



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la
Comunicación

Campus de Segovia

Trabajo Fin de Grado

GRADO EN DERECHO

AUTÓNOMOS O TRABAJADORES POR CUENTA AJENA: ¿QUÉ SON LOS “RIDERS”?

ALUMNO: Aleksandar Veselinov Terziev

TUTORA: Graciela López de la Fuente

Segovia, Julio de 2020

RESUMEN

El avance tecnológico y el uso de las nuevas tecnologías ha revolucionado todos los sectores mediante la aparición de nuevas formas de trabajo o diferentes fenómenos que, si bien ofrecen muchas ventajas y beneficios también presentan diversos problemas contra los que se deben adoptar medidas con el fin de evitar o minimizar esos problemas. Así, abordaremos el fenómeno de la *gig economy* o también conocido como “economía de los pequeños encargos” y los problemas que actualmente plantea en relación con los denominados *riders* o repartidores de plataformas de reparto como Glovo, Deliveroo o Take Eat Easy, que quedarían integradas dentro de la *gig economy*. El conflicto discurre sobre el carácter del vínculo de esos *riders* con dichas plataformas debatiéndose si el mismo es de naturaleza laboral o mercantil, existiendo pronunciamientos por parte de los tribunales en ambos sentidos.

ABSTRACT

Technological advancement and the use of new technologies have revolutionized all sectors through the appearance of new forms of work or different phenomena that, while offering many advantages and benefits, also present various problems against which measures must be adopted in order to avoid or minimize those problems. So, we will address the phenomenon of the concert economy or also known as the "small order economy" and the problems it currently poses in relation to the riders or distributors of delivery platforms such as Glovo, Deliveroo or Take Eat Easy, which would be integrated into the *gig economy*. The conflict is about the nature of the link of these *riders* with those platforms debating whether the link is labor or commercial, with many pronouncements by the courts in both directions.

Palabras clave: Economía de concierto, Sharing Economy, plataformas digitales, plataformas de reparto, trabajador autónomo, trabajador dependiente, relación laboral, contrato de trabajo, economía colaborativa.

Key words: *Gig economy*, Sharing Economy, digital platforms, delivery platforms, freelance, dependent worker, working relationship, employment contract, collaborative economy.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1- NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: EL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	6
1.1- El origen y características del fenómeno “Economía Colaborativa”. La “Gig Economy”	6
1.2- ¿Qué son las plataformas digitales?.....	13
1.3- El impacto en los diferentes sectores.....	15
1.3.1- <i>Ventajas que aporta</i>	16
1.3.2- <i>Inconvenientes que conlleva</i>	16
CAPÍTULO 2- EL MODELO DE LOS “RIDERS”: LAS PLATAFORMAS DE REPARTO	18
2.1- Modelo de la plataforma Glovo.....	18
2.2- Modelo de la plataforma Deliveroo	20
2.3- Retos y consecuencias que plantean las plataformas para los trabajadores y el Derecho del Trabajo	22
CAPÍTULO 3- CONTROVERSIAS QUE PLANTEAN EN LA ACTUALIDAD. SENTENCIAS A FAVOR Y EN CONTRA DE CONSIDERAR LA RELACIÓN COMO LABORAL.....	26
3.1- Concepto de relación de trabajo. Las notas definitorias de la misma	27
3.2- El trabajo autónomo y la figura del TRADE.....	31
3.3- El conflicto entre las empresas y trabajadores ante los tribunales. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	34
3.2.1- <i>Sentencias favorables al reconocimiento de una relación laboral.</i>	34
3.2.2- <i>Sentencias desfavorables al reconocimiento de una relación laboral.</i>	42
3.2.3- <i>Otras sentencias dictadas por órganos extranjeros.</i>	45
CAPÍTULO 4- LA FALTA DE REGULACIÓN EN ESPAÑA.....	49
4.1- Posible precariedad laboral con las plataformas digitales.....	49
4.2- La figura del travailleur indépendant en Francia.....	53
4.3- La respuesta ante el trabajo a través de las plataformas de reparto en Italia	55
CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	60

INTRODUCCIÓN

La irrupción de las nuevas tecnologías desde hace unos años ha supuesto una auténtica revolución para muchos sectores en cuanto al modo de desarrollar la actividad se refiere. Ello ha originado el nacimiento de ciertos fenómenos como el de la Economía Colaborativa o la *gig economy*. Nosotros incidiremos en este segundo por ser en el que quedaría enmarcado el tema del presente trabajo y lo haremos desde la perspectiva del Derecho del Trabajo.

Gracias a estos avances y a los fenómenos que conllevan, hoy en día las personas son capaces de tener a disposición de forma casi inmediata y de beneficiarse de una gran variedad de servicios que hace algunas décadas era difícil de imaginar. Si bien con ello se ofrece cierta “comodidad” para los consumidores en el sentido de la facilidad que tienen para disponer y solicitar esos servicios, no ocurre lo mismo para los prestadores de ese servicio.

Así, en el marco del fenómeno de la *gig economy* surgieron empresas como Glovo o Deliveroo, plataformas de reparto que mediante una plataforma digital se encargan de realizar la asignación de micro tareas. Su implementación en España no ha resultado nada pacífica por el gran problema que plantean respecto a aquellas personas que se encargan de realizar la prestación del servicio, es decir los repartidores, también denominados *riders*, y por la no adaptación de nuestro marco legislativo a los modelos de trabajo que ofrecen estas empresas.

La principal dificultad radica en determinar la condición que adquieren los prestadores de servicios a través de estas plataformas en el sentido de que, si deben quedar dentro del ámbito del trabajo dependiente o por el contrario en el ámbito del trabajo autónomo, y en consecuencia determinar también el vínculo que les une a las plataformas, ofreciendo al respecto el ordenamiento jurídico español varias vías, tales como considerarles trabajadores asalariados, trabajadores autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), en función de si la relación es laboral o mercantil.

Este problema que plantean las plataformas de reparto en España llegó a los tribunales en el año 2016 y a partir de entonces hemos sido testigos de numerosas sentencias que se han pronunciado en los dos sentidos posibles, considerando a veces a los prestadores del servicio trabajadores por cuenta ajena y otras como trabajadores por cuenta propia. Hoy en día no hay una solución clara al respecto, si bien las propias plataformas abogan por una reforma de la legislación del trabajo autónomo para la incorporación de la figura del TRADE digital que ven en ella la posible respuesta a esta controversia.

La calificación de la relación entre plataforma y repartidor como laboral o no depende de cómo se interpreten las dos notas fundamentales que permiten diferenciar entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo, es decir la ajenidad y la dependencia, que son la base sobre la que se pondera la condición que ostentan los *riders*. Sin embargo, a la hora de interpretar la ajenidad y dependencia debe hacerse conforme a los tiempos actuales atendiendo a cómo el uso de las tecnologías ha desvirtuado en cierto modo los indicios tradicionales teniendo que prestar atención a otros.

En cuanto a la estructura que seguiremos para profundizar en cada uno de los hechos mencionados, se abordará en primer lugar el origen de los fenómenos de la Economía Colaborativa y de la *gig economy* con las consiguientes características de cada uno y ventajas e inconvenientes, así como en cuál de los dos se integrarían las plataformas de reparto. En el segundo capítulo ahondaremos en el funcionamiento y en el modelo que ofrecen las empresas de Glovo y Deliveroo para los repartidores y cómo califican el vínculo de mercantil ahorrándose grandes costes que transfieren a aquellos. Asimismo, dedicaremos una parte para apreciar los retos que estas plataformas plantean para el Derecho del Trabajo y los riesgos que comportan para los *riders* al carecer de ciertas garantías por ser considerados autónomos.

Posteriormente analizaremos cada una de las tres vías que ofrece nuestro ordenamiento, así como las notas de ajenidad y dependencia en el sentido de poder apreciar cuando concurren o no las mismas. Seguidamente nos adentraremos al comentario de varias sentencias dictadas por tribunales españoles y otras provenientes de tribunales extranjeros. Finalmente, para concluir veremos la precariedad que hay en el ámbito de las plataformas de reparto encontrándose los repartidores con un vacío legal, y las soluciones que han adoptado países como Francia e Italia y que podrían ser tenidos en cuenta en España para adecuar la legislación a estas nuevas formas de empleo.

No obstante, la realidad es que cuanto más se tarde en regular o adaptar el trabajo a través de las plataformas de reparto, los *riders* probablemente seguirán estando en una situación de desconcierto respecto a su situación laboral. Por ello sería interesante formularse las siguientes preguntas: ¿puede adecuarse esta nueva forma de trabajo a la legislación vigente?, de ser así, ¿deben regirse los *riders* por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o por lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores Autónomos? En caso contrario ¿sería más eficiente una reforma de la legislación laboral para su correcta adaptación mediante la incorporación de una nueva figura?

CAPÍTULO 1- NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: EL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

El avance tecnológico del que hemos sido testigos durante los últimos años ha favorecido la aparición de un nuevo modelo de trabajo, entre otros diversos acontecimientos, denominado como el trabajo a través de las plataformas digitales, el cual puede enmarcarse en lo que se conoce como “Economía Colaborativa”. Algunos autores, como por ejemplo Klaus Schwab hablan de este fenómeno como la 4ª Revolución Industrial.

1.1- El origen y características del fenómeno “Economía Colaborativa”. La “Gig Economy”.

El origen de la “economía colaborativa” puede situarse alrededor del año 2007, época en la que España sufrió una de las crisis más importantes consecuencia de la recesión económica, y que a partir de ese momento se verá impulsada su utilización y expansión en distintos sectores. Comienzan a aparecer nuevas formas de intercambio y utilización de bienes y servicios como alternativas a la economía tradicional.

Puede hablarse de este fenómeno como un nuevo modelo económico¹ que conlleva el riesgo de remover al sistema tradicional de prestación de servicios y que se está instaurando de forma progresiva en la sociedad principalmente por las consecuencias a raíz de la crisis económica², aunque también son factores determinantes y que tienen una gran influencia las tecnologías de la información y de la comunicación (en adelante TIC) y con ello la aparición de las redes sociales, debido a que sería complicado hablar de este fenómeno sin la existencia de internet³.

Los tres factores desencadenantes: crisis económica, las TIC y las plataformas *on line*, favorecen la consolidación de un modelo nuevo de negocio con la capacidad de tener un

¹ JARNE MUÑOZ, Pablo. “Economía colaborativa y plataformas digitales”. Reus, 2019^{1a} ed. Madrid, pp.18-19.

²SASTRE-CENTENO, José Manuel & INGLADA-GALIANA, M.^a Elena. “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 2018, pp. 219-250, DOI: 10.72 03/CIRIEC-E.94.12109.

³ JARNE MUÑOZ, Pablo. *Ob. cit.*, p.18

alcance mayoritario de una forma más rápida y eficiente⁴, basado fundamentalmente en un consumo inteligente y sostenible de los bienes y servicios. TORRALBA y FERNÁNDEZ⁵ desarrollan brevemente estos factores en los siguientes términos:

-en relación con la crisis económica señalan que constituyó un punto de inflexión por estimular el consumo colaborativo, permitiendo así que las personas a través de las plataformas puedan adquirir ingresos extra o en su caso minimizar los gastos.

-respecto a las TIC, hablan de cultura digital entendiendo por ello como “*el mundo de procesos, actividades, bienes o servicios que se generan en torno al uso de las tecnologías*”. El internet ha sido pieza fundamental, permitiendo la conexión y comunicación entre personas alejadas entre sí.

-y en último lugar, en relación con las redes sociales hacen alusión a la *tecnología omnipresente*. El surgimiento de los teléfonos inteligentes ha permitido abrir y utilizar aplicaciones en cualquier lugar, interactuando y colaborando los usuarios a través de las redes sociales.

En cuanto a la conceptualización del término “economía colaborativa”, en España no existe una única denominación, sino que podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de este fenómeno⁶ como por ejemplo economía compartida, economía bajo demanda o consumo colaborativo que se usan de forma similar para referirse al mismo fenómeno. También se emplean conceptos como “*gig economy*” o economía de las plataformas⁷. Por lo que a nivel internacional se refiere, los términos más empleados son “*sharing economy*”, “*collaborative economy*” y “*on-demand economy*”⁸.

⁴ SARMIENTO SUÁREZ, Jaime Enrique, y GARCÉS BAUTISTA, José Luis. “De la economía tradicional a la economía digital compartida”. *INNOVA Research Journal* 2017, Vol. 2, No. 10, pp. 12-17.

⁵ RODRIGO TORRALBA, Pablo y GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Sara. “Economía Colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema”. *Revista Universitaria Europea* (28), 2017, pp. 144-174.

⁶ SASTRE CENTENO, José Manuel, y GALIANA, M.^a Elena (2018). *Ob. cit.* pp. 219-250.

