No son empresas proveedoras de numerosos puestos de trabajo fijos y estables. Muchas veces la web ha hecho innecesarios no sólo a los productores, sino a los vendedores. Con estrategias muy similares y creativas, los trabajadores deben reducirse al mí-

---

<sup>8</sup> Facebook Spain ha triplicado su plantilla entre 2014 y 2018, pasando de 12 a 36 trabajadores. Fuente: <https://es.statista.com/estadisticas/869425/numero-de-trabajadores-de-facebook-spain/>

nimo y trasladarse al exterior para reducir los costes. Muchos trabajadores de estas empresas ya teletrabajaban antes de la pandemia y en ella predominan los autónomos. Cuando se emplean trabajadores en régimen laboral estos se concentran en las empresas contratistas y en empresas de trabajo temporal. En las empresas de reparto no se emplea a trabajadores a tiempo completo en el reparto, pues habría demasiado tiempos muertos. Pero está llamada a dotarse de un sistema aún más flexible, los drones para el reparto y la robótica para la logística. Con ello una empresa de plataforma ha de tender a conseguir reducir las cotizaciones de Seguridad Social a cero.

De este modo, las empresas de plataforma no organizan un grupo de empresas convencional, con empresas con centros de trabajo físicos dependiendo de una matriz, sino que en muchos casos se establecen divisiones, de manera que puede ocurrir que la gestión algorítmica se lleve a cabo en un lugar, la gestión comercial en otro, que haya empresas virtuales, sin personas trabajadoras a su servicio, etc. En cambio, las relaciones laborales para la empresa de plataforma suelen concentrarse no en sus filiales, sino en las empresas de la red, en las contratistas. Ello coloca a la empresa de plataforma en una posición cómoda, pues puede indicar a sus contratistas cómo gestionar las relaciones laborales de sus trabajadores, e incluso “forzar despidos”<sup>9</sup>, con una perspectiva similar a la de las empresas usuarias respecto a las empresas de trabajo temporal, pero con un recurso al empleo indirecto que permite obtener capital y mano de obra sin trabajadores propios.

### 3. LA INADAPTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO A LOS CAMBIOS DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

La estructura de las empresas de plataforma responde a una lógica perfecta en el sentido del mercado. El problema es que, de momento, contamos con pocas instituciones y normas laborales que permitan contrarrestar sus efectos. Es más, por desgracia, es probable que las respuestas que se estén dando desde el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sean ineficaces. El Derecho del Trabajo ha tenido como centro de la disciplina una visión contractualista constituida por la relación de trabajo establecida entre un trabajador y un empresario, sin embargo, en muchos casos, el dejar de analizar las vinculaciones empresariales constituye un error. Esta visión miope, que se desentiende de las vinculaciones empresariales y, más aún si estas requieren conocimientos sobre la ley aplicable y la jurisdicción competente internacionalmente, conduce a interpretaciones no ajustadas porque simplemente ni las filiales, ni las empresas contratistas de la red de las empresas de plataforma son empresas autónomas. Esta falta de autonomía genera fenómenos de interposición, en que los trabajadores pueden verse perjudicados ante la falta de atención

---

<sup>9</sup> Utilizo la expresión empleada en un artículo de prensa dando cuenta de que Amazon forzó el despido de un empleado de un almacén de distribución que estaba empleado para una empresa contratista por coger cuatro mascarillas. El despido fue declarado improcedente en el Juzgado social núm. 2 de Oviedo cerrándose con el pago de una indemnización de la que se hizo cargo la empresa contratista Cobra Instalaciones y Servicios SA Dicha empresa multiservicios, filial del grupo ACS, fue la única demandada en el pleito y el despido se justificó por la pérdida de confianza del cliente, esto es, de la empresa de plataforma. *Vid.* noticia: “Amazon forzó el despido de un trabajador de un almacén de Asturias por coger 4 mascarillas”. Recuperable en: [https://www.elconfidencial.com/espana/2021-10-11/amazon-empleado-asturias-coger-4-mascarillas-para-protegerse\\_3304574/](https://www.elconfidencial.com/espana/2021-10-11/amazon-empleado-asturias-coger-4-mascarillas-para-protegerse_3304574/)

a los vínculos empresariales. Ello se nota en el plano colectivo y en el individual. En primero, hay efectos en los derechos de representación, negociación y conflicto.

