

ECONOMÍA COLABORATIVA. CUESTIONES LEGALES EN ÁMBITO LABORAL

Economía colaborativa. Cuestiones legales en ámbito laboral

El presente artículo tiene como objeto definir y analizar aquellas cuestiones que inciden de forma estratégica y recurrente en la denominada economía colaborativa en el ámbito del Derecho laboral. Es decir, la reflexión quiere ayudar a contestar ¿cómo debo estructurar laboralmente la actividad?, ¿qué riesgos afronto? y ¿cómo hacer el modelo sostenible desde una perspectiva laboral?

PALABRAS CLAVE

Economía colaborativa, Relación laboral, Trabajador autónomo, Seguridad Social, Tiempo parcial.

Sharing economy from a labour law perspective

This article aims to define and analyse those issues that most frequently affect the sharing economy from a labour law perspective and that have a strategic impact on it. The analysis is designed to help to answer questions such as: how should I structure my activity from a labour law stand point? What risks do I face? And how can I make my business model sustainable from a labour law perspective?

KEY WORDS

Sharing economy, Employment relationship, Autonomous employee, Social security, Part time.

Fecha de recepción: 30-1-2017

Fecha de aceptación: 15-2-2017

CONCEPTO Y MAGNITUDES

Existe consenso sobre la amplitud del término de economía colaborativa y sobre la diversidad de las organizaciones que se integran debajo de dicho paraguas. Sin intentar proponer una definición para el debate, resulta útil destacar los siguientes elementos que pueden ayudar a distinguir entre los modelos de negocio que la integran:

- (i) *Eficiencia*. En ocasiones implica uso de bienes o servicios *infrautilizados*. No cualquier plataforma que permita de forma eficiente unir oferta y demanda se integra en este concepto, siendo esta una confusión frecuente. Se prima el **acceso** a los bienes y no la adquisición de la propiedad de estos.
- (ii) *Confianza*. La confianza entre los partícipes en el modelo se considera su moneda de cambio esencial. Junto con ella, otros valores de contenido social informan la organización, como la ecología o la sostenibilidad energética. Se crean comunidades que se sienten parte de ellas y donde se establece una conexión personal más allá de lo estrictamente tecnológico.
- (iii) *Tecnología*. Uso intensivo de tecnología y *eliminación de intermediarios*. Por ejemplo, en el ámbito de los préstamos entre particulares, el crecimiento ha sido muy significativo. Ello genera rapidez e inmediatez, factor altamente valorado en nuestra cultura actual.
- (iv) *Fragmentación de la oferta y de la demanda*. Con frecuencia, todo lo anterior lleva a modelos

en los que existe un alto volumen de prestadores y los servicios a prestar pueden fragmentarse a tareas muy simples (microtarefas). La flexibilidad para el ajuste de la oferta y la demanda es esencial al modelo para su éxito, que es construida sobre la base precisamente de ese alto volumen de prestadores.

De acuerdo con el Foro Europeo de Economía Colaborativa, España lidera el modelo con un 6 % de la población que ofrece productos o servicios (superior a la media, que está en un 5 %). El estudio publicado por la Comisión Europea titulado *El futuro del trabajo en la economía colaborativa* aporta luz sobre el crecimiento de este tipo de economía, sin embargo, las cuantificaciones son difíciles y están sometidas a perímetros muy concretos y son difícilmente extrapolables. Todos coinciden en el crecimiento exponencial en los últimos años y en la previsión de que este continúe. En el entorno de UE el informe considera que solo hay encuestas fiables en UK y Suecia, y se constata en ambos que aproximadamente un 4 % de los trabajadores han trabajado en este tipo de economía cada mes. También se estima que existen seis millones de trabajadores en EE. UU. vinculados a plataformas digitales colaborativas.

Desde el punto de vista laboral, el análisis es muy distinto entre el modelo que implica compartir un bien personal de forma puntual a cambio de la compensación residual y equivalente a su coste, integrándose en una red estrictamente colaborativa; a modelos que aprovechan el estado actual de la tecnología para crear eficientes sistemas a nivel glo-

bal de encuentro de la oferta y la demanda y que se convierten en la fuente principal de ingresos del prestador del servicio. A continuación se analizan algunos de los elementos desde el punto de vista laboral más relevantes.

CALIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DEL PRESTADOR DEL SERVICIO

Acudiendo a las actuales categorías del derecho laboral español puede diferenciarse entre el ámbito de exclusión de la relación laboral, el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena. En el ámbito de la economía colaborativa, los elementos que configuran estos regímenes se llevan a sus límites y, en ese contexto, se reclama una revisión por parte del legislador nacional y comunitario que permita dar una respuesta a esta nueva economía. La inseguridad jurídica en la que ahora se encuentran muchos de sus operadores no es deseable, ni para favorecer su desarrollo ni para proteger de forma equilibrada los derechos de todas las partes afectadas, incluidos los competidores tradicionales. La jurisprudencia española tampoco ha tenido oportunidad de pronunciarse en el ámbito laboral de forma específica sobre estos modelos, aunque existe un desarrollado cuerpo jurisprudencial en el contexto de la economía tradicional a tener como consideración esencial en el análisis.

Por otro lado, el Comité Europeo de las Regiones ha emitido Dictamen sobre economía colaborativa y plataformas en línea, de 8 de diciembre de 2016 (ECON-VI/016) (en adelante el «Dictamen»), en el que se cuestiona el concepto de «prestador de servicios». También apunta que las diferentes fórmulas de la economía colaborativa parecen situarse «a medio camino» entre el trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena. Sin embargo, por el importante impacto que esta economía tiene en las condiciones de trabajo y en la protección social, advierte del riesgo de promover una «nueva categoría de trabajadores con empleos precarios».

En este contexto, emprender, conseguir financiación y construir modelos sostenibles se hace más dificultoso. Será estratégico para cada país, y para la Unión Europea, tanto por el crecimiento de esta nueva economía como para el mantenimiento o transición de la tradicional ya existente, el posicionamiento que desde el poder legislativo y judicial se lleve a cabo en un mercado altamente internacional.

— *Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.* Se regulan en el artículo 1.3.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «ET»). Este tipo de relaciones quedan totalmente excluidas del derecho laboral, aunque puedan ser de aplicación otras normas, como la que afecta al voluntariado activo (Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, a nivel nacional). Esta primera categoría ha tomado una relevancia que hasta ahora no tenía, dando actualidad a una previsión normativa que siempre había sido residual.

En todos aquellos modelos donde no existe un ánimo de lucro, sino el reparto consensuado de un gasto, la exclusión de la laboralidad es posible y se está ante los modelos más esencialmente colaborativos (por ejemplo, Wazypark, donde la comunidad de usuarios se informa recíprocamente de los espacios para aparcar que libera). En aquellos casos donde un servicio se intercambia por otro, la exclusión podría no ser tan clara, puesto que existiría una retribución en especie. Sin embargo, se podría estar con frecuencia en situaciones de autoconsumo, en las que faltaría el elemento del ánimo de lucro y donde prima la colaboración como un estilo de vida en el que se cree y del que se quiere formar parte («buena vecindad»).

— *El trabajador autónomo vs. trabajador por cuenta ajena.* En esta categoría se encuentra el núcleo de la controversia. Con frecuencia, las empresas en la economía colaborativa han recurrido a trabajadores autónomos para prestar los servicios que ofertan. En cierta medida, la afirmación anterior implicaría cierto posicionamiento sobre la cuestión analizada, ya que ¿cuál es el servicio que ofrecen la mayoría de plataformas más intensivas en mano de obra? ¿Se trata de meras plataformas tecnológicas que permiten un eficiente encuentro de demanda y oferta? ¿O son empresas, por ejemplo, de transporte que operan desde plataformas digitales? En el primer caso, su cliente es el propio transportista y, en el segundo, el destinatario final del servicio. Esta reflexión, aunque pueda resultar algo abstracta, puede ordenar el resto de elementos para la determinación de cuándo se está ante un trabajador autónomo y cuando ante un trabajador por cuenta ajena de acuerdo con la legislación actual en España y la jurisprudencia que la ha interpretado.