⁷ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. “Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo”. En “XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals”, 2018, pp. 4 – 110p.

⁸ SASTRE CENTENO, José Manuel, y GALIANA, M.^a Elena (2018). *Ob. cit.* pp. 219-250

Sin embargo, debe matizarse que el término “*gig economy*” (en el que se profundizará en las siguientes páginas) no tiene el mismo significado que la economía colaborativa, aunque se encuadre dentro de esta. Así, las plataformas de reparto que en la actualidad plantean el debate sobre la relación laboral con sus trabajadores y que al respecto existen ya numerosas sentencias, quedarían dentro de la “*gig economy*” y no formarían parte de la economía colaborativa, que es lo que en realidad tratan de hacer para encubrir una fórmula de empleo precario⁹.

Cuestión complicada es la de otorgar una respuesta a qué debe entenderse por “economía colaborativa”. No existe una contestación sencilla¹⁰ dado que se trata de un sector que todavía no está del todo definido y concretado. La Comisión Europea en su Comunicación *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*¹¹ de 2 de junio de 2016 [COM (2016) 356 final] ofrece una definición al respecto en los siguientes términos: “*el término «economía colaborativa» se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implica a tres categorías de agentes:*

i) prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias —pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional («pares») o prestadores de servicios que actúan a título profesional («prestadores de servicios profesionales»);

ii) usuarios de dichos servicios; y

iii) intermediarios que —a través de una plataforma en línea— conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos («plataformas colaborativas»).

Por lo general, las transacciones de la economía colaborativa no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro”.

Otra idea a destacar en este mismo sentido es que la economía colaborativa está desligada de la idea de propiedad¹², ya que quienes apoyan este nuevo fenómeno coinciden en que no es

⁹ Disponible en: <https://www.elboletin.com/noticia/151497/tecnologia/las-razones-por-las-que-ni-uber-ni-deliveroo-son-economia-colaborativa.html>

¹⁰ JARNE MUÑOZ, Pablo. *Ob. Cit*, p.20

¹¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “*Una Agenda Europea para la economía colaborativa*”. Bruselas, 2.6.2016 [COM (2016) 356 final]. p.3

¹² JARNE MUÑOZ, Pablo. *Ob. Cit*, p.20-21

necesaria la propiedad de los bienes para satisfacer los intereses personales, sino que simplemente basta con tener la posibilidad de acceso a los mismos. Lo que trata de conseguir esta economía es una asignación más eficiente de los recursos existentes, un uso más racional de los mismos habilitando a las demás personas para que puedan satisfacer en un determinado momento sus necesidades sin tener que adquirir el bien en propiedad¹³.

Según establece la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) en su “*Consulta pública sobre nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa*” elaborada en 2016 (documento 2), puede afirmarse que se trata de un modelo de consumo basado en el intercambio de bienes y servicios que se encontraban en desuso entre particulares, a cambio de una contraprestación. Asimismo, ofrece una reducción considerable de los costes de transacción¹⁴. En este sentido la CNMC determina que “*la economía colaborativa (sharing economy) engloba un conjunto heterogéneo y rápidamente cambiante de modos de producción y consumo por el que los agentes comparten de forma innovadora activos, bienes o servicios infrautilizados, a cambio o no de un valor monetario, valiéndose para ello de plataformas sociales digitales y, en particular, de internet*”. En esta idea se puede observar uno de los motivos por los que se considera que las plataformas de reparto no pertenecen a la economía colaborativa (de ser así se estaría dando a entender que las personas están infrautilizadas¹⁵). Por otra parte, también se ha tratado de subsumir en la economía colaborativa a los prestadores del servicio a través de estas plataformas virtuales argumentando que dicha prestación se realiza para permitir a las personas dar un uso a su tiempo “infrautilizado”, lo cual tampoco ha resultado admitido.

Se considera que en realidad este fenómeno (el de la economía colaborativa) supone un regreso al pasado, a los originarios modos de satisfacción de las necesidades del ser humano¹⁶. Se piensa que el trueque se encuentra detrás del origen por el hecho de que tanto el trueque como dicho fenómeno tienen el mismo fin¹⁷.

Dicha idea se encuentra reflejada también por el Comité Económico y Social Europeo (en adelante CESE), ya que establece que el consumo colaborativo se entiende como la práctica

¹³ Ídem

¹⁴ Estudio sobre los nuevos modelos de prestación de servicios y la economía colaborativa. Resultados preliminares. E/CNMC/004/15. p.5

¹⁵ Disponible en: <https://www.newtral.es/no-todo-lo-que-parece-economia-colaborativa-lo-es/20190727/>

¹⁶ JARNE MUÑOZ, Pablo. *Ob. Cit.*, p.18

¹⁷ Ídem

tradicional de “*compartir, intercambiar, prestar, alquilar y regalar redefinida a través de la tecnología moderna y las comunidades*”¹⁸. Y seguidamente determina que “*el consumo colaborativo o participativo no es ninguna idea nueva, sino más bien el rescate de una práctica que se beneficia de la tecnología actual para que el servicio sea mucho más eficiente y escalable*”¹⁹.

Dejando de lado el significado y características de la economía colaborativa, conviene centrarse en el concepto de “*gig economy*” o economía de los pequeños encargos, modelo en el que realmente encajarían las plataformas de reparto como Glovo y Deliveroo entre otras.

Este modelo abarca iniciativas basadas en trabajos esporádicos cuya transacción se realiza a través del mercado digital²⁰, por lo que puede considerarse una parte de la economía colaborativa con la excepción de que no supone un intercambio o trueque entre particulares, sino una transacción de un servicio entre un cliente y el profesional que lo proporciona²¹, es decir se trata de un modelo de negocio estableciéndose la relación entre un profesional y el consumidor, y no de un modelo de colaboración.

La “*gig economy*” está compuesta por aquellas empresas que a través de una plataforma organizan la prestación de un servicio (en este caso el reparto de comida a domicilio). Es decir, estas empresas toman la prestación de un servicio y la descentralizan hacia un gran número de personas en forma llamamiento²².

Así, las empresas basadas en este nuevo modelo de empleo plantean la difícil cuestión de determinar la naturaleza jurídica de la relación que las une con los trabajadores debido a que normalmente suelen contratar a prestadores de servicios a través de vínculos mercantiles calificando a éstos como autónomos o trabajadores autónomos económicamente

¹⁸ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» (Dictamen de iniciativa) (2014/C 177/01), p.3

¹⁹ Ídem

²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud sus autónomos”. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pp. 83-96

²¹ Disponible en: <https://byzness.elperiodico.com/es/economicos/20200115/gig-economy-economia-pequenas-tareas-7806567>

²² TODOLÍ SIGNES, Adrián. “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*. N.º 140, 2017/2018, pp.95-103

dependientes²³ (TRADE). Esto supone que “*se vuelve “invisible” al empleador y “transparente” al trabajador por desaparecer para el Derecho del Trabajo y por ser aprehensible por el empresario en sus técnicas de control*”²⁴.

Por todo ello la doctrina iuslaboralista está inmersa en la discusión acerca de la calificación de las personas que llevan a cabo la prestación de servicios en el marco de las empresas basadas en la “*gig economy*” bien como trabajadores por cuenta ajena bien como trabajadores por cuenta propia. Nos encontramos ante un dilema que genera una evidente inseguridad jurídica²⁵.

En palabras de BELTRÁN DE HEREDIA, desde el punto de vista laboral, el término “economía de las plataformas” está integrado por dos formas de trabajo²⁶. Así, la doctrina científica ha simplificado las formas de prestación en dos tipos²⁷: “*crowdwork*” y “el trabajo a demanda vía apps/internet”.

-El “*crowdwork*” consistiría en aquel trabajo que se ejecuta a través de las plataformas poniendo en contacto a una pluralidad de organizaciones e individuos, permitiendo conectar clientes y trabajadores para llevar a cabo micro tareas (también denominadas *microtasks*), realizándose en su mayor parte “on line”. Este modelo consta de tres elementos²⁸: i) los “solicitantes”, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) Los trabajadores que prestan los servicios; iii) y las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir

²³ NIETO ROJAS, Patricia. “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. *IUSLabor 1/2019*, ISSN 1699-2938, pp. 327-341

²⁴ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “La Lucha contra los falsos autónomos» en la prestación de servicios vía app. El caso «deliveroo»”. *IUSLabor 2/2018*, ISSN 1699-2938, pp. 280-293

²⁵ LÓPEZ RODRÍGUEZ, Josune. “Labour risks prevention regarding work-on-demand via apps”. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*. N° 41, 2019, pp. 1-18

²⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. *Ob. cit.* p.7

²⁷ SERRANO OLIVARES, Raquel. “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad”. En RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.C & HERNÁNDEZ BAJARANO, M, *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, 1ª ed, Bomarzo, 2017, pp. 19-48.

²⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián. “El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo”. Universidad de Valencia, 2015, pp. 1-32.

oferta y demanda y que perciben un porcentaje (una comisión) por cada prestación de servicios realizada.

-El “trabajo a demanda vía apps/internet” se refiere a trabajos tradicionales tales como transporte, limpieza, tareas administrativas, reparación de aparatos electrónicos, cocineros a domicilio, etc., que son ofrecidos y asignados a través de las *apps* que se encarga de “*garantizar unos estándares mínimos de calidad en el servicio y la selección de la mano de obra*”²⁹

Se diferencian fundamentalmente en que el “*crowdwork*” se ejecuta “on line” facilitando a clientes y prestadores de servicios poder operar desde cualquier lugar, mientras que el “trabajo a demanda vía apps/internet” solo realiza la conexión entre demanda y oferta “on line”, ejecutándose la prestación de servicios posteriormente a nivel local³⁰.

Siguiendo a BELTRÁN DE HEREDIA, ambos tipos se refieren a una externalización de la actividad empresarial a partir de la atomización del proceso productivo en pequeñas unidades y su ejecución autónoma e independiente³¹. Ello conlleva una descentralización productiva que se configura en forma de convocatoria, exigiendo que los prestadores de servicios sean los suficientes como para poder hacer frente a la demanda.

En España cabe hacer referencia a la Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) que desde el año 2010 es la organización empresarial que impulsa la digitalización de la economía española. En base al informe elaborado por la misma, *España Nación Digital*³² está compuesta por más de 500 empresas, pymes y *startups*, de los sectores clave, con el fin de crear en España y Europa un entorno adecuado para el desarrollo y crecimiento de la economía digital.

Dentro de Adigital existen distintas asociaciones y colectivos empresariales que funcionan de manera colaborativa. Dado la temática del presente trabajo cabe destacar a Sharing España (SHES), colectivo que nace dentro Adigital y que agrupa diferentes empresas de la economía colaborativa, bajo demanda y de acceso, con el objetivo de analizar y divulgar el impacto que

²⁹ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. *Ob. cit.* p.8

³⁰ SERRANO OLIVARES, Raquel. *Ob. Cit.* p.29

³¹ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. *Ob. cit.* p.8

³² Disponible en: <https://www.naciondigital.net/>

estas nuevas economías y los modelos basados en plataformas tienen en el desarrollo socioeconómico y en la sostenibilidad³³.

Como miembros integrantes de SHES pueden destacarse plataformas basadas en la colaboración como Airbnb, BlaBlaCar, y otras basadas en la prestación de servicios como Uber, Glovo, Deliveroo.

1.2- ¿Qué son las plataformas digitales?

Desde una perspectiva general, la plataforma digital es uno de los agentes intervinientes en la economía colaborativa junto a los prestadores de servicios y los usuarios.

En el informe³⁴ realizado por el Servicio de Estudios de la Confederación de la UGT (ESTUDIOS, nº 1. - 6 de septiembre de 2019) se definen como aquellas redes digitales que coordinan transacciones mediante el uso de algoritmos. De esta definición se extraen dos elementos: en primer lugar, que la red es un espacio digital en el que los bienes y servicios son ofertados y demandados; y en segundo lugar que los algoritmos se utilizan para ajustar y coordinar las transacciones de forma automatizada.

Desde una perspectiva económica podrían definirse como agentes económicos que pueden adoptar distintas posiciones como la intermediación entre demanda y oferta de productos y servicios, organización de la producción de prestaciones para su puesta en el mercado, entre otras³⁵. Así, por su base tecnológica sustentada en una plataforma digital, cuando una empresa actúa a través de esta, lo hace normalmente como intermediaria entre sus clientes, quienes solicitan la prestación del servicio, y el trabajador, quien ejecuta la prestación. Y es por ello por lo que las empresas propietarias de estas plataformas alegan por una parte que son únicamente bases de datos que facilitan esa conexión entre cliente y prestador de servicio³⁶, y por otra que los trabajadores son autónomos. Aquí es donde se plantea el debate desde el punto de vista laboral entre las plataformas de reparto y los “riders”.