El construir estructuras de representación es difícil en empresas de plataformas por nuestro anticuado sistema de representación ligado al centro de trabajo<sup>10</sup> y por la dificultad de identificar el centro de trabajo en empresas digitales sin base física<sup>11</sup>.

En muchos casos, no es posible una verdadera interlocución colectiva, y si la hay, nunca es directamente con la matriz de la empresa de plataforma. De manera que la negociación colectiva con ellas es, en muchos casos imposible por la existencia de un rompecabezas de empresas pantalla y divisiones impide de facto tener un diálogo social con la empresa que marca realmente las condiciones laborales, pues la empresa contratante de la mano de obra está absolutamente restringida por las condiciones del contrato mercantil.

También son casi ilusorias las huelgas y medidas de conflicto, como lo evidencian que en algunas huelgas una empresa de plataforma considere que su interlocutor para acabar con la huelga no son los representantes de los trabajadores, ni los tradicionales sindicatos, sino la empresa que agrupa o gestiona a las empresas externas<sup>12</sup>. Otra evidencia de los desajustes es que muchas veces, las personas trabajadoras se manifiesten ante una embajada o una dependencia gubernamental, por no tener muy claro dónde está ubicada la empresa de plataforma. En un virtuoso círculo vicioso, la acción sindical se dificulta enormemente en un contexto de casi relación individual de cada persona trabajadora con un algoritmo o con una de las múltiples empresas contratistas que trabajan para ellas.

Pero los desajustes también se trasladan al plano de las relaciones individuales, e incluso respecto a recientes leyes que regulan el trabajo de plataforma. Para ilustrarlo, seleccionaré los siguientes supuestos:

1. En el ámbito de las medidas de reestructuración examinaré el caso resuelto en la STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20, que afectaba a la empresa de plataforma Airbnb.

2. En el ámbito de la contratación laboral en empresas de plataforma analizaré alguna reacción de la empresa Uber Eats a la ley *riders*.

3. En la esfera de la subcontratación y la cesión ilegal en empresas de plataforma abordaré alguna acta de infracción abierta por la Inspección de Trabajo frente a filiales y empresas contratistas de Amazon.

<sup>10</sup> Sobre esta cuestión, es de lectura obligada el trabajo AA.VV. (dir. X. Solà Monells y R. Esteban Legarreta) (2021).

<sup>11</sup> Por ejemplo, en un acta de la inspección de trabajo frente a una filial de la empresa de plataforma Cabify en Valencia, los centros de trabajo que figuraban como domicilio social tenían ubicaciones curiosas, como un edificio de oficinas, viviendas o despachos alquilados por horas en *coworking*. Ello podría ser normal, si no fuera porque su actividad era la de empresas de transporte de viajeros). Esta acta es comentada en Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021).

<sup>12</sup> Vid. <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20210323/huelga-masiva-trabajadores-amazon-italia-11604924>. La huelga fue anunciada después que, según los sindicatos, Amazon interrumpiera las negociaciones aduciendo estarlas llevando a cabo con AssoExpressi, entidad que representa el 90 % de las sociedades subcontratadas y que la multinacional considera los "interlocutores correctos".



### 3.1. El caso del despido de Airbnb. La STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20

En el caso resuelto en la STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20 la empresa de plataforma Airbnb había externalizado en España el servicio de Contact-Center para comunicaciones entrantes y salientes, para dar soporte a anfitriones, huéspedes, por vía telefónica, e-mail, chat, y otros medios. Durante los primeros meses del confinamiento producido por la emergencia de la pandemia en los que la situación impedía operaciones turísticas, la empresa de plataforma decidió finalizar su contrato mercantil con la empresa de *contac-center* ubicada en España, la cual a su vez procedió a despedir colectivamente a los casi 1.000 trabajadores que prestaban este servicio. Se daba la circunstancia de que la normativa española había apostado por los expedientes de regulación temporal de empleo para mantener los puestos de trabajo durante la crisis sanitaria.

El sindicato impugnante consideraba que el despido colectivo efectuado traía su causa del estado de alarma por causa del COVID-19 y las restricciones de todo tipo derivadas de la crisis sanitaria, y que, dada la normativa laboral aprobada para hacer frente a las consecuencias, la empresa de atención telefónica venía obligada a afrontar la situación mediante un ERTE y se había vulnerado la prohibición de despedir contenida en el artículo 2.2. del RDL 9/2020.