Son dos los elementos que tradicionalmente se han definido para establecer la diferencia entre el traba-

jo por cuenta ajena y el que supone una prestación de servicios por cuenta propia: la dependencia y la ajenidad.

(i) Dependencia. El trabajador autónomo no está dentro del poder de dirección y organización de un empresario principal, y ese factor de independencia le diferencia respecto al trabajador por cuenta ajena. *A sensu contrario*, el trabajador dispone de una organización propia, dotada de medios materiales e inmateriales (*know how*) para su desarrollo, asumiendo el riesgo empresarial en el desarrollo de su actividad.

¿Cómo puede valorar una empresa dónde se sitúan sus prestadores de servicios? A continuación se desgranar elementos que se han tenido en cuenta tradicionalmente y que son reinterpretados a la vista de las especiales características de la denominada economía colaborativa:

(a) La *flexibilidad* en la prestación de servicios no permite excluir la laboralidad. Cuestiones como que los prestadores de los servicios pueden elegir las horas que trabajan, su horario, distribución, los periodos de descanso o la falta de exclusividad (pudiendo trabajar para otros empleadores), no convierten la relación en trabajo autónomo por sí mismas. Profundamente a favor de que la flexibilidad se reconozca como elemento constitutivo de las relaciones laborales por cuenta ajena, sin embargo, ni la realidad de nuestras empresas materializa unos niveles de flexibilidad tales ni en la legislación laboral actual tienen fácil encaje determinados supuestos.

Ello más aún teniendo en cuenta que la jurisprudencia había interpretado de ese modo la flexibilidad en algunas profesiones liberales, como por ejemplo médicos. Sin embargo, no parece que en el ámbito de la economía colaborativa nos encontremos ante trabajos de este perfil. Además, relevantes sentencias del Tribunal Supremo han reducido la importancia de ese elemento, dadas las características de los nuevos entornos laborales y las posibilidades que la tecnología aporta. Entre otras, las STS de 19 de febrero de 2014 (núm. recurso 3205/2012), en relación con la relación laboral de un tertuliano radiofónico en un caso bastante límite y en el que también se dictaron dos votos particulares, o la STS de 6 de octubre de 2010 (núm. recurso 2010\2009) sobre actores de doblaje. Por el contrario, la STS 26 de noviembre de 2012 (núm. recurso 536\2012) excluye la calificación de laboral de la prestación de servicios de un perito tasador.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo de Barcelona interpretó (Acta de Infracción de 9 de marzo de 2015 dictada en el caso Uber System Spain) que la existencia de libertad horaria, que reconoce existe en ese caso, tiene como contrapartida un sistema indirecto para garantizar el servicio en determinadas franjas horarias, a través de un programa de incentivos económicos. Sin embargo, ¿no es esta la norma en cualquier relación mercantil cliente-proveedor? La falta de oferta provoca un alza del precio que compensa el potencial desinterés en cubrir determinadas franjas horarias o días del año. En la economía tradicional, el cerrajero nocturno multiplica el precio correspondiente al horario normal y no festivo, y ello es solo el ajuste de oferta y demanda en el servicio.

Obviamente, este elemento se analiza en el contexto de muchos otros factores, pero es importante a los efectos de la reflexión que se plantea que toda relación comercial tiene potentes elementos de control o regulación (precio y margen, satisfacción y mantenimiento de la relación) que son mercantiles y no por ello menos coercitivos.

(b) *Sistemas de valoración* por los usuarios. Como se ha expuesto, la economía colaborativa provoca la eliminación de intermediarios y la ampliación de la base de prestadores de los servicios. El nivel de control por parte de las empresas es trasladado a los usuarios a través de las valoraciones que de forma inmediata pueden compartir en la plataforma. Es inherente a la economía colaborativa el establecimiento de redes de confianza y estas se diseñan para lograrla. Muchos pensaron que nunca triunfarían modelos que supusieran compartir su casa o su vehículo con un extraño, pero la realidad ha sido distinta, como demuestra el modelo de AirBnb o Blablacar. Una vez el sistema ha agregado suficientes valoraciones, caben dos estructuras que en ocasiones se suman: la que mantiene a todos los prestadores de servicios y es el usuario quien libremente los acepta o rechaza en función de sus valoraciones, o aquellas en las que la plataforma, no superados unos determinados niveles, excluye a los prestadores de la estructura.