³³ Disponible en: <https://www.sharingespana.es/quienes-somos/>

³⁴ Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

³⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián, SANCHÉZ OCAÑA, José Miguel., KRUITHOF AUSINA, Andrea. (2019). *El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana*. p.8

³⁶ Estudio elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación de la UGT (nº 1. - 6 de septiembre de 2019). Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

Por ello es necesario diferenciar desde el punto de vista mercantil a las plataformas que actúan como servicios de la sociedad de la información de las que, además prestan el servicio subyacente. En el primer caso dichas plataformas no estarían sujetas a autorizaciones para el acceso al mercado³⁷, mientras que, en el segundo, cuando desempeñen el servicio subyacente estarían reguladas por la normativa sectorial correspondiente además de ser necesarios los requisitos de autorización y concesión de licencias³⁸. No obstante, habrá que estar al caso concreto para determinar en qué situación nos encontramos. Para determinar si una plataforma actúa como mera intermediaria entre el prestador del servicio y el cliente o además como prestadora de ese servicio se toman en consideración tres criterios, fijados por la Comisión Europea³⁹: ¿quién fija el precio ser servicio que se ofrece?, ¿quién fija los términos y condiciones del servicio?, y ¿a quién corresponde la titularidad de los activos clave para prestar el servicio? Es decir, dependerá del nivel de control o influencia que la plataforma ejerza sobre el prestador del servicio.

Dentro de las plataformas en línea, las que mayor interés presentan para el presente trabajo son aquellas a través de las cuales se presta un servicio, quedando excluidas de lo que es propiamente la economía colaborativa porque quien presta el servicio no está ofreciendo en el mercado un bien infrautilizado (que es la esencia de la misma), sino que ofrece su tiempo a cambio de una remuneración⁴⁰. La mayor problemática que se plantea con estas plataformas es el hecho de considerar a esos prestadores de servicios como trabajadores autónomos (sobre todo en relación con las plataformas de reparto como Deliveroo o Glovo) es decir, estableciendo con los mismos vínculos de naturaleza civil o mercantil para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo. Además, con ello pueden colocar a los trabajadores en situaciones de precariedad, a la vez que disminuyen la capacidad regulatoria y de control del Estado sobre el mercado de servicios⁴¹.

³⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “*Una Agenda Europea para la economía colaborativa*”. Bruselas, 2.6.2016 [COM (2016) 356 final]. p.6

³⁸ Ídem

³⁹ Ibidem, p.7

⁴⁰ TODOLÍ SIGNES, Adrián (2018). *Ob. cit.* pp. 95-103

⁴¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes”. *Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya*. N.º 28, 2019, pp. 1-14.

En definitiva, las empresas basadas en el modelo de la “*gig economy*” no contratan a los prestadores de los servicios como trabajadores de la misma (como lo haría una empresa tradicional) sino como independientes que carecen de derechos laborales. Así, a través de la contratación de trabajadores por cuenta propia las empresas consiguen prestar el servicio con unos costes notablemente inferiores a los que supondría tener trabajadores a su cargo⁴², evitando con ello gastos que afrontan finalmente los propios trabajadores.

La aparición de este nuevo modelo de prestación de servicios ha evidenciado que algunas de las bases sobre las que se ha construido la regulación de esa prestación han llegado a ser inválidas, como la distinción de los regímenes entre trabajo asalariado y el autónomo, o la menor protección con la que éste último cuenta⁴³.

1.3- El impacto en los diferentes sectores.

En el informe elaborado por The Ostelea School of Tourism & Hospitality denominado *Plataformas de economía colaborativa: una mirada global*⁴⁴, se pueden apreciar datos relativos al impacto que ha tenido este fenómeno. Se considera que la economía colaborativa está expandida en todos los sectores económicos encontrándose en una fase de consolidación.

Se estima que los cinco sectores principales de la economía colaborativa son: i) el turismo, ii) el transporte, iii) las finanzas, iv) la intermediación laboral y, v) el entretenimiento. Hasta el año 2015 el sector del transporte había registrado los ingresos más altos en Europa (1.650 millones de euros), reflejo de las grandes inversiones realizadas en el mismo a diferencia de los demás sectores; seguido por el sector del alojamiento (1.150 millones de euros).

Asimismo, se considera que estos sectores pueden incrementar los ingresos globales en unos 335.000 millones de dólares para el año 2025 frente a los solamente 15.000 millones de estimados en 2015, lo cual viene a significar un crecimiento del 2.000%. Por lo que a nivel de España se refiere, este fenómeno supone entre el 1% y 1,4% del PIB y se estima que para 2025 represente casi el 3%.

⁴² TODOLÍ SIGNES, Adrián (2018). *Ob. cit.* pp. 95-103

⁴³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2019). *Ob.Cit.* p.3

⁴⁴ Véase: http://www.aept.org/archivos/documentos/ostelea_informe_economia_colaborativa.pdf

1.3.1-Ventajas que aporta

Como ventajas consecuencia de trabajar a través de las plataformas podemos citar las siguientes⁴⁵:

1º- Impulsa el emprendimiento, la economía colaborativa sirve para la creación de nuevas empresas impulsando la economía y generando nuevos puestos de trabajo.

2º- Incrementa la confianza entre usuarios, la mayoría de las plataformas ofrecen sistemas de valoración y críticas, lo que ayuda a confiar con las personas a las que accedes⁴⁶.

3º- Supone para muchas personas una nueva fuente de ingresos.

4º- Incremento de la oferta, se ofrece mayor variedad de opciones a las personas.

Asimismo, pueden incluirse otras ventajas relacionadas con la posibilidad de pactar y acomodar las obligaciones laborales a los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores. El resultado que se puede lograr es que el trabajador pueda distribuir su tiempo de trabajo haciéndolo compatible con otras actividades (ocio, formación, conciliación de la vida laboral y familiar)⁴⁷.

1.3.2-Inconvenientes que conlleva

Los principales inconvenientes son⁴⁸:

1º- Inexistencia de regulación, consecuencia de un desarrollo más rápido de la tecnología y más lento de la legislación. Por ello se actúan en las denominadas zonas grises, carentes de normas para su regulación.

⁴⁵ Disponible en: <https://www.allianz.es/blog/coberturas/economia-colaborativa>

⁴⁶ Disponible en : <https://www.economiasimple.net/ventajas-y-desventajas-de-la-economia-colaborativa.html>

⁴⁷ DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, número extraordinario 2019, 55-83.

⁴⁸ Disponible en: <https://www.economiasimple.net/ventajas-y-desventajas-de-la-economia-colaborativa.html>

2º- Figura del falso autónomo, dada la falta de regulación en el ámbito laboral las empresas utilizan a los trabajadores como autónomos cuando realmente son trabajadores por cuenta ajena.

3º- Competencia desleal, también es consecuencia de la falta de regulación, que se da entre estos negocios colaborativos y las empresas legalmente constituidas. Los mayores conflictos hay sido los relacionados con el sector hotelero y el caso de Airbnb, y el sector del taxi con el caso Uber (prestando el servicio sin disponer de las correspondientes licencias requeridas a tal efecto).

4º- Falta de protección del consumidor, ya que las empresas que gestionan las plataformas solo tratan de actuar como intermediarios sin ofrecer ninguna garantía legal para los usuarios.

En definitiva, podría considerarse que las desventajas son consecuencia de la falta de normativa que regule este ámbito.

CAPÍTULO 2- EL MODELO DE LOS “RIDERS”: LAS PLATAFORMAS DE REPARTO.

En este capítulo se tratará de abordar las cuestiones relativas al modelo de las empresas que se basan en una plataforma para realizar la prestación del servicio, de reparto en este caso, solicitado por el cliente/consumidor. Se centrará básicamente en los modelos ofrecidos por las empresas de *Glovo* y *Deliveroo* antes citadas, que son el foco actual del conflicto sobre la calificación de la relación con los trabajadores.

Como se ha avanzado anteriormente, estas empresas basan su actividad en la “*gig economy*” o “economía de los pequeños encargos”, descentralizándola hacia un gran número de prestadores de servicio para que la lleven a cabo. A estos prestadores se les denomina *riders*, término que tiene un trasfondo que se detallará posteriormente.

2.1- Modelo de la plataforma Glovo

Glovo es una mercantil que se constituyó el 9 de septiembre de 2014, que tiene por objeto social “*la explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes por cuenta ajena actuando como comisionista y la realización de la actividad de intermediario en la contratación de transporte de mercancía por carretera en concepto de agencia de transporte, transitario, almacenista distribuidor u operador logístico*”⁴⁹. Se trata de una plataforma de intermediación “*on demand*”, entre clientes y proveedores o fabricantes de un producto, a los que pone a su disposición servicio de recogida y entrega mediante repartidores⁵⁰, a los que denomina *glovers*. Respecto a sus ingresos, percibe los mismos mediante los acuerdos comerciales concertados con establecimientos, tiendas o comercios y no de lo que desembolsan los usuarios de la plataforma por los pedidos realizados.

Hecha una breve introducción sobre la empresa, en cuanto al modelo que ofrece y las condiciones, suele establecer con los repartidores vínculos de naturaleza mercantil como se ha señalado, normalmente como TRADE. Para que accedan a la colaboración con la empresa (que es como lo denomina la misma) deben superar dos entrevistas⁵¹: en la primera se les informa acerca del funcionamiento de la aplicación y de la mecánica de reparto, y en la

⁴⁹ Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid

⁵⁰ Ídem

⁵¹ Sentencia 1818/2019, de 25 de julio de 2019, del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, Sala de lo Social, Sección 1ª.

segunda se les comunica el requisito de que deben darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA) y el desembolso de unos 20 euros para gastos de asesoría. Viene asimismo reflejado en la página web⁵² la necesidad de cumplir la normativa de la correspondiente región en materia de autoempleo y la declaración de los ingresos al acabar el año fiscal en la declaración de la renta, para poder utilizar la plataforma.

Los repartidores prestan el servicio mediante sus propios medios, es decir el vehículo (bicicleta, moto o automóvil) y el teléfono móvil, asumiendo ellos mismos los gastos⁵³. Cuestión esta que también ha sido tomada en cuenta a la hora de evaluar si la relación era laboral o no.

En cuanto al horario de trabajo, se les ofrece la posibilidad cada semana de elegir unas franjas horarias para efectuar el reparto, las cuales dependen de la valoración (el sistema de evaluación es elaborado por la propia aplicación atendiendo a distintos parámetros como la eficacia en las últimas entregas, los pedidos realizados en las últimas setenta y dos horas de alta demanda...) que obtenga el *rider*⁵⁴. Esta posibilidad está relacionada con la presunta flexibilidad que *Glovo* dice ofrecer a sus repartidores, que también ha sido objeto de debate en sentencias dado que no siempre se concedían las horas solicitadas, siendo la empresa quien decidía finalmente los días, zonas y horarios⁵⁵.

Por lo que al contenido del contrato de TRADE se refiere, según se ha confirmado en varias sentencias puede establecerse que las cláusulas reflejadas son básicamente las mismas en cada supuesto (así STSJ de Oviedo 1818/2019, de 25 de julio de 2019, Sala de lo Social, Sección 1ª; Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid; Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre de 2018, del Juzgado de lo Social N.º.39 de Madrid; Sentencia 12/2019, de 11 de enero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.17 de Madrid).

En estos fallos la empresa determinaba las mismas condiciones en el contrato que debía ser firmado por el repartidor, condiciones bajo las que posteriormente llevará a cabo la prestación del servicio y que serán tomadas en consideración a la hora de determinar la verdadera naturaleza del vínculo contractual. Así pueden destacarse las siguientes:

⁵² Disponible en: <https://glovoapp.com/es/glovers>

⁵³ Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid

⁵⁴ Sentencia 1818/2019, de 25 de julio de 2019, del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, Sala de lo Social, Sección 1ª.

⁵⁵ Ídem

-Se establece que la actividad se desarrollará de manera diferenciada de la de los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios para *Glovo*, por un trabajador autónomo con capacidad organizativa propia, asumiendo el riesgo y ventura del encargo respondiendo frente al usuario de los daños que podrían sufrir los productos⁵⁶.

-La jornada de trabajo tendrá una duración de 40 horas semanales (pudiendo aumentarse en un 30 % como máximo), escogiendo el profesional independiente los descansos semanales⁵⁷. Tiene derecho asimismo a interrumpir su actividad durante 18 días hábiles por cada año de contrato⁵⁸.

-Dispone de total libertad para aceptar o rechazar pedidos⁵⁹. Si es aceptado elige la ruta y medio de transporte, y en caso de ser rechazado el pedido es reasignado a otro *rider*. En último lugar se establece la no exclusividad del profesional con la empresa⁶⁰, siendo libre de contratar con terceros siempre y cuando perciba al menos el 75% de los ingresos de *Glovo* (requisito indispensable para ostentar la condición de TRADE).

2.2- Modelo de la plataforma Deliveroo.