Por su parte, la empresa contratista aducía que la empresa de plataforma cliente había procedido a rescindirle definitivamente la contrata y que dada la situación no era posible que operase la garantía prevista en el art. 18 del convenio del sector de atención telefónica para tratar de garantizar el recurso a las mismas personas trabajadoras por una nueva empresa contratista.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia catalán dio la razón a la empresa contratista, considerando que la causa “directa”, en el adjetivo que utiliza la propia sentencia para limitar su indagación, del despido colectivo, era la resolución del contrato de prestación de servicios mercantiles de Airbnb, no la pérdida de actividad por consecuencia de la COVID-19. La sentencia tuvo un voto particular. El voto disidente, del magistrado Joan Agustí Maragall, ponía énfasis en la autoceguera de no contemplar las causas en su conjunto:

*“La posición que mantuve en mi propuesta de ponencia, y que mantengo ahora es que, sentado que la causa de la rescisión de la contrata por parte de Airbnb ha sido el COVID-19 (lo cual admite, ni que sea como “causa última y mediata”, la sentencia de la mayoría, en su tercer fundamento jurídico), y que dicha rescisión es el fundamento de las causas productivas y organizativas invocadas por CPM para justificar el despido colectivo, resulta obvio y manifiesto concluir que dichas causas está “relacionadas con el COVID-19” (...), conclusión que –por consiguiente– determinaba la aplicación de las medidas de flexibilidad temporal”.*

En mi opinión, el voto particular estaba más acertado que la de la decisión mayoritaria. Pero, la cuestión no debe ventilarse con la fácil crítica a la sentencia comentada, sino que merece alguna reflexión sobre la ausencia de valoración de la decisión de la empresa de plataforma y la forma en que se producía el empleo para esta.

No parece razonable que pueda eludirse la prohibición de despedir y colocar en mejor posición a las empresas de plataforma, que como Airbnb no tienen base física para su negocio de apartamentos turísticos y recurren a externalizar a los trabajadores que precisan para su gestión, que a las empresas del sector de hostelería que optan por la contratación directa de los empleados a su servicio. Si la actividad esencial de la empresa de plataforma es la de intermediar en el alquiler de apartamentos turísticos, debe quedar vinculada por las mismas reglas de juego que las de las empresas del sector. Si no se corre el riesgo de favorecer a unas empresas (las de plataforma que intermedian) sobre las empresas con estructuras físicas (hoteles) que pelean en el mismo espacio. Obsérvese que no se trataba de competir sobre la base de la mejor oferta, ni de que unas empresas sean más creativas que otras en sus servicios de alojamiento, sino de que unas empresas han quedado sometidas a controles institucionales que no han regido para las que se han organizado con un negocio sin base física, y recurriendo a la externalización cuando era imprescindible contar con personal a su servicio, del que se prescinde sin mayores responsabilidades.

Una idea obvia, pero que como vemos no apareció en el voto mayoritario, es que las firmas deben quedar sometidas a los mismos controles institucionales, si se organizan en red o si se organizan como empresas autosuficientes. Si no la supervisión estatal queda sorteada con una estructura en red, que permite que se les apliquen reglas diferentes, con menores garantías laborales para los trabajadores de la red, porque sólo se toma en cuenta la empresa emergente, la que contrata a los trabajadores, no la que se beneficia de este trabajo, en particular si esta empresa es una empresa de plataforma con una estructura difusa.

### **3.2. El caso de los *riders* de Uber Eats después de la Ley 12/2021**

El segundo caso que interesa analizar está vinculado a los efectos de la Ley 12/2021 que, como es bien sabido, ha establecido la presunción de laboralidad de las personas trabajadoras para plataformas de reparto y está sirviendo de modelo a una futura directiva comunitaria. Este caso servirá para analizar la reacción de la mayoría de las empresas de plataforma de reparto a la laboralización<sup>13</sup>, que no está siendo el de engordar su plantilla, sino el de recurrir a empresas externas. En muchos casos estas empresas son empresas multiservicios que se ocupan de la gestión del personal con actuaciones que rozan, o cruzan, la cesión ilegal. No es casual que muchas empresas de plataforma estén recurriendo a empresas multiservicios, que funcionan como un todo a cien o bazar en el gran nicho del mercado de subcontratación. Ofrecen a demanda cualquier servicio que el empresario principal o cliente pueda necesitar y han crecido mucho, de manera que muchas empresas tradicionales se han reconvertido en una (Acciona, Ferrovial, ACS disponen de una). Muchos fondos de inversión han olido el negocio y grupos multinacionales como Randstad o Manpower (ETT a nivel mundial) han creado sus multiservicios y también un centro especial de empleo (por el tema de su privilegiado convenio y los favorables criterios establecidos en la Ley de Contratos del Sector público y las políticas de responsabilidad social corporativa).