La diferencia entre ambos es muy relevante, ya que en el primero es el cliente final quien libremente decide y, en cambio, en el segundo la empresa interfiere no solo en el resultado final, sino en el proceso de producción, sobre la base de la calidad o modo en que los servicios son prestados, elemento característico de una relación laboral. Ello no debe confundirse, sin embargo, con la expulsión de

proveedores que infringen una norma o incumplen los compromisos contractualmente asumidos.

(c) *Organización propia*. A *sensu contrario*, la falta de dependencia supone la existencia de una organización empresarial propia. El fraccionamiento o simplicidad de las tareas que se asumen por los prestadores de servicios, sin duda contribuye a diluir o simplificar hasta el extremo la existencia de dicha organización empresarial. En muchas ocasiones, ni existe un *know how* muy elevado ni tampoco una estructura organizativa compleja. Aunque dichas circunstancias no convierten de forma automática la relación en laboral (ya que entonces en determinados sectores no podrían existir trabajadores autónomos), el peso muy prevalente del trabajo personal frente a una organización con un determinado *know how* o una inversión empresarial lo facilita. Ello unido a que en muchas ocasiones la parte de la actividad que se externaliza es esencial y no accesoria al servicio que se presta al cliente final.

(d) *Medios materiales*. En muchas empresas que desarrollan su actividad en el ámbito de la economía colaborativa, los prestadores de los servicios utilizan herramientas de las que son titulares. Un caso paradigmático son los vehículos (coches, motos o bicicletas) o las herramientas (en aquellas empresas relacionadas con mantenimiento o montaje), así como los seguros y gastos de mantenimiento (desde carburantes a reparaciones).

Sin embargo, con frecuencia se plantea si dichos medios son puramente accesorios, siendo la plataforma digital sobre la que se construye la actividad el medio esencial que no es aportado por los prestadores, sino por la empresa para la que desarrollan la actividad. Aunque es indudable la importancia, coste y valor añadido de la plataforma digital en cada caso, la aportación de determinadas herramientas, como por ejemplo un coche, que suponen una inversión individual no menor para el prestador, no pueden quedar diluidas. Siguiendo con el ejemplo del transporte, en la economía tradicional, nadie cuestiona que la inversión y medios que genera un servicio de radiotaxi no diluye el carácter autónomo de la prestación de servicios de los taxistas que a este se asocian. Sin embargo, si la plataforma es digital, su valor se puede magnificar.

(ii) *Ajenidad*. Aunque existen diferentes aproximaciones doctrinales, se suele diferenciar entre la ajénidad en los frutos, los riesgos y en el mercado. La primera hace referencia a la disposición del empleador del resultado del trabajo. La ajénidad en los

riesgos lo hace a la asunción por el empresario y no por el trabajador del riesgo empresarial de la actividad económica desarrollada, y la última categoría se refiere a que quien tiene la relación con el mercado es el empleador y no el trabajador.

En el contexto de la economía colaborativa, es interesante detenerse en cómo cada modelo fija los precios a los clientes vs. cómo remunera al prestador del servicio. El modelo en el que el cliente final contacta con el prestador de servicio, al precio que este oferta y quien asume el riesgo en caso de que el servicio sea defectuoso, tiene unas notas más fuertes de ajénidad. Por el contrario, aquel en el que el prestador del servicio ni puede seleccionar o rechazar a determinada clientela, ni tampoco introducir modificaciones a unos precios que le vienen predeterminados y, en muchas ocasiones, ni percibe directamente, las notas de ajénidad se pueden diluir.

Trabajador autónomo económicamente dependiente («TRADE»)

La figura del TRADE no modifica lo anterior, pero constata la presencia de trabajadores autónomos sometidos a un grado de dependencia comercial superior al resto de autónomos. Esta figura no ha tenido arraigo y se ha constatado su fracaso a través de su pobre implantación. Sin embargo, supone el reconocimiento por parte del legislador de que determinados trabajadores autónomos requieren un nivel de protección superior a través del reconocimiento de unos derechos reforzados en relación, por ejemplo, con la extinción de sus contratos o con la jurisdicción aplicable.