Al igual que en el caso anterior, ROOFOODS SPAIN S.L (que gira en el tráfico con el nombre comercial Deliveroo) se trata de una mercantil constituida el 24 de julio de 2015 cuyo objeto social es según sus estatutos, *“el comercio al por menor, al por mayor, importación, exportación, almacenamiento y distribución de productos alimenticios y bebidas en general, con o sin establecimiento permanente, incluida la gestión y reparto de comida a domicilio, así como todas aquellas actividades necesarias para llevar a cabo dichos servicios”*.

⁵⁶ Sentencia 12/2019, de 11 de enero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.17 de Madrid, Hecho Probado Primero

⁵⁷ Ídem

⁵⁸ Sentencia 53/2019, de 11 de febrero de 2019, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid, Hecho Probado Sexto

⁵⁹ STSJ de Oviedo 1818/2019, de 25 de julio de 2019, Sala de lo Social, Sección 1ª, Antecedente de Hecho Segundo

⁶⁰ Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre de 2018, del Juzgado de lo Social N.º.39 de Madrid, Hecho Probado Noveno

Según se puede constatar en el acta de liquidación⁶¹ 462017008125108 de fecha 19 de diciembre de 2017 llevado a cabo por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia, la empresa recurre a repartidores para efectuar su actividad, con los que establece contratos mercantiles de prestación de servicios. Debe destacarse que se han empleado diversas versiones del contrato, siendo la última el Contrato de Servicios Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, entre cuyas cláusulas se deja constancia que la empresa contrata al repartidor en calidad de proveedor por cuenta propia de servicios de reparto (legalmente definido como TRADE). Asimismo, se establece que el trabajador autónomo realizará los servicios con criterios organizativos propios, pudiendo trabajar para cualquier otra parte por lo que no hay pacto de exclusividad. También se pone de manifiesto que el trabajador independiente deberá poner de su parte el equipo necesario para el desarrollo de la actividad que al igual que en el caso de *Glovo* será el vehículo y teléfono móvil, cuyos costes soportará él mismo⁶², fijadas todas las cláusulas de forma unilateral por la empresa, según consta en esta acta de liquidación.

Antes de la celebración del contrato, los *riders* debían asistir a una sesión formativa acerca del comportamiento a mantener con el cliente y el restaurante, así como las instrucciones necesarias para darse de alta en el RETA y en el censo de obligados tributarios.

En resumen, gran parte de las características del modelo de *Glovo* son extrapolables a éste, por cuanto que los repartidores también pueden aceptar o rechazar pedidos libremente (aunque les podría perjudicar por ejemplo en la asignación de horarios o la entrada de pedidos) y elegir los turnos dentro del horario general, comunicando a la empresa cada semana su disponibilidad horaria⁶³.

En ambos casos el repartidor es retribuido por pedido (en el caso de *Glovo* también por kilometraje y tiempo de espera, y en el caso de *Deliveroo* perciben una suma en concepto de disponibilidad) que suele oscilar entre los tres y los seis euros (de lo que hay que descontar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social que él mismo debe abonar)⁶⁴, teniendo la

⁶¹ Disponible en: [https://www.intersindical.org/docs/Acte_inspecci%
c3%
b3_treball_1.pdf](https://www.intersindical.org/docs/Acte_inspecci%c3%b3_treball_1.pdf)

⁶² Sentencia 197/2019, de 10 de junio de 2019, del Juzgado de lo Social N.º 5 de Valencia

⁶³ Sentencia 244/2018, de 1 de junio de 2018, del Juzgado de lo Social N.º.6 de Valencia.

⁶⁴ Disponible en: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190528/repartidor-glovo-trabajo-sueldo-contrato-7478178>

obligación de girar facturas cada quince días a la empresa por la actividad desempeñada durante ese periodo.

Como puede comprobarse, de la lectura de las cláusulas de ambas empresas se observa perfectamente que no estaríamos en presencia de una relación laboral. Sin embargo, como ha mencionado en alguna ocasión la jurisprudencia (Sentencia 127/2018, de 8 de febrero, del Tribunal Supremo) lo relevante no es el nombre o calificación que las partes otorguen al contrato sino el contenido de este. Por ello, aunque tales empresas se empeñen en considerar que la relación es por cuenta propia, el contenido de la misma lleva a cuestionar que se trate de ese tipo por el hecho de que la prestación del servicio se realiza de tal modo que se asemeja más a lo que es una relación laboral.

2.3- Retos y consecuencias que plantean las plataformas para los trabajadores y el Derecho del Trabajo.

El hecho de que contemos con escasa construcción jurisprudencial⁶⁵ e intervención de las administraciones laborales provoca cierta inseguridad a la hora de considerar si las plataformas generan empleo dependiente o autónomo, debido también a la falta de unos criterios uniformes. En esta misma línea existe cierta preocupación sobre el riesgo de deslaboralización, es decir que se considere trabajo autónomo lo que puede ser asalariado⁶⁶, ya que una calificación inoportuna del trabajo tiene repercusiones para el trabajador. Una de las principales consecuencias es la falta de protección social. Así, en base al informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo⁶⁷ (OIT) que recoge los resultados de dos encuestas realizadas por el Departamento de Investigaciones y el Servicio de Mercados de Trabajo Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo a personas que trabajan en plataformas dedicadas a la asignación de micro tareas, solo 6 de cada 10 encuestados en 2017 contaban con un seguro de salud y apenas el 35% tenía una pensión o plan de jubilación (y solo el 16% para los que este modelo constituye su principal fuente de ingresos).

⁶⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2019). *Ob. Cit.* p.5

⁶⁶ Ídem

⁶⁷ Oficina Internacional del Trabajo: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.

Estos porcentajes pueden deberse a la inviabilidad de que con los ingresos obtenidos los repartidores puedan pagar las cotizaciones derivadas del alta en la Seguridad Social o un seguro privado⁶⁸.

Por ello puede decirse que los modelos de las plataformas carecen de las garantías de las que disponen los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, porque al ser calificado como autónomo conlleva la privación de beneficios sociales, seguro o pensión procedente de los servicios prestados, permitiendo a la empresa librarse de responsabilidades y obligaciones relacionadas con la legislación laboral⁶⁹. También se caracterizan por la traslación de riesgos, como se ha mencionado, de estas empresas a los trabajadores, asumiendo estos los costes *en términos de precariedad e insuficiencia de ingresos*⁷⁰. Por ello se acude de forma prioritaria al trabajo independiente para cargar a los trabajadores con los costes de organización productiva y del amparo social.

Otro riesgo de gran trascendencia está relacionado con el accidente de trabajo. Este colectivo de repartidores no cuenta con los amparos que se derivarían de un accidente de trabajo, a diferencia de los vinculados por medio de un contrato laboral, esencialmente porque para ellos no existe un centro de trabajo en sentido estricto ni otras herramientas que no sean las aportadas por ellos. Es de gran relevancia por el simple hecho de que son los que más probabilidades tienen de sufrir accidentes no solo por horas de trabajo y el cansancio acumulado sino también por el incompleto material de protección.

En definitiva, estos trabajadores afrontan un contexto laboral inseguro e inestable⁷¹ con la dificultad de construir un proyecto de vida a medio o largo plazo por no disponer de un salario garantizado o estable, situándose en una posición alejada del trabajo decente. Éste es definido por la OIT *“como trabajo productivo, que asegura igualdad de oportunidades y tratamiento para todas las mujeres y los hombres, a cambio del cual se cobra una remuneración justa, con el que existe seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, que brinda perspectivas de desarrollo personal y da*

⁶⁸ DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. (2019). *Ob. Cit.* pp. 55-83

⁶⁹ DE STEFANO, Valerio. La “*gig economy*” y los cambios en el empleo y la protección social”. En Gaceta Sindical, reflexión y debate. *¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo*. N°.27, 2016. pp. 149-169.

⁷⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2019). *Ob. Cit.* p.6

⁷¹ DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. (2019). *Ob. Cit.* pp. 55-83

*a los trabajadores libertad para expresar sus preocupaciones, para organizarse y participar en las decisiones que afectan su vida laboral*⁷².

El hecho de que la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales esté subordinada en la mayoría de países a la existencia de una relación laboral por cuenta ajena, dificulta la posibilidad de garantizar unas condiciones de trabajo seguras y dignas en estos casos⁷³.

Además, muchos de los trabajadores se ven envueltos en una situación de hiperdependencia debido a que están sometidos a las exigencias tanto de la plataforma como de los clientes (mediante los sistemas de evaluación) y del mercado (por la necesidad de realizar un elevado número de encargos para lograr unos ingresos suficientes)⁷⁴.

Las plataformas, no obstante, defienden la no laboralidad de las prestaciones en su modelo fundamentándose en el nivel de control de la prestación que tiene el trabajador y en la calificación que ambas partes han otorgado al contrato que les vincula⁷⁵. Incluso la terminología que utilizan para referirse a los prestadores del servicio como *riders*, que es la más empleada y conocida, hace pensar a los juristas la existencia de una voluntad de evitar una “denominación más tradicional que podría tener efectos legales”⁷⁶. También se amparan en indicios como *la “relativa” libertad de aceptar o no un encargo, la “engañosa” disponibilidad horaria, la inexistencia de un centro de trabajo y la aportación por el propio trabajador de los medios necesarios para el desarrollo de las tareas*⁷⁷ (vehículo y teléfono móvil).

Siguiendo con la cuestión de la laboralidad, se puede hablar tres posiciones diferentes⁷⁸:

⁷² Oficina Internacional del Trabajo: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.

⁷³ DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. (2019). *Ob. Cit.* pp. 55-83

⁷⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2019). *Ob. Cit.* p.6

⁷⁵ *Ibidem.* p.5

⁷⁶ *Ídem*

⁷⁷ DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. (2019). *Ob. Cit.* pp. 55-83

⁷⁸ CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. “Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, N.º. 1, enero-marzo de 2020. pp. 36-37.

-En la primera se situarían los que defienden el carácter laboral, con fundamento en que las nuevas formas de organización del trabajo por las empresas y la forma de relacionarse con ellas no eliminan las notas características de la relación de trabajo (subordinación, ajenidad y dependencia) fundamentalmente porque los trabajadores trabajan bajo criterios y controles impuestos por la propia plataforma.

-En una segunda posición se encontrarían quienes cuestionan dicha laboralidad, basándose en los criterios anteriormente citados, como la “libre” elección del horario, la no exclusividad o la aportación del material de trabajo por el trabajador.

-Y la tercera posición sería aquella en la que se opta por una vía intermedia, no considerando a los trabajadores ni subordinados ni autónomos sino como una tercera categoría que necesita una situación específica y que debe ser regulada.

CAPÍTULO 3- CONTROVERSIAS QUE PLANTEAN EN LA ACTUALIDAD. SENTENCIAS A FAVOR Y EN CONTRA DE CONSIDERAR LA RELACIÓN COMO LABORAL.

En este tercer capítulo se abordará el concepto de trabajador sujeto a una relación laboral junto a las características inherentes a la misma, así como el concepto de trabajador autónomo y las notas que conforman la figura de TRADE. En último lugar se expondrán algunas sentencias que posicionan a los *riders* en el marco de una relación de trabajo y otras que consideran a éstos como trabajadores independientes y por ende no sometidos al poder de organización y dirección de las empresas. Cabe decir que *“tanto la dinámica del sistema productivo y ocupacional como la mentalidad social provocan constantemente el replanteamiento sobre quiénes deben considerarse trabajadores por cuenta ajena y por tanto tutelados por el ordenamiento laboral, y quienes han de catalogarse como trabajadores por cuenta propia”*⁷⁹, siendo importantes las repercusiones de la inserción en una u otra categoría tanto desde el punto de vista del empresario (encarecimiento de costes fijos laborales) como del trabajador (la protección laboral)⁸⁰.

La finalidad consistirá en ver, según los fallos de los tribunales cuál de ambas situaciones y sus consiguientes regulaciones es la que más se asemeja al contexto en el que se encuentran los repartidores. Ello resulta importante porque la legislación laboral otorga ciertas protecciones al trabajador asalariado que no atribuye al trabajador por cuenta propia, en base al hecho de que se entiende que el primero se encuentra en una posición de subordinación y el segundo no⁸¹.

⁷⁹ Guía “*El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*” (2018), p.24. Disponible en: <https://www.ugt.es/guia-el-trabajo-en-la-economia-colaborativa-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales>

⁸⁰ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. «Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber». *Estudios de Deusto* 67, n.º 1; 2019, pp. 385-414. [http://dx.doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](http://dx.doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414)

⁸¹ MALO, Miguel Ángel. “Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas”. *Papeles de Economía Española* N.º.156, 2018, pp. 146-158.

3.1- Concepto de relación de trabajo. Las notas definitorias de la misma.