---

<sup>13</sup> Aunque algunas empresas de plataformas de reparto como Glovo, ha optado por una actitud de rebeldía, manteniendo la relación de los *riders* como autónomos. Dando cuenta de esta situación, *vid:* [https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-08-09/denuncia-ccoo-glovo-riders-salariados\\_3223567/](https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-08-09/denuncia-ccoo-glovo-riders-salariados_3223567/)

La estrategia de reacción de las empresas de plataforma de reparto a la ley *rider* es conocida. Algunos portavoces de las empresas de plataformas ya señalaron sin tapujos, que la contratación directa “*les complicaría enormemente su operativa... y les supondría pasar de tener una plantilla de 50-100 personas a varios miles si quieren seguir dando el mismo servicio que hasta ahora*”. En otras palabras, las empresas de plataforma de reparto pretenden eludir las funciones de contratación o gestión de las personas trabajadoras, por considerar que ello no es su ocupación, sino una tarea especializada que puede subcontratarse, mientras que la plataforma se concentra en sus labores de comercialización de los servicios a través de su aplicación. De este modo, las empresas de plataforma han pasado de recurrir a autónomos directamente, y, en su lugar, han adoptado la estrategia de externalizar. ¿Y con quién? Con las empresas especializadas en externalizar, con los multiservicios.

Pero volvamos la mirada a un concreto trabajador ¿han mejorado mucho sus condiciones como *rider* tras la Ley 12/2021? En muchos casos los trabajadores tienen contratos de 3 horas, los 3 días de los fines de semana (viernes, sábado y domingo) y, cobran el salario mínimo por hora y pequeñas, o pequeñísimas, compensaciones por gastos de móvil y kilometraje, con cuantías ridículas: 5 euros al mes por datos del móvil y 4 céntimos el kilómetro<sup>14</sup>.

La mejora de sus condiciones pasa porque los indicios de cesión ilegal se adapten a la gestión algorítmica del trabajo, como hemos hecho con los indicios de laboralidad. No tiene lógica que nuestro Tribunal Supremo haya sostenido que una empresa de plataforma de reparto es la empleadora de un *rider*, y ahora baste con que ésta interponga a una empresa a modo de parapeto. Habrá una nueva batalla, pero las empresas de plataforma ya se están preparando, y en un golpe de genio hablan de dotar a las empresas proveedoras de su propio algoritmo. Habrá que analizar si este algoritmo no es un mero algoritmo espejo de la empresa de plataforma<sup>15</sup>.

Por otra parte, la autonomía técnica de la contrata en una empresa de plataforma debe ser analizada con esmero. Las empresas de plataforma basan su activo en la marca y en elementos inmateriales, se queda con la gestión del algoritmo, pero externaliza el negocio físico, el transporte o el reparto. De manera que las empresas contratistas pueden aportar alguna infraestructura, pero ello no debería excluir sin más la apreciación de una interposición en el contrato de trabajo. La cuestión no debería zanjarse señalando que mientras las empresas contratista no se limiten a ceder mano de obra y tengan una mínima infraestructura todo será legal.

Pero otro elemento que no conviene perder de vista para evidenciar que la normativa laboral está anticuada es que incluso si se declara una cesión ilegal, las sanciones en nuestro ordenamiento son ridículas, incluso con la subida de estas realizada en el art. 40.1.c) LISOS, que puede llegar a 225.018 euros. Una sanción de 60.000 euros puede ser fuerte

---

<sup>14</sup> Datos extraídos de una entrevista con un gestor de Randstad. Los datos proporcionados fueron previos a la reforma laboral del Real Decreto Ley 32/2021.