Conclusión

Como se ha analizado, la determinación de cuándo se está ante trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia depende de la valoración de múltiples elementos fácticos que obligan a un análisis casuístico por modelo productivo e, incluso dentro de estos, en función del concreto uso que los prestadores del servicio desarrollan. Son muy distintas las plataformas donde los prestadores fijan el precio y deciden los servicios que aceptan a aquellas en las que se ofrecen múltiples servicios y en las que, por tanto, la plataforma no presenta un producto al mercado con unas características cerradas y que promueve mantener.

Precisamente por ello, en función del modo en que se construya el modelo de negocio, las consecuencias jurídicas pueden ser muy distintas, y de ahí la relevancia de un adecuado análisis y planificación previa.

Por otro lado, la escalabilidad de los modelos puede ser muy distinta, siendo otro elemento esencial para el desarrollo del proyecto que también debe ser tenido en cuenta.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 305 de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante «LGSS»), establece la obligación de encuadramiento en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos («RETA») de las personas físicas que, entre otros requisitos, ejerzan de forma habitual, personal y directa una actividad económica, siempre que se cumplan los requisitos de autonomía y ajenidad descritos en el punto 2. anterior.

Respecto de este régimen son varias las cuestiones que hay que destacar o llevar a la reflexión:

(i) *Habitualidad*. El criterio para definir cuándo la prestación de servicios puede considerarse habitual ha sido objeto de un extenso debate doctrinal. La jurisprudencia del TS, entre otras las sentencias de 29 de octubre de 1997 (núm. recurso 406\1997) y de 20 de marzo de 2007 (núm. recurso 5006\2005), han fijado como indicio interpretativo de su existencia el hecho de que el trabajador perciba unos ingresos por encima del salario mínimo interprofesional. Por tanto, una parte significativa de los prestadores de servicios en la economía colaborativa podrían quedar excluidos. Sin embargo, ¿cabría acreditar la habitualidad de otro modo? Precisamente, la sentencia del TS de 20 de marzo de 2007 casa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en la que se aprecia habitualidad con base en el criterio de la recurrencia acreditada en la prestación de servicios, por encima del de los ingresos económicos, por lo que parecía cerrarse más aún el criterio cuantitativo. Sin embargo, otros indicios pueden tenerse en cuenta, como el hecho de tener un establecimiento abierto al público. El desarrollo del Régimen de Autónomos a tiempo parcial parece que obligará a una nueva revisión de este

concepto y facilitará la concordancia de las bases de cotización con un nivel de ingresos bajo (frente a las rígidas bases mínimas actuales, que resultarían desproporcionadas).

(ii) *Tiempo parcial y trabajadores autónomos*. El reconocimiento del trabajo autónomo a tiempo parcial es antiguo en nuestro sistema, aunque circunscrito a aquellas situaciones de pluriactividad con actividades que den lugar a la inclusión en el Sistema de Seguridad Social. Sin embargo, el reconocimiento más amplio se introduce en la Ley 27/2011, 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. La disposición final décima segunda pospuso la entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2017 y está pendiente su desarrollo a través de la Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo (fue ampliado hasta el pasado 8 de marzo el plazo de enmiendas para el articulado). Tres medidas esenciales deben ser objeto de desarrollo: (a) la inclusión en el RETA de los trabajadores autónomos que ejerzan a tiempo parcial, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan; (b) la definición de un sistema de cotización a tiempo parcial para trabajadores por cuenta propia que pueda diferenciar entre las distintas actividades o determinados periodos de la vida laboral; (c) el establecimiento de un sistema en análogas condiciones a las de un trabajador por cuenta ajena a tiempo parcial.