La relación de trabajo es un nexo jurídico que vincula a empleadores y trabajadores que tiene lugar cuando una persona decide prestar su trabajo a cambio de una remuneración⁸².

Según ROJO TORRECILLA⁸³, relación laboral será toda aquella que se ajuste y cumpla con las exigencias marcadas por la normativa aplicable. Así, cuando una relación es calificada como laboral le será de aplicación el 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). El artículo 1.1 ET, que delimita el ámbito de aplicación de la normativa laboral, será aplicable *“a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*, mientras que el art 1.2 ET delimita la condición de empleador a las personas (físicas o jurídicas) o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, *“así como de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

Resulta asimismo relevante determinar qué debe entenderse por “trabajador”. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 20 de noviembre de 2018 (asunto C-147/17) establece que debe definirse en base a criterios objetivos que caractericen a la relación laboral atendiendo a los derechos y deberes de las partes, para determinar seguidamente que lo esencial de la relación laboral será que *“una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”*.

A partir de esta delimitación se desprenden las notas que caracterizan una relación laboral: la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la retribución⁸⁴. En consecuencia, quedarían fuera del ámbito de la normativa laboral aquellas prestaciones de servicios en las que esté ausente una o varias de las notas esenciales, como señala la propia ley al establecer varias exclusiones legales indicando en el artículo 1.3-g ET que afectará *“en general, a todo trabajo que se efectúe en*

⁸² Disponible en: <https://www.revista80dias.es/2019/10/14/156495/el-modelo-laboral-de-las-plataformas-digitales-de-reparto/>

⁸³ Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/04/unas-notas-sobre-el-objeto-del-derecho.html>

⁸⁴ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. 2019. *Ob. Cit.* p.385-414

desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo⁸⁵. En cuanto a estos elementos esenciales de la relación laboral:

-respecto al carácter personal y a la voluntariedad, se hace referencia a que la prestación de servicios se realiza de manera voluntaria y personal por parte del trabajador (que debe ser una persona natural, física), es decir obedece a una decisión libre del mismo⁸⁶;

-la ajenidad alude a que quien realiza el trabajo o actividad productiva es un extraño tanto respecto de los resultados como respecto a su organización, de modo que esos resultados obtenidos de la actividad son adquiridos por el empleador⁸⁷;

-la subordinación o dependencia hace alusión a que el trabajador presta el servicio bajo el ámbito de organización y dirección del empresario⁸⁸; y

-la retribución, que es la obtención de un salario abonado por el empresario al trabajador por su trabajo personal. Sirve de criterio delimitador para la diferenciación de los trabajos benévolos o amistosos⁸⁹.

Junto al artículo 1 ET que como se ha expuesto, delimita desde el punto de vista positivo la relación laboral, debe destacarse la presunción *iuris tantum* de laboralidad que el artículo 8 ET atribuye a la relación entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe⁹⁰.

De las cuatro notas de laboralidad, presentan mayor interés la ajenidad y la dependencia por ser las características, como recoge la jurisprudencia, que conforman los dos elementos indispensables para distinguir la relación de trabajo de otros tipos de contrato⁹¹. A modo de ejemplo pueden mencionarse las SSTs 6415/2009, de 7 de octubre de 2009 y 44/2018, de

⁸⁵ NIETO ROJAS, Patricia (2019). *Ob. Cit.* pp. 327-341

⁸⁶ Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

⁸⁷ OTERO GURRUCHAGA, César. “El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad”. *Derecho de las relaciones laborales*, N°.1, 2018, pp.61-74

⁸⁸ Ídem

⁸⁹ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Ob. Cit.* pp.280-293

⁹⁰ STS 44/2018, de 24 de enero de 2018, Fundamento de Derecho Tercero

⁹¹ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. 2019. *Ob. Cit.* pp.385-414

24 de enero de 2018, que establecen esta noción para identificar al contrato de trabajo en los siguientes términos:

“...en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios; en el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada; cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral”.

Tanto la dependencia como la ajenidad han sido (y serán hasta que concluya el debate) objeto de análisis por parte de los jueces a la hora de apreciar la concurrencia o no de indicios de laboralidad respecto de la situación de los *riders*. Hay que tener también en cuenta que, como menciona la STS 127/2018, de 8 de febrero de 2018, Fundamento de Derecho Tercero, se trata de conceptos *“de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación”*.

La dependencia no supone una subordinación absoluta, característica del modelo fordista en el que era mucha más rígida y exigente, sino la inclusión del trabajador en el ámbito organicista de la empresa o, dicho de otro modo, en el círculo rector y disciplinario del empresario⁹², dando paso con ello a una concepción más flexible. Supone en definitiva la *“sujeción a las órdenes e instrucciones del empresario necesarias para el buen desarrollo de la actividad o quebacer convenido en el vínculo contractual”*⁹³.

En el caso de los *riders*, puede decirse que esta nota se encuentra desdibujada porque, por un lado, cuentan con cierto grado de autonomía en el desarrollo de la actividad, pero por otro, cuentan con una notable subordinación en su vínculo con la plataforma. Desde el CESE se ha puesto de relieve la importancia de redefinir el concepto de subordinación jurídica *“de cara*

⁹² OTERO GURRUCHAGA, César. 2018, *Ob. Cit.* pp.61-74

⁹³ LUJÁN ALCARAZ, José. “El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N°.58, 2005, pp. 13-39.

a la dependencia económica de los trabajadores y garantizar los derechos laborales con independencia de los formatos que adopte la actividad”⁹⁴.

Para determinar la existencia de dependencia, la STS 902/2017, de 16 de noviembre, sistematiza los indicios comunes a esta nota, que son: “la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador”.

En el caso de los *riders* como indicios de dependencia tenidos en cuenta por quienes consideran la relación como laboral, pueden citarse el hecho de que prestan los servicios bajo las instrucciones y condiciones fijadas unilateralmente por la empresa, deben descargarse una aplicación gestionada por la propia empresa, es necesario que se encuentren en el lugar fijado por la misma (“centroide”) para que les fueran asignados pedidos, reciben instrucciones sobre el modo en que debe llevarse a cabo el reparto, el comportamiento a mantener, entre otras conductas que deben seguir⁹⁵.

La ajenidad por su parte consistiría en una “cesión anticipada del resultado del trabajo al empresario”⁹⁶, pudiendo ser explicada desde 3 perspectivas⁹⁷:

*ajenidad en los frutos → entendiendo por frutos no solo los productos tangibles sino también cualquier clase de aprovechamiento y utilidad económica consecuencia del trabajo.

*ajenidad en los riesgos → representa el hecho de que el trabajador no interviene económicamente en los beneficios o pérdidas derivadas de la actividad empresarial, es decir no asume el riesgo de esa actividad, correspondiendo el mismo al empresario.

*ajenidad en el mercado → supone que el producto pasa directamente de la empresa al mercado y no del trabajador al mercado, es decir que es el empresario quien ofrece su

⁹⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Una Agenda Europea para la economía colaborativa» [COM (2016) 356 final] p. 3

⁹⁵ ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *Ob. Cit.* pp.280-293

⁹⁶ LUJÁN ALCARAZ, José. *Ob. Cit.* pp. 13-39

⁹⁷ OTERO GURRUCHAGA, César. *Ob. Cit.* pp.61-74

actividad empresarial en el mercado adoptando las decisiones relativas a ese producto como puede ser el precio de venta, la localización de la actividad, etc.

La citada STS 902/2017, de 16 de noviembre de 2017, al igual que en el caso de la dependencia, determina otra serie de indicios para apreciar la existencia de ajenidad, tales como *“la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario --y no del trabajador-- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo 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”*.

En el conflicto planteado entre las plataformas de reparto y los *riders*, la nota de ajenidad podría también quedar patente por el hecho de que estos últimos carecen totalmente de organización empresarial, porque es la empresa la titular de la plataforma en la que a través de una aplicación se organiza la actividad empresarial, siendo dicha aplicación el medio esencial y principal de los trabajadores para el desarrollo de su actividad⁹⁸. Al respecto, la Sentencia 53/2019, de 11 de febrero, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid, puso de manifiesto que el repartidor nunca podría llevar a cabo la tarea desvinculado de la plataforma; es impensable que solo con su vehículo y teléfono móvil pueda transportar mercancías entre los proveedores y los clientes. Por ello *“si decidiera emprender por sí mismo este tipo de actividad como auténtico autónomo, estaría condenado al fracaso y sus posibilidades de crecimiento como emprendedor serían nulas, ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, que se publicita en redes sociales a través de los buscadores tipo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de los productos que la demandada suministra”*. Se constata así el escaso valor que tendrían los medios materiales aportados por los repartidores frente a la aplicación y la marca propiedad de la empresa.

3.2- El trabajo autónomo y la figura del TRADE.

El marco normativo español ofrece en principio tres posibles calificaciones de las relaciones entre la plataforma y los prestadores de servicio a través de ésta. La primera, calificar a los repartidores como trabajadores asalariados, expuesta en el apartado anterior. La segunda sería

⁹⁸ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. “La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”. *Temas Laborales* N.º 146/2019. pp. 121-158.

la consideración de que esa relación contractual está protagonizada por un trabajador autónomo, y en relación con ésta se encontraría la última posible calificación, es decir la de considerar a los *riders* como TRADE, que se desarrollarán seguidamente⁹⁹.

El trabajo autónomo está regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA), en cuyo artículo 1.1 delimita su ámbito de aplicación subjetivo, disponiendo que serán trabajadores autónomos “*las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial*”.

Así, cuando no concurren las notas específicas de la dependencia y ajenidad el trabajo será considerado como autónomo, sin perjuicio de que como se ha dicho anteriormente, se trata de conceptos de un nivel de abstracción elevado por lo que deberán ponderarse caso por caso atendiendo a la concurrencia de otros indicios a través de los cuales se puedan materializar¹⁰⁰. Las empresas defensoras de la naturaleza mercantil del vínculo se basan en hechos como que el trabajador puede elegir cuándo inicia y cuándo termina su jornada, la libertad de elegir o rechazar pedidos y la libertad de organizar su trabajo, la asunción de la responsabilidad por los daños en los productos, o que los medios aportados por él era los esenciales para la prestación del servicio (Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre de 2018, del Juzgado de lo Social N.º. 39 de Madrid).

La figura del TRADE (vista como solución a proteger los intereses de las partes como la flexibilidad y menores costes para la plataforma y ciertas garantías profesionales a los prestadores del servicio¹⁰¹), que es la que adopta el *rider* cuando suscribe el contrato con la empresa, no ha de ser entendida como una figura a medio camino entre el trabajador asalariado y el autónomo, ya que se trata de un trabajador autónomo que reúne las características de éste¹⁰².

⁹⁹ SUÁREZ CORUJO, Borja. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”. *Temas Laborales* N.º 141/2018. pp. 37-66.

¹⁰⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”. *Temas Laborales* N.º.138/2017, pp. 85-123.

¹⁰¹ SUÁREZ CORUJO, Borja. *Ob. Cit.* pp. 37-66

¹⁰² OTERO GURRUCHAGA, César. *Ob. Cit.* pp.61-74

El TRADE se encuentra regulado en el artículo 11 LETA donde se dispone que “*son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*”, debiendo cumplir unas condiciones para ostentar tal caracterización que vienen estipuladas en el apartado 2 del artículo 11 LETA (no tener trabajadores a cargo, no subcontratar con terceros, no ser titular de un establecimiento comercial, tener criterios organizativos propios, entre otras). No deben concurrir las notas de laboralidad propias de la relación laboral pero sí darse la dependencia económica exigida por la ley respecto del cliente porque en caso contrario perdería tal condición.

El hecho de considerar a los repartidores como TRADE supone en cierto modo el reconocimiento de algunas garantías profesionales que acercan *tímidamente el régimen jurídico al trabajador asalariado*¹⁰³. Sin embargo, recurrir a esta figura comporta el riesgo de que se emplee por parte de las plataformas para encubrir verdaderas relaciones laborales.

Es un hecho que el prestador de servicios a través de las plataformas no obedece al perfil clásico del trabajador por cuenta ajena, ya que dispone por un lado de una mayor independencia, pero por otro lado no cuenta con la libertad propia de un autónomo en cuanto a la organización, dirección y ejecución de la actividad¹⁰⁴. Así, la línea que separa el contrato mercantil y el laboral se vuelve más difusa, dificultado su encaje en una u otra regulación.

Todo esto conlleva en la mayoría de los supuestos la consideración de los *riders* como “falsos autónomos” por entender los tribunales que concurren los indicios típicos de la relación de trabajo o aplicando la presunción de laboralidad prevista en el artículo 8 ET, a pesar de que las plataformas tiendan a considerarles como independientes. Por último y en relación con esto, resulta importante hacer mención a la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que otorga una noción acerca del falso trabajo por cuenta propia estableciendo que se produce cuando se declara una persona como trabajador por cuenta propia aun cuando se reúnen las condiciones propias de la relación laboral, con el objetivo de evitar ciertas obligaciones jurídicas o fiscales. “*Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una*

¹⁰³ SUÁREZ CORUJO, Borja. *Ob. Cit.* pp. 37-66

¹⁰⁴ OTERO GURRUCHAGA, César. *Ob. Cit.* pp.61-74

relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación”.