<sup>15</sup> Sobre esta cuestión, más extensamente, en Esteve Segarra y Todolí Signes, 2021, pp. 37-64.

para una empresa pequeña o mediana, pero es una gota de lluvia para una empresa como la filial de Cabify en España, que sólo en nuestro país tuvo una cifra de negocios de 187 millones de euros, o en un acta de cesión ilegal Amazon Spain Fulfillment era de 150.000 euros, pero la cifra de negocios de esta sola filial en 2019 era 365 millones de euros. La sanción que le impuso la inspección de trabajo en Cataluña a esta filial era un 0'00041 % de su cifra de negocio. Sería necesario adaptar las sanciones con cifras que fueran proporcionales al negocio de la empresa de plataforma y sus filiales en nuestro país, al modo de lo que ocurre con otras infracciones y sanciones administrativas, en materia de competencia, que utilizan parámetros como el porcentaje del valor de las ventas o cifra de negocios de una empresa<sup>16</sup>.

### **3.3. El recurso doble a ETT y empresas contratistas para filiales de Amazon**

Uno de los supuestos que también invita a la reflexión es el de la anteriormente comentada acta de inspección contra dos filiales de Amazon en España, que tiene consolidada una potente red de empresas contratistas externas para el reparto. Pero levantemos la mirada ahora hacia la forma en la que se organiza el suministro del trabajo necesario para desarrollar la actividad de la empresa de plataforma.

El caso parte de un acta de infracción abierta en Barcelona. Una parte interesante del acta describe el proceso de trabajo de la empresa Amazon en territorio español, que tienen dos filiales encargadas del reparto. Amazon Road y Amazon Fulfillment.

1. Existirían grandes almacenes logísticos en las principales ciudades abastecidos por los proveedores de Amazon.

2. Luego los paquetes se trasladarían a los centros de clasificación (y después de clasificados, se trasladarían a los centros logísticos).

3. En dichos centros, el algoritmo clasificaría nuevamente los paquetes según destino, códigos postales o zonas geográficas, establecería rutas de entrega, determinado el número de personas trabajadoras conductoras necesarios y la duración de su jornada según rutas de 6, 8, 9 y 10 horas.

4. Existirían empresas transportistas que se encargarían del reparto. Por ejemplo, en un centro de Amazon una sola de estas empresas, llamada Tipsa Delivery, utilizaba a 196 personas trabajadoras. Pero los trabajadores tampoco eran de Amazon, ni de Tipsa, si no de varias ETT, a las que la empresa Tipsa acudía de manera regular y continua. Los trabajadores puestos a disposición tenían contratos de obra o servicio determinado, cuyo objeto era cubrir el proyecto del "nuevo servicio en Amazon Next Day". La representación de la empresa adujo que ello se justificaba en el cambio constante del número de rutas comunicadas por las filiales de Amazon, que provocaban una fluctuación constante del número de personas transportistas que se necesitaban en cada ocasión.

---

<sup>16</sup> Sobre esta cuestión, es útil la consulta del siguiente documento:  
[https://ec.europa.eu/competition/cartels/overview/factsheet\\_fines\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/competition/cartels/overview/factsheet_fines_es.pdf)

Pero con independencia de si las sanciones por cesión ilegal de trabajadores se confirman, como sería deseable para la adecuada protección de trabajadores y la regularización de las obligaciones de seguridad social de los empleados de la empresa de plataforma, interesa poner el foco en la organización empresarial y cómo ésta puede desactivar normas laborales.

Nótese que el principio de omniequivalencia de condiciones de trabajo previsto en el art. 11 LETT quedaba inutilizado frente a la empresa de plataforma. Los repartidores de las empresas de trabajo temporal eran puestos a disposición de las contratistas de Amazon. Ello implicaba que las personas trabajadoras no cobraban como trabajadores de Amazon, pues había una empresa parapeto, si se me permite la expresión. Estos trabajadores puestos a disposición por tres ETT distintas sólo estaban protegidos por el principio de omniequivalencia de condiciones con los trabajadores de la empresa contratista, que por cierto aplicaba el convenio de mensajería y no el convenio de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, que obviamente tenía condiciones superiores.

La principal arma de protección de los trabajadores puestos a disposición quedaba desactivada mediante el recurso a la interposición de una empresa contratista. Con ello, el convenio de referencia es el de la empresa usuaria, que, a su vez, trabaja para una filial de la empresa de plataforma. A su vez, la empresa usuaria contratista de la red hace una selección interesada del convenio sectorial por razón de la actividad.