En conclusión, el actual sistema de cotización de los trabajadores autónomos es rígido, tanto por los requisitos que definen el encuadramiento como por la todavía baja flexibilidad del sistema al tiempo parcial o a los constantes cambios en la situación profesional de los trabajadores autónomos. La dificultad de control no debe ser un impedimento obstructivo del necesario desarrollo normativo, sino un acicate cuya tramitación debiera acelerarse.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las cooperativas de trabajo asociado han podido verse como una alternativa a las rigideces del RETA, y la economía colaborativa ha promovido el uso de estas figuras. El Dictamen del Comité Europeo de las Regiones apunta como una de las soluciones innovadoras organizaciones como las cooperativas, que «conceden el estatuto de trabajador por cuenta ajena a personas que de otro modo se verían obligadas

a elegir, en contra de su voluntad la condición de trabajador por cuenta propia».

Sin embargo, la naturaleza de una prestación de servicios no depende (al menos de forma exclusiva) de la elección de las partes, y la incorporación en una corporativa no excluye de forma automática la posible existencia de fraude. Son ilustrativas en este sentido las sentencias del TS de 17 de diciembre de 2001 (núm. recurso 244\2001), STSJ Castilla-La Mancha de 21 de septiembre de 2000 (núm. recurso 101\1999), 14 de julio de 2000 (núm. recurso 516\2000) y 18 de enero de 2007, así como la STSJ de las Islas Baleares de 27 de abril de 2007.

Por ello, la recomendación genérica de algunas plataformas a sus prestadores de servicios de que acudan a determinadas cooperativas de trabajo asociado debe ser analizada en cada caso, juntamente con el impacto que debe tener en la efectiva instrumentación del servicio.

REFLEXIONES PRÁCTICAS

- (i) Inseguridad jurídica. De todo lo anterior se constata una situación de elevada inseguridad jurídica que sufren los empresarios, los potenciales inversores, prestadores de servicios, las Administraciones responsables del control del cumplimiento normativo y los propios Tribunales. El Dictamen del Comité Europeo de las Regiones puso el acento en la necesidad de lograr una armonización a nivel europeo que garantice las normas de mercado y la competencia, recordando que se está ante una economía basada en el empoderamiento de los ciudadanos y, por tanto, en la que el marco normativo debe estar basado, entre otros, en la proporcionalidad y la disminución de la burocracia. Dado que otras grandes potencias se encuentran en una situación análoga, tomar la iniciativa nos permitiría atraer inversión y talento, en una competición que —a nadie escapa— está altamente globalizada.
- (ii) Protección de la economía tradicional. La regulación de este fenómeno también debe

servir para ordenar su relación con la economía tradicional. La incertidumbre actual desprotege también a los operadores tradicionales que se enfrentan a una competencia muy agresiva en algunos sectores, pero a los que les resulta difícil reorientar sus negocios sin una mayor seguridad jurídica, más aún cuando sus costes estructurales son sustancialmente más elevados.

- (iii) Regulación de mínimos para la protección de los prestadores de servicios. Especialmente en el ámbito de los «microprestadores» de servicios, podemos encontrar un amplio espectro de personas que se benefician de los ingresos y la flexibilidad que les aporta la economía colaborativa, pero que en muchos casos tienen un déficit de protección. Además de los temas ya analizados anteriormente, pueden apuntarse otras cuestiones, como la prevención de los riesgos laborales, la garantía de los principios de igualdad y no discriminación y el acceso real a los derechos de representación colectiva.
- (iv) Uso adecuado de los recursos que la legislación actual nos permite. Nuestro sistema legal goza de muchas herramientas que permiten dar flexibilidad y cobertura. Legislativamente, la evolución ha sido en esa dirección, pero también de forma destacada la negociación colectiva ha permitido profundizar en herramientas eficaces. Sin embargo, muy especialmente en el ámbito de la microtarea, con una capilaridad territorial muy amplia, esas herramientas se diluyen y el avance se dificulta. Por otro lado, las plataformas que son meras intermediarias entre oferta y demanda no suelen tener capacidad material para controlar el cumplimiento normativo de sus prestadores de servicios, ni así se exigiría tradicionalmente a una mera plataforma informativa. Por ello, cualquier reforma legal también deberá definir los límites a este nivel y la útil intermediación que pueden suponer en la garantía del cumplimiento normativo.

ANA ALÓS RAMOS*

* Abogada del Área de Laboral de Uría Menéndez (Barcelona).