3.3- El conflicto entre las empresas y trabajadores ante los tribunales. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este último apartado del presente capítulo se abordará el comentario de alguna de las sentencias que han sido dictadas por nuestros órganos jurisdiccionales, fallando algunos de ellos contra de las empresas en el sentido de considerar el vínculo empresa-*rider* como laboral, mientras que otros han fallado a favor de éstas entendiendo que efectivamente el repartidor es un TRADE. Nos centraremos en los fundamentos de derecho de cada resolución debido a que se han expuesto en cierto modo los hechos probados en capítulos anteriores.

3.2.1- Sentencias favorables al reconocimiento de una relación laboral.

La primera sentencia en España que declaró la laboralidad de un *rider* fue la Sentencia 213/2018, de 29 de mayo, del Juzgado de lo Social N.º 11 de Barcelona, en relación con la plataforma Take Eat Easy. En su Fundamento de Derecho Cuarto determina que de conformidad con los hechos probados la relación entre la empresa y los repartidores era de carácter laboral. Como hechos que incidieron en la calificación de la relación como laboral están:

1. La empresa contrataba a repartidores distribuidos por la ciudad en turnos de trabajo de 4 horas, esperando a que la aplicación les asigne un pedido¹⁰⁵.
2. El material necesario era prestado por la empresa (uniformes, mochilas, móviles) debiendo los trabajadores abonar una fianza de 150 euros; los horarios también eran aprobados por la misma; el salario percibido por los *riders* proviene de Take Eat Easy y no de los restaurantes o clientes, y consta de una parte fija y variable.
3. En último lugar, la empresa disponía de un régimen disciplinario que penalizaba la impuntualidad, el incumplimiento de ciertos requisitos como el reparto sin bolsas con el logo de la empresa o sin hacer uso de la caja facilitada... extinguiéndose el contrato con la acumulación de 4 faltas.

¹⁰⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. <https://ignasibeltran.com/2018/06/13/riders-take-eat-easy-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-nota-al-caso-pimlico-plumbers-uk/>

Conforme a ello, la sentencia concluye que la actividad de los *riders* se realizó dentro del círculo organizativo, directivo y disciplinario del empresario, sometidos a una jornada laboral, planificando el disfrute de sus vacaciones “y percibiendo importes que sólo pueden ser tildados de naturaleza salarial, haciendo uso de mochilas y terminales móviles cedidos por la empresa, sin que estas características queden desvirtuadas o atenuadas para que se hayan celebrado contratos mercantiles, o algunos de los trabajadores hayan sido dados de alta en el RETA, dado que procede estar a la realidad de los hechos más que a su forma”.

Días después se publicó la Sentencia 244/2018, de 1 de junio, del Juzgado de lo Social N.º 6 de Valencia, respecto de la empresa Roodfoods Spain S.L que es titular de la plataforma virtual bajo el nombre comercial de Deliveroo condenándola al pago de la indemnización por despido improcedente y fallando en el mismo sentido que el Juzgado de lo Social N.º 11 de Barcelona; y que resulta de interés por ser también de las primeras sentencias que se pronunciaron a cerca de las plataformas de reparto.

Algunos autores como TODOLÍ SIGNES¹⁰⁶ han considerado que de conformidad con la legalidad vigente y con los indicios de laboralidad, empresas como Deliveroo no respetaban tal legalidad al no conceder a los repartidores la categoría de trabajador laboral denegando con ello los derechos laborales y no cotizar en el Régimen General.

El litigio sobre el que resuelve la citada sentencia del Juzgado de lo Social N.º 6 de Valencia trata sobre la contradicción entre lo que sucede en la realidad y lo que figura escrito; por ello lo determinante en este conflicto sobre la determinación del vínculo es el contenido real de las prestaciones contractuales (lo que coincidiría con la realidad) y no la denominación que las partes atribuyan al contrato (formalidad)¹⁰⁷. Los argumentos que emplea la sentencia y que se asemejan a la Acta de ITSS en Valencia son los siguientes:

1. En primer lugar, la sentencia establece en su Fundamento de Derecho Segundo que la conclusión no es otra que en el supuesto sobre el que versa concurren las notas características de la ajenidad y la dependencia, dado que la prestación del servicio a favor de la demandada “*presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena*”.

¹⁰⁶ TODOLÍ SIGNES, Adrián. <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>

¹⁰⁷ ROJO TORRECILLA, Eduardo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/06/el-caso-deliveroo-valencia-importa-la.html>

2. Respecto a la dependencia se ha constatado que el *rider* trabajaba acatando las instrucciones que le eran dadas y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la empresa. Así respecto al horario, las franjas en las que el repartidor quería trabajar debían situarse entre las fijadas previamente por la empresa decidiendo además ésta última el horario final. El *rider* está en todo momento controlado por dispositivo GPS, y también se vigilaban los tiempos de reparto.
3. El hecho de que se aporte por parte del repartidor el vehículo y el teléfono móvil para la prestación del servicio no supone que disponga de la organización empresarial ya que lo realmente relevante son la aplicación y la página web. En relación con la aportación del vehículo la propia Sala indica (Fundamento de Derecho Segundo) que ello no desvirtúa la relación laboral siempre que “*no tenga la relevancia económica necesaria para convertir su explotación en elemento fundamental de dicha relación...quedando configurado el vehículo como una mera herramienta de trabajo*”.
4. Sobre la ajenidad, el argumento esgrimido es que es un hecho no controvertido que es la propia plataforma quien fija el precio de los servicios no pudiendo el repartidor percibir cantidad alguna en metálico (salvo la propina) debido a que ese precio por servicio era cobrado mediante la aplicación. El *rider* también desconocía los restaurantes que disponen del servicio prestado por Deliveroo, es decir la relación se da entre los restaurantes y los clientes con la empresa y no con el repartidor, originándose así una *relación mercantil entre ellos, pero no entre los repartidores y aquellas*¹⁰⁸. Esto último puede constituir un indicio de laboralidad del S.XXI conocido como “ajenidad en la información”, según manifiesta TODOLÍ SIGNES¹⁰⁹. Por todo ello puede concluirse que se dan los tres tipos de ajenidad: ajenidad en los frutos, ajenidad en los riesgos y ajenidad en el mercado. En cuanto a la ajenidad en la marca hay que tener en cuenta que los repartidores no actúan de forma personal en el mercado, sino que lo hacen bajo una marca ajena que es propiedad de la empresa, siendo los clientes de ésta última.

Podemos concluir en este caso que no es posible sostener el carácter no laboral de la relación a la vista de los indicios expuestos que reflejan todo lo contrario, la existencia de un vínculo

¹⁰⁸ Ídem

¹⁰⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. <https://adriantodoli.com/2017/09/14/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-digital/>

laboral entre ambas partes¹¹⁰, puesto que como se ha mencionado a lo largo del trabajo las notas de la ajenidad y dependencia son conceptos de abstracción bastante elevada por lo que deben ser analizados caso por caso, valorando el conjunto de indicios de uno y otro concepto.

A continuación, abordaremos el comentario de la primera sentencia que declaró la laboralidad de un *rider* de Glovo. Se trata de la Sentencia 53/2019, de 11 de febrero, del Juzgado de lo Social N.º 33 de Madrid, interesante no solo desde la argumentación jurídica sobre el asunto concreto sino también por la reflexión que se hace a cerca del cambio en el ámbito laboral que suponen las nuevas tecnologías y con ellas las nuevas relaciones de trabajo¹¹¹. Así ocurre con las plataformas de reparto, “*como en este caso, en las que se presta un servicio de transporte de mercancías. La plataforma relaciona a cliente y proveedor, pero necesita de un eslabón adicional: la persona que ponga a disposición de aquellos los bienes elaborados por éstos*” (Fundamento de Derecho Tercero). En el Fundamento de Derecho Quinto señala la necesidad de analizar los “nuevos indicios” de laboralidad en el momento de determinar si concurren o no las notas de ajenidad y dependencia, como consecuencia de la incidencia de las TIC.

En cuanto a los argumentos en los que se basa para dar por existente la relación laboral son los siguientes:

1. En el Fundamento de Derecho Séptimo se determinan una serie de indicios que reflejarían ese carácter laboral de la relación tales como duración de la jornada en 40 horas, prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de Glovo, cuidar los comentarios en redes, etc. Se pone asimismo de manifiesto que el repartidor no media en la determinación del contenido del contrato lo cual demuestra “*la inicial posición de desigualdad entre partes desde la que la relación ha quedado conformada*”.
2. En el Fundamento de Derecho Octavo se alude a la retribución, estableciéndose que el *rider* no dispone de facultad alguna para fijar o negociar su retribución. El pago no se lleva a cabo del cliente al repartidor (ya que el cliente tampoco negocia con este último acerca del precio por el servicio) sino que dicho pago se realiza por parte de Glovo.

¹¹⁰ LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. “Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias”. *LaBoUR & Law Issues*, Vol. 4, N.º 2, 2018. ISSN 2421-2695. pp. 53-78

¹¹¹ ROJO TORRECILLA, Eduardo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/02/sigamos-hablando-sobre-la-economia-de.html>

3. A la hora de apreciar la nota de la dependencia y del poder de organización y dirección¹¹² cabe destacar que es Glovo quien tiene la facultad de designar al *rider* concreto en función de una serie de parámetros como la valoración de los clientes, atendiendo a la eficacia de los repartidores... lo cual puede ser indicio de que no existe esa presunta libertad de los *riders* para decidir trabajar y organizar su trabajo (Fundamento de Derecho Noveno).
4. Establece el juzgador la necesidad de que la valoración de los indicios (esgrimidos por Glovo) de no laboralidad de las parcelas de libertad con las que cuenta el *rider* debe realizarse teniendo en cuenta la forma en que se desarrolla el trabajo en el S.XXI con las plataformas digitales y la influencia de las TIC (Fundamento de Derecho Undécimo).
5. Otro hecho tenido en cuenta es que el repartidor no sería capaz de desarrollar la actividad únicamente con el teléfono móvil y el vehículo, desvinculado de la plataforma, de modo que “*si decidiera emprender por sí mismo este tipo de actividad como auténtico autónomo, estaría condenado al fracaso y sus posibilidades de crecimiento como emprendedor serían nulas*”. Además, queda patente igual que en el caso de la sentencia anterior contra Deliveroo, que los medios materiales del *rider* (móvil y vehículo) tienen escaso valor a diferencia de la marca y la aplicación (Fundamento de Derecho Duodécimo).
6. En el presente caso también concurre la nota de ajenidad porque el repartidor carecería de sentido de no integrarse en la actividad empresarial de Glovo, teniendo lugar dicha introducción cuando una micro tarea es encomendada y aceptada. Se aprecia la ajenidad en los frutos, riesgos y en el mercado por cuanto que el destinatario del resultado de la actividad es la entidad mercantil asumiendo igualmente los riesgos derivados del trabajo constituyéndose como intermediario entre la tarea del *rider* y su destinatario (Fundamento de Derecho Decimotercero).
7. Se tiene en cuenta la Decisión del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles del 30 de abril de 2018 (Caso Dynamex Operations West) en la que se estableció que una relación en el ámbito de las plataformas digitales será laboral salvo que se acredite que el trabajador está libre de control y dirección de la empresa, que realiza un trabajo fuera del curso habitual de la empresa, o que esté involucrado en un negocio establecido independientemente, de igual naturaleza que el trabajo desempeñado.

¹¹² Ídem

8. En último lugar, en el Fundamento de Derecho Decimoquinto se establece que para la determinación de una relación de empleo o no habrá que estar al caso concreto, atendiendo a las circunstancias que caracterizan la relación entre las partes y basándose en tres criterios: *la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo y la existencia de una remuneración*; criterios que se cumplen en el presente asunto debido a que el repartidor actúa bajo la dirección de la plataforma digital; desarrolla una actividad de valor económico, real y efectiva por la cual es retribuido diferenciando a un voluntario de un verdadero trabajador.

La primera resolución de un Tribunal Superior de Justicia (TSJ) acerca de los *riders* fue la STSJ de Asturias 1818/2019, de 25 de julio, Sala de lo Social- Oviedo, Sección 1ª, que confirma la Sentencia 61/2019, de 20 de febrero, del Juzgado de lo Social N.º 1 de Gijón la cual declaraba a un *rider* de Glovo como “falso autónomo”, desestimando con ello el recurso interpuesto por parte de la mercantil.