Nótese que con la reforma laboral del 2021 la cuestión del convenio sectorial en la subcontratación va a ser estratégica y el recurso de las empresas de trabajo temporal a los contratos fijos discontinuos va a ser clave. Con ello la mejora de la regulación laboral introducida en el art. 42.6 ET y art. 84.2 ET, que impide que las condiciones retributivas en subcontratación no queden por debajo del convenio sectorial se debe vigilar para evitar que sólo se cumpla aparentemente. El campo de batalla se traslada a cuál sea el convenio sectorial. Existen actuaciones de la inspección de trabajo o demandas de sindicatos como CCOO de Cataluña frente a empresas de plataforma y empresas contratistas que reclaman que en la práctica se está haciendo, por ejemplo, una selección del convenio de sector en perjuicio de las personas trabajadoras (convenio de mensajería frente al de transporte). La determinación de la actividad sectorial a efectos del convenio colectivo debe mirar no sólo a la empresa contratista, sino al proceso productivo en el que ésta se integra.

Por otra parte, el recurso de las empresas de trabajo temporal a la modalidad de trabajo fijo discontinuo a partir de la reforma operada en el art. 16 del ET por el Real Decreto Ley 32/2021 debe ser examinada para evitar supuestos de trabajo a llamada para las contratistas de las empresas filiales del grupo de empresas de plataforma. Y es que contamos con experiencias sobre cómo funcionan las actividades logísticas en empresas de plataforma en la zona de Randstad, donde las condiciones laborales de los trabajadores suministrados *just in time* por las empresas contratistas de logística en Holanda son extraordinariamente precarias<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Interesantísimo el análisis del sociólogo, López Calle, P. (2018), sobre el trabajo a través de plataformas logísticas con trabajadores de ETT desplazados en el territorio cuna del capitalismo. El Randstand holandés es el territorio de

#### 4. CONCLUSIONES

Las relaciones laborales que se desarrollan directamente en una empresa de plataforma, o más frecuentemente, porque las empresas de plataforma tienden a evitar la contratación directa, a una empresa contratista deben tener en cuenta la estructura empresarial. El que exista una organización empresarial compleja para obtener beneficios fiscales tendrá consecuencias en los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, pues frecuentemente sus condiciones laborales vendrán marcadas por las exigencias de la empresa de plataforma, pero si no se tiene en cuenta la organización empresarial, podrán eludirse algunas tutelas establecidas en las normas laborales.

Las empresas de la red de empresas de plataforma para ser más competitivas están sometidas a frecuentes operaciones de reestructuración, y muchas veces estos no responden a causas económicas, sino a medidas organizativas y productivas. La interpretación restrictiva de la relevancia de los grupos de empresa, si no hay grupo laboral de empresas, la falta de responsabilidad en la regulación laboral de las contrataciones en despidos y la flexibilidad interpretativa en relación con las causas organizativas y productivas vinculadas a decisiones de externalización conduce a una interpretación que favorece claramente a las empresas de plataforma, que en muchos casos, no tienen ninguna responsabilidad en las decisiones de organización laboral que adoptan y ni siquiera son demandadas. Frente a las situaciones que han ilustrado el tratamiento (insatisfactorio) de las relaciones laborales para empresas de plataforma, se trata de garantizar una cuestión muy sencilla, con la que enlazo con el principio *cui prodest*, que las empresas de plataforma han de hacerse responsables de las condiciones laborales de la red de contratistas en España, de manera que su organización no sirva para precarizar las condiciones de trabajo. Si una empresa es capaz de maximizar las tecnologías para localizar a los trabajadores al minuto debe no solo beneficiarse de estas posibilidades, sino hacer frente a las responsabilidades que se derivan de su actividad.

No se trata de una cuestión novedosa. Una doctrina clásica del Tribunal Supremo, citada hasta la extenuación, ha sido la de que la subcontratación y la filialización no está prohibida en nuestro ordenamiento, pero, se añade, y el añadido no debería nunca olvidarse *“con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta*