El TSJ entiende que son la plataforma y la marca los elementos imprescindibles y los verdaderos medios de producción¹¹³ para poder desarrollar la actividad debido a que sería muy complicado que un repartidor preste los servicios transportando la comida entre restaurante y cliente en calidad de autónomo, prescindiendo de la plataforma y únicamente con su vehículo y móvil. Al respecto, en el Fundamento de Derecho Cuarto se remite la Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15 – UBER, para constatar que los medios utilizados por el repartidor son accesorios o complementarios, “*que carecen de tanta relevancia como la aportación por la empresa de los medios más específicos de instalación técnica*”. Por ello es necesario que el repartidor se integre en la plataforma para el desempeño de su actividad.

La empresa, como establece la sentencia (Fundamento de Derecho Cuarto), no se limita a la coordinación de actividades empresariales, sino que lo que hace es “*imponer una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir*”. Es evidente una vez más que la ajenidad y la dependencia están presentes en el caso tanto por la dirección y organización que ejerce la empresa sobre los repartidores como por las obligaciones que establece para los trabajadores. En la sentencia de instancia se establecen ciertos indicios que permiten acreditar la existencia de estas dos notas (Fundamento de Derecho Tercero).

¹¹³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. <https://adriantodoli.com/2019/08/02/analisis-de-la-primer-sentencia-de-un-tribunal-superior-de-justicia-que-declara-a-un-rider-falso-autonomo/>

Respecto de la dependencia o subordinación señala la existencia de órdenes y procesos estandarizados que evidencian la falta de libertad propia de un trabajador autónomo; la fijación de la jornada con los días de descanso y los casos de suspensión del contrato; el continuo control que se ejerce sobre los repartidores a través de la aplicación y de sistemas de localización... En cuanto a la ajenidad señala que *“en un entorno tecnológico el gran aporte logístico lo supone la propia aplicación, que es de titularidad de la empresa y cuyo control ostenta ésta en exclusivo”* por cuanto que los clientes contactan con la empresa directamente y no con los repartidores, correspondiendo los resultados del servicio a la empresa, así como los riesgos de la actividad. En último lugar, en relación con la retribución, es la mercantil quien la abona (y no el cliente) tras el giro de una factura por parte del *rider* atendiendo a criterios fijados por aquella. Tampoco se cuestionan la voluntariedad y naturaleza personal de la prestación.

La sentencia señala en su Fundamento de Derecho Quinto que la figura del TRADE no encaja con el modelo organizativo de la empresa por una serie de circunstancias. Indica que una de las características de tal figura es que la actividad profesional debe desarrollarse fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, lo cual no sucede en este caso. Tampoco se cumple el requisito de disponer de una infraestructura productiva y material propio porque como se ha demostrado lo relevante es la aplicación y no el vehículo o teléfono móvil.

Resulta interesante como señala el profesor TODOLÍ SIGNES¹¹⁴, la cita que se hace en la sentencia de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea), que en el momento de dictarse la sentencia no estaba vigente, la cual trata de otorgar una respuesta normativa acerca del “trabajo atípico”. Interesante porque con ello, señala dicho autor, se pretende enviar un mensaje de que la normativa española no puede modificar la calificación de los trabajadores en plataformas, dado que se ha estado barajado la posibilidad de establecer la figura del TRADE digital lo cual podría contradecir la normativa comunitaria.

A la vista de las tres sentencias comentadas, se aprecia que todas se fundamentan en los mismos indicios para constatar la concurrencia de las notas específicas de ajenidad y dependencia para demostrar así la existencia como consecuencia de ello de una relación

¹¹⁴ Ídem

laboral, calificando a los repartidores como “falsos autónomos”. No obstante, existen otras sentencias que se han pronunciado en el mismo sentido.

Así merece mención la Sentencia 40/2020, de 17 de enero, del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª; sentencia que ratifica la del Juzgado de Primera Instancia (Sentencia 510/2018, de 22 de julio, del Juzgado de lo Social N.º 19 de Madrid) sobre la actuación de la ITSS, más conocido como el “Macro juicio contra Deliveroo” dado que afectó a más de 500 *riders*. Esta decisión del TSJ asintió la doctrina que emitió él mismo para el caso de Glovo (comentado en líneas anteriores), con la particularidad de que ahora se trata del primer fallo de un Tribunal Superior sobre una actuación de la ITSS, “*ratificando que los repartidores de comida a domicilio de Deliveroo son falsos autónomos, dando así la razón a la Seguridad Social y confirmando la primera decisión de la Inspección de Trabajo*”¹¹⁵.

Dicha sentencia del TSJ en su Fundamento de Derecho Decimocuarto concluye que el carácter de la relación el laboral por la apreciación de “*habitualidad, retribución periódica, dependencia y sujeción a las órdenes e instrucciones empresariales, ajenidad de frutos y riesgos, y carácter personalísimo de la prestación del servicio*”.

Conviene destacar el siguiente párrafo que figura en el mismo fundamento de derecho el cual indica que “*...la calificación de las relaciones jurídicas como por cuenta propia o por cuenta ajena es materia de orden público, no sujeta a la libre autonomía de las partes; de modo que, cuando en una relación jurídica concurren materialmente las notas propias de la laboralidad, ésta ha de considerarse una relación por cuenta ajena, aunque las partes la hayan calificado formalmente de otro modo; máxime cuando en dicha correcta catalogación jurídica no concurre sólo un interés privado de las partes, sino también un interés público que viene dado por el debido encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social y en relación con las cotizaciones y prestaciones de dicho sistema, así como en materia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, etc.*”

Una de las más recientes sentencias es la Sentencia 123/2020, de 27 de abril, del Juzgado de lo Social de Zaragoza, en la cual se aprecian también la concurrencia de todas notas típicas de una relación laboral considerando finalmente los *riders* de Deliveroo como trabajadores por cuenta ajena. También cabe citar la Sentencia 1034/2020, de 21 de febrero, del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª; que califica a los repartidores de Glovo como trabajadores por cuenta ajena manteniendo el criterio de otras resoluciones respecto a esta empresa como son las SSTSJ de Madrid 1155/2019, de 27 de noviembre y 1223/2019, de 18 de diciembre.

¹¹⁵ Disponible en: https://elpais.com/economia/2020/01/23/actualidad/1579792836_324982.html

3.2.2- Sentencias desfavorables al reconocimiento de una relación laboral.

Una de las primeras sentencias que resolvió a favor de las plataformas virtuales admitiendo como válido el modelo de las mismas y considerando a los repartidores como un TRADE fue la Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre, del Juzgado de lo Social N.º 39 de Madrid. Los argumentos utilizados en la sentencia para apreciar la autonomía del repartidor sintetizados en el Fundamento de Derecho Quinto son:

1. La realidad material no difiere de la realidad formal¹¹⁶. Lo que ha ocasionado alguna crítica en autores como TODOLÍ SIGNES o ROJO TORRECILLA es el hecho de que la sentencia deja entender que quién debe probar la realidad material es el trabajador y de no hacerlo se entenderá válido lo pactado entre ambas partes¹¹⁷. Dado que las partes han pactado un contrato de naturaleza mercantil, la relación también tendrá ese carácter. Se critica esta circunstancia porque no se estaría a lo dispuesto en el artículo 8 ET sobre la presunción *iuris tantum* de laboralidad, debiendo probar la autonomía del trabajador la propia empresa.
2. El repartidor no estaba sujeto a una jornada u horario. En palabras de la sentencia tenía “*el dominio completo de su actividad*”, pudiendo elegir su franja horaria, la ruta a seguir, desistir de un servicio aceptado... características que no son predicables de una relación laboral.
3. Ausencia de poder disciplinario sobre el *rider*, con la excepción de cierta “penalización” en lo que a la puntuación se refiere cuando no se encuentre operativo en la franja horaria reservada por él mismo. Se indica que ello es consecuencia de capacidad de autoorganización del repartidor. Entiende la Magistrada que tanto el geo localizador GPS como el sistema de puntuación no son instrumentos de control por parte de la empresa. Respecto al geo localizador se establece que es una forma de “*contabilizar el kilometraje para su posterior abono en la factura*” y no para controlar la ruta elegida, mientras que el sistema de puntuación se utiliza para administrar la preferencia de acceso a los pedidos y más que un control constituiría un incentivo.

¹¹⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. <https://ignasibeltran.com/2018/09/20/caso-glovo-los-repartidores-no-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-analisis-critico-a-la-sjs-39-de-3-9-18/>

¹¹⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián. <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>

ROJO TORRECILLA¹¹⁸ adopta una posición crítica respecto a esto último porque el hecho de regular la preferencia de acceso a pedidos tendría repercusiones sobre los ingresos de los *riders*, lo que supondría que en cierto modo la empresa, en este caso Glovo, es la que determinaría en mayor medida la cuantía.

4. No se da la nota de ajenidad puesto que es el repartidor quien asume el riesgo y ventura de la actividad, decidiendo la empresa únicamente *“las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los ‘recados’”*.
5. Las herramientas de trabajo son propiedad del repartidor. Al respecto también se han mostrado críticos autores como BELTRÁN DE HEREDIA y ROJO TORRECILLA considerando que la sentencia no ha tenido en cuenta la relevancia de la aplicación, porque de nada serviría el móvil si el *rider* no tiene acceso a la misma. En este punto se contradice la presente sentencia con la dictada para el caso Deliveroo unos meses antes por el Juzgado de lo Social N.º 6 de Valencia.

Debido a todo ello la sentencia termina diciendo que se dan todas las características del contrato de autónomo TRADE, por lo que la realidad material de la relación difiere de una relación laboral.

Por su parte, la breve Sentencia 12/2019, de 11 de enero, del Juzgado de lo Social N.º 17 de Madrid, fue la segunda en España que consideró a los *riders* como trabajadores autónomos en la categoría de TRADE. La argumentación jurídica utilizada para dar por hecho que nos encontramos ante una relación mercantil puede apreciarse en su Fundamento de Derecho Segundo cuando indica que el repartidor *“prestaba servicios en el horario que él previamente determinaba, los días que él fijaba, con su propio vehículo o medio de transporte elegido por él, con su criterio organizativo propio, eligiendo el itinerario; que el riesgo y ventura del transporte lo asumía él; que no estaba sometido al poder disciplinario ni organizativo de la empresa, que era libre de aceptar o no un pedido, y que una vez aceptado, podía rechazarlo; que podía cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación; que no estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad; que el importe de la factura dependía de los pedidos efectivamente realizados (tipo de pedido, distancia kilométrica y tiempo de espera)”*.

En opinión de TODOLÍ SIGNES esta sentencia no versa sobre la “economía de plataformas” sino que juzga una realidad distinta porque no figuran menciones sobre la

¹¹⁸ ROJO TORRECILLA, Eduardo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/09/de-verdad-los-glovers-son-sus-propios.html>

plataforma, la marca de la mochila del repartidor y tampoco se pronuncia sobre el sistema de reputación online a diferencia de la anterior sentencia en la que sí se trata.

En tercer y último lugar, comentaremos la Sentencia 715/2019, de 19 de septiembre, del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª. Los indicios en los que se fundamenta para acreditar la naturaleza mercantil de la relación aparecen en el Fundamento de Derecho Segundo y son:

-La libertad de elección de la franja horaria, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad; la libertad de aceptar pedidos, sin tener que ejecutar un mínimo de ellos, con posibilidad de su rechazo incluso una vez aceptado (sin penalización alguna).

-Puede elegir la ruta, siendo el cliente y la empresa quien establece las características del producto o de la forma de entrega, estableciéndose una relación directa entre repartidor y cliente. La realización personal de la actividad sin tener trabajadores a su cargo, poniendo por su parte los escasos medios materiales que se exigen para el desarrollo de la misma (vehículo y teléfono móvil) asumiendo el *rider* los gastos de los mismos.

-Está afiliado a la Seguridad Social a través de su alta en el RETA, lo que supone su previa declaración de que en el desarrollo de su trabajo cumple con los requisitos que tal Régimen exige.

-La retribución basada en el número de servicios prestados y no fijada por unidad de tiempo. Al cobrar también por kilometraje, resulta necesario su comprobación por un geo localizador. No hay de pacto de exclusividad, siempre con respeto a los límites que marca la definición de TRADE.

-No tiene que justificar las ausencias, es suficiente la mera comunicación de su no disponibilidad.

-Asunción, como en el caso anterior del riesgo y ventura de la actividad, respondiendo frente al cliente de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto durante el transporte.

Vistas las características en virtud de las cuales el *rider* desarrollaba su actividad, la sentencia concluye que las mismas excluyen *“la concurrencia de los otros dos elementos, y precisamente los más destacados, en una relación laboral que son los de dependencia y ajenidad”*.