---

influencia del puerto de Róterdam, en el gran Delta marítimo-fluvial en el que confluyen los ríos Mosa y Rin, ambos navegables varios centenares de kilómetros hacia el interior del continente, atravesando diferentes países de Europa Central, como Francia, Alemania, Bélgica o Suiza. Como señala el autor: *“Las relaciones triangulares entre ETT y trabajadores, y entre éstas y las empresas usuarias, hacen posible también la combinación de dos objetivos manageriales que hasta la fecha eran difícilmente conjugables: una alta flexibilidad contractual con una alta disponibilidad laboral. Bajo este modelo, el virtual poder de negociación de los trabajadores que en otros casos deriva de las puntuales necesidades de fuerza de trabajo que tienen los sistemas de producción y distribución Just in Time, queda neutralizado en el momento en que estos empleados no negocian su trabajo directamente con el empleador sino con un intermediario que ocupa ese lugar (negocian su empleo...). El intermediario, por otra parte, actúa como pulmón, como se denomina en el argot de los sistemas de producción en flujo tenso: provee justo a tiempo mano de obra a los clientes finales y mantiene en stock fuerza de trabajo en esa especie de almacenes humanos que constituyen los espacios residenciales provistos por las ETT. La flexibilidad no interfiere en la regularidad con que puede enviar cantidades precisas de trabajo a cada nodo del sistema en tiempo real, sino al contrario, pues lo que la ETT contrata, si bien de forma flexible, es disponibilidad”*.

vía se vulneren derecho de los trabajadores”<sup>18</sup>. Sin embargo, se suele recordar más la primera parte de la oración –esto es, el carácter legítimo de la externalización vinculado a la libertad de empresa–; que la segunda –que hace referencia a las prevenciones legales e interpretativas para evitar que la externalización sea una vía para sortear derechos de los trabajadores–.

Y creo que conviene analizar si es necesario a veces adoptar cautelas interpretativas para evitar que la externalización en empresas de plataformas no sea vía para perjudicar los derechos de los trabajadores. No se trata de impedir la organización empresarial de las empresas de plataformas, sino de que con determinadas interpretaciones puede alimentar o frenar la precariedad laboral. Habrá quien piense que ello no es función del juzgador, sino del legislador. Dice el refranero español que el mal escribano le echa la culpa a la pluma y como el dios Juno, que tiene dos caras, toda interpretación jurídica puede ser analizada según la opinión de cada cual, pero lo razonable es buscar, si se me permite la expresión, una interpretación de neutralidad de la organización empresarial<sup>19</sup>, desde el punto de vista los derechos de los trabajadores, de manera que habrá que buscar siempre una interpretación en la que la estructura empresarial no perjudique derechos laborales. Se tratará de valorar el ámbito funcional de la organización empresarial, de manera que se valore el impacto que este tiene en la aplicación de las normas laborales. El hecho de que las reglas normativas estén concebidas, en la mayoría de los casos, para empresas aisladas, choca frontalmente con una realidad práctica en la que priman las estructuras empresariales ligadas a la descentralización productiva, la concentración empresarial y la creación de redes empresariales, y donde, en definitiva, las vinculaciones empresariales tienen una incidencia directa en las relaciones laborales.

En su lugar, habría que aplicar un principio interpretativo de “neutralidad” en la organización empresarial, de manera que la estructura de grupo y las redes no perjudiquen de derechos laborales. No se trata de ningún novedoso principio si no de tratar de contemplar el ámbito funcional de las relaciones de trabajo que se desarrolla dentro de una red de empresas y si las normas jurídicas requieren una interpretación o adaptación para evitar que queden sorteadas en perjuicio de los trabajadores. Se aplica una teoría funcional, pues se trata de buscar el interés jurídico de cada norma aplicable a la red de empresas y delimitar si el supuesto de hecho se ve afectado por el hecho de que la prestación de servicios se

---

<sup>18</sup> Por todas, la STS de 27 de octubre 1994, rcud. 3724/1993, a propósito de la aplicación del art. 44 ET en un supuesto de descentralización organizativa mediante la creación de una sociedad filial, rechazó las objeciones sindicales a la operación de externalización por responder a “un concepto rígido y autosuficiente de empresa, en virtud del cual el empresario debe ser titular de todos los elementos patrimoniales que intervienen en el proceso de producción”, admitiéndose la licitud de la descentralización productiva “con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores”.

<sup>19</sup> Esta idea, bajo denominaciones como el concepto funcional de empleador, aparece también en la jurisprudencia y doctrina internacional. Así, se señala: “They also considered that the ban could make it easy for employers to exploit the law to their advantage through resort to various legal stratagems, such as delocalising work centres, outsourcing work to other companies and adopting complex corporate structures in order to transfer work to separate legal entities or to hive off companies. In short, trade unions could find themselves severely hampered in the performance of their legitimate, normal activities in protecting their members’ interests”. En *National Union of Rail Maritime and Transport Workers v. United Kingdom* (Application No 31045/10) (2014). STEDH 8 abril 2014. Recuperable en:

[https://hudoc.echr.coe.int/fre#\(itemid%22:%22001-142192%22\)](https://hudoc.echr.coe.int/fre#(itemid%22:%22001-142192%22)). En cuanto a la doctrina, vid. Prassi, J. (2015), pp. 98 y ss.

realice en la red. En algunas importantes sentencias del 2020, como la del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, referida a los contratos por obra o servicio en actividades subcontratadas pero que son ordinarias, se habría rectificado y hecho alusión precisamente a la necesidad de la evitación de la competencia desleal a través de la subcontratación y de poner el foco en la realidad de la organización empresarial, sin que la mera externalización justificase automáticamente un contrato temporal.

Creo que, con independencia de la muy mejorable regulación laboral de las empresas de plataforma, debe analizarse más allá de la empresa que contrata, de comprender las relaciones empresariales y su influencia en las relaciones laborales. El derecho laboral no puede ser ajeno a las realidades empresariales, y en determinados casos, ha de considerar la unidad subyacente a los vínculos empresariales entre las empresas de plataforma y sus filiales y entre éstas y sus empresas contratistas. La clave está en qué casos se ha de valorar al grupo de empresas de plataforma como ámbito particular de las relaciones laborales y la respuesta es cuando el interés jurídico de la norma exista una consideración unitaria de las empresas para las que presta servicios la persona trabajadora directa o indirectamente. Ello obligará a los intérpretes de la norma a identificar en cada caso el interés jurídico de cada norma aplicable a las empresas de plataforma o las de la red de empresas contratistas que trabajen para ella y delimitar si la regla se ve afectada por el hecho de que la prestación de servicios se realice para un grupo. Y en algunos casos ello determinará que las decisiones del grupo de empresas de plataforma se conviertan en un ámbito funcional unitario donde valorar determinadas conductas y aplicar determinadas reglas.

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (dir. X. Solà Monells y R. Esteban Legarreta) (2021). *La representación laboral en las empresas dispersas y en red. Problemática, disfunciones y propuestas correctoras*. Granada: Comares.
- Calvo Gallego, F. J. (2017). “Uberpop como servicio de la sociedad de la información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo”, en AA.VV. (dirs. M. C. Rodríguez-Piñero Royo y Hernández Bejarano) (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete: Bomarzo, 331-383.
- Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021). “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales”. *Revista de derecho social* (95) pp. 37-64.
- Gallaway, S. (2018). “Silicon Valley’s Tax Avoiding, Job Killing, Soul-Sucking Machine”, Esquire, February, 2018:  
<https://docs.house.gov/meetings/IF/IF16/20180927/108727/HHRG-115-IF16-20180927-SD007-U7.pdf>
- González Valero, S. (2019). “Los impuestos que Netflix paga en España: 3.146 euros gracias a su sede en Holanda”. *Diario El mundo* 28-6-2019. Recuperable en:  
<https://www.elmundo.es/economia/empresas/2019/06/28/5d15d673fc6c83817e8b46a4.html>



- López Calle, P. (2018). “Marx en el Randstad (dos siglos después)”. *Sociología Histórica* (9) 478-506  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/mARX%20EN%20rADSTAND.pdf
- Mendiola Zuriarrain, J. (2018). “Amazon patentada una pulsera ultrasónica que localiza al trabajador”. *El País*. 6-2-2018.  
[https://elpais.com/tecnologia/2018/02/02/actualidad/1517591256\\_241404.html](https://elpais.com/tecnologia/2018/02/02/actualidad/1517591256_241404.html)
- Pessi, R. e Zumbo, A. D. (2021) “Diritto del lavoro, mercato globale, nuove tecnologie e organizzazione dell'impresa” en AA.VV. (a cura di R. Pessi, G. Proia e A. Vallebona) (2021). *Approfondimenti di diritto del lavoro*, Torino: G. Giappichelli Editore, pp. 1-23.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Traducción de Eliane Cazanave-Tapie Isoard. Madrid: Fonde de Cultura económica.
- Saez, E. et Zucman, G. (2020). *Le triomphe de l'injustice*, Paris: Seuil.
- Serrano Olivares, R. (2017). “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa –o mejor economía digital a demanda–, trabajo 3.0 y laboralidad”, en AA.VV. (dirs. M. C. Rodríguez-Piñero Royo y Hernández Bejarano) (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete: Bomarzo, 19-50.
- Wedderburn (1983). *Multinational and the Antiquities of Company Law*, Mod. Lr.