Se señala que no se acredita que el desarrollo de la prestación del servicio se hiciera de forma distinta de la libremente pactada por las partes, y sin prueba de la concurrencia de vicio alguno en el consentimiento. Con esto se entiende que la sentencia otorga validez a lo convenido

por las partes poniendo la carga de la prueba (como en la resolución del Juzgado de lo Social N.º 39 de Madrid antes comentado) en el repartidor de que tal situación fuera distinta. En palabras de TODOLÍ SIGNES, se trata de una “presunción de extralaboralidad” en la que prevalece lo pactado por las partes salvo que el trabajador acredite lo contrario¹¹⁹.

3.2.3- Otras sentencias dictadas por órganos extranjeros.

En el ámbito tanto europeo como internacional podemos también encontrar resoluciones que versan sobre la problemática de las plataformas de reparto y el hecho de considerar a los repartidores de distintas empresas como autónomos o como asalariados.

Así, la Decisión¹²⁰ de la Comisión de Trabajo Justo en Australia, Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd (U2018 / 2625), consideró a un trabajador de la plataforma de entrega de alimentos como empleado. La fundamentación es que la empresa disponía de capacidad para controlar la forma en la que se realizaba el trabajo, fijaba el lugar de este y los tiempos de inicio y fin de cada turno...control que quedaba reflejado “en las métricas que se usaban en el sistema de procesamiento por lotes que clasificaba el desempeño laboral del interlocutor”. Este sistema significa que para ostentar una clasificación alta el “solicitante” (*rider*) debía realizar un determinado número de pedidos, “trabajar un número mínimo de turnos en una semana y trabajar un número de viernes, sábados o domingos por la noche” (párrafo 73). También se tuvo en cuenta la escasa inversión de capital que se realizó por el *rider* en el material que utilizó para el trabajo, es decir la bicicleta (párrafo 78).

La Decisión prestó especial interés a la forma en la que se presenta por la empresa Foodora su negocio y cómo trata a los *riders* en su página web, que no difiere mucho a la utilizada por Glovo o Deliveroo¹²¹. Esto se encuentra reflejado en los párrafos 89 y 90 de la Decisión donde se refleja que Foodora exteriorizaba al *rider* como una emanación de su negocio; el contrato establecía que se vestiría con la marca de la empresa. Por su parte la página web disponía lo siguiente: “Nos preocupamos por garantizar una excelente experiencia del cliente, ya sea por la facilidad de uso de nuestro sitio web y nuestra aplicación. a la calidad [sic] de nuestro embalaje y la selección

¹¹⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. <https://adriantodoli.com/2019/10/07/el-tsj-de-madrid-confirma-sentencia-declarando-a-un-rider-verdadero-autonomo/>

¹²⁰ Disponible en: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2018fwc6836.htm>

¹²¹ ROJO TORRECILLA, Eduardo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/11/casos-foodora-australia-y-take-it-easy.html>

cuidadosa de nuestros controladores" y "Uno de nuestros mensajeros recogerá su comida directamente del restaurante".

Por todo ello concluye que el *rider* no realizaba un oficio o negocio propio, o en su propio nombre, sino que estaba trabajando como parte de ese negocio de la empresa, integrando su trabajo en el mismo y no en una operación independiente.

En Francia, el Tribunal de Casación (Cour de Cassation) en Sentencia N.º 1737 de 28 de noviembre de 2018 (17-20.079) estimó un recurso interpuesto por un *rider* de la empresa Take Eat Easy reconociendo el carácter laboral de la relación entre la plataforma y el repartidor. Mediante este fallo se anula la sentencia dictada el 20 de abril de 2017 por el Tribunal de Apelación de París, que resolvió a favor de la mercantil al entender que no había subordinación entre las partes puesto que el repartidor era libre de elegir las franjas horarias en las cuales deseaba trabajar o de no seleccionar ninguna si no quería trabajar.

El Tribunal de Casación establece que la relación laboral no depende de la voluntad de las partes o de cómo la clasifiquen, "*sino de las condiciones de hecho en que se desarrolla la actividad de los trabajadores*"¹²². También da por acreditada la subordinación porque el trabajo se desempeña bajo la autoridad de la empresa que puede dictar órdenes, controlar la ejecución y sancionar los incumplimientos. Además, el hecho de que la aplicación disponía de un sistema de geolocalización, que permitía conocer la posición del *rider* y el número total de kilómetros recorridos, junto con el poder de sanción acreditaba la existencia de un poder de dirección y control típico de una relación laboral¹²³.

A modo de otro ejemplo, podemos citar la Resolución¹²⁴ de la Corte de Ámsterdam (Rechtbank Amsterdam) de 15 de enero de 2019, que dictaminó que la relación entre Deliveroo y sus repartidores era laboral sujetándose a los mismos criterios analizados a lo largo de este epígrafe y que coinciden con los utilizados por los demás tribunales que han resuelto en este sentido. Es decir, se basa en el hecho de que la caja utilizada para el transporte tiene la marca de la empresa, las obligaciones que deben cumplirse a la hora de entregar el pedido, la posibilidad de rastreo mediante GPS...

¹²²Véase:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html

¹²³Disponible en: <http://regulatingforglobalization.com/2018/11/28/a-more-comprehensive-approach-to-platform-work-litigation/>

¹²⁴ Véase: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>

Respecto a sentencias que se han pronunciado a favor de una relación autónoma, está la Sentencia N.º 16/12875 del Tribunal de Apelación de París, de 9 de noviembre de 2017. Los hechos en los que se fundamentó eran que el repartidor de Deliveroo utilizaba materiales de su propiedad, podía subcontratar sus servicios, se encontraba registrado en el registro comercial y de empresas... hechos que para el tribunal no revelan la existencia de un vínculo de subordinación, poniéndose de manifiesto la libertad de la que disponía para realizar la actividad y para aceptar o rechazar los pedidos¹²⁵. Dice la sentencia que “*de ello se deduce que... no proporciona pruebas de que prestó servicios a DELIVEROO FRANCE bajo condiciones que lo colocan en una relación de subordinación hacia él*”. Por lo tanto, concluye la sentencia, no se establece que las partes estuvieran vinculadas por un contrato de trabajo.

En Italia, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal de Apelación de Turín, de 11 de enero de 2019, para el caso Foodora tampoco consideró a sus repartidores trabajadores asalariados tomando en cuenta las cláusulas contractuales y por no haberse acreditado la posición de subordinación respecto de la empresa. Además, no había indicios de un poder disciplinario ya que no se acreditó en ningún momento que se establecieran sanciones para el caso de que no se aceptase un pedido.

En último lugar resulta interesante dedicar unas líneas al auto del TJUE de 22 de abril de 2020 (C-692/19), *Yodel Delivery Network*, que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal de Empleo de Watford (Reino Unido) sobre la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

El órgano remitente se pregunta si en el marco de la directiva, una persona contratada por su supuesto empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es autónomo puede ser calificada como ‘trabajador’ a los efectos de esa directiva, en la medida que tenga discreción para (párrafo 23): utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio; aceptar o no las tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas; para proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos

¹²⁵ ROJO TORRECILLA, Eduardo. http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la_22.html

los competidores directos; y para fijar sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros¹²⁶.

El TJUE establece en su párrafo 27 que corresponde al órgano remitente aplicar el concepto de “trabajador” y determinar en base a las circunstancias si el trabajo de mensajería del presente caso se lleva a cabo bajo la dirección de otra persona. Y seguidamente en el párrafo 30 concreta que *“la clasificación de un 'contratista independiente' en virtud de la legislación nacional no impide que esa persona sea clasificada como empleado, en el sentido de la legislación de la UE, si su independencia es meramente teórica, ocultando así una relación laboral”*. No obstante, el TJUE concluye que no hay subordinación entre el “trabajador” y su supuesto empleador (párrafo 43) por indicios como los mencionados en el párrafo anterior, a saber: la libertad de aceptar o no tareas; utilizar subcontratistas; proporcionar sus servicios a un tercero, inclusive los competidores; fijar sus horas de trabajo...

BELTRÁN DE HEREDIA adopta una postura un tanto crítica al respecto señalando que ciertas afirmaciones contenidas en el auto podrían plantear problemas de encaje con la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, dado que la misma establece en sus artículos 9 y 10 que la facultad de rechazo de las tareas y el hecho de que se presten servicios para otras empresas de forma simultánea no son elementos suficientes para descartar la existencia de una relación subordinada.

Para concluir con este apartado, decir que en España tendremos que esperar hasta que el problemático asunto de los *riders* llegue al Tribunal Supremo para que se fijen unos criterios uniformes al respecto. El veredicto de este tribunal será clave para asentar jurisprudencia sobre si estos repartidores de empresas como Glovo o Deliveroo son “falsos autónomos” o de verdad son trabajadores autónomos como afirman dichas empresas.

¹²⁶ BELTRÁN DE HEREDIA RUIS, Ignasi. <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>

CAPÍTULO 4- LA FALTA DE REGULACIÓN EN ESPAÑA.

En este último capítulo se expondrá la falta de regulación que existe en España y los riesgos que ello conlleva para los repartidores, así como la posible solución propuesta para una eventual regulación de los mismos. También se comentarán brevemente las respuestas que han tenido al respecto, por un lado nuestro país vecino Francia con la figura del auto-empleo y del freelance, y por otro Italia con Ley N.º 128, 2 de noviembre que veremos a continuación.

4.1- Posible precariedad laboral con las plataformas digitales.

Una de las grandes preocupaciones respecto al trabajo derivado de las plataformas digitales es la calidad del empleo que proporcionan¹²⁷, dado que el tratamiento que reciben los *riders* por parte de estas plataformas supone que las condiciones en las que se prestan los servicios son peores respecto de las que ostentan los trabajadores tradicionales. Reflejo de ello es la irregularidad de los ingresos (ya que normalmente varía en función del número pedidos) y la inestabilidad del empleo, viéndose también afectado el tiempo de trabajo, “*que no encaja en los módulos horarios tradicionales*”¹²⁸ por cuanto que el trabajo a través de las plataformas exige una disponibilidad inmediata. Es decir, pueden apreciarse tres principales áreas de inseguridad que podrían tildar de precario este tipo de trabajo¹²⁹:

-Insuficiente estabilidad económica → los beneficios obtenidos por los repartidores están sujetos a las fluctuaciones del mercado de la demanda.

-Inexistencia de límites temporales de la prestación → ello ocasiona en los repartidores riesgo de agotamiento que repercute en su bienestar psicofísico, dado que en ocasiones se ven en la necesidad de realizar más pedidos para obtener unos ingresos mayores y cubrir los costes y gastos de su actividad.

-Derechos de representación → el hecho de que la *gig economy* abarca un conjunto de trabajadores no agrupados y casi invisibles, conlleva que no puedan beneficiarse de un poder sindical que vele por unas condiciones de trabajo más justas.

¹²⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “La Agenda Reguladora de la Economía Colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social”. *Temas Laborales* N.º 138/2017, pp. 125-161

¹²⁸ Ídem

¹²⁹ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. *Ob. Cit.* pp. 385-414

Respecto de los ingresos que perciben no debe olvidarse que deben descontarse una serie de cantidades¹³⁰. Por un lado, estarían los gastos de mantenimiento de los materiales de trabajo; por otro los gastos de la Seguridad Social, dado que se requiere su alta en el RETA por lo que deben abonar la correspondiente cuota; y en último lugar, los gastos fiscales debiendo atender a sus obligaciones con Hacienda. Ello sumado al escaso “sueldo” que perciben les aleja del trabajo decente, definido anteriormente, y de las posibilidades de construir un proyecto de vida, afrontando así un contexto laboral inseguro e inestable.

En definitiva, dice la OIT¹³¹, el trabajo a través de las plataformas digitales de asignación de micro tareas se caracteriza por la percepción de remuneraciones inferiores al salario mínimo, flujos impredecibles de ingresos y la ausencia de protecciones laborales que pueden observarse en una relación de trabajo típica (mencionar que desde 2018 Glovo empezó a ofrecer a sus “trabajadores” un seguro de accidentes y de responsabilidad civil).

La realidad es que estas nuevas formas de empleo en el contexto de la *gig economy* han modificado las relaciones laborales tradicionales, incorporándose en los ordenamientos jurídicos dando lugar a importantes quebras en los derechos sociales¹³². En el mismo sentido establece la OIT en su informe sobre “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital (2019)*” que la emergencia de estas plataformas supone uno de los cambios más importantes, en lo que al ámbito laboral se refiere, de los últimos diez años.

Independientemente del carácter de la relación entre las plataformas y los “colaboradores”, este tipo de prestación de servicios ha dado lugar a una nueva modalidad de trabajo atípico¹³³. No obstante, debe matizarse que los términos “precario” y “atípico” no pueden utilizarse como sinónimos, si bien en muchas ocasiones un trabajo atípico va acompañado de cierta precariedad¹³⁴.

En relación con el trabajo atípico y precario es interesante hacer referencia a Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo

¹³⁰ Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/03_guia_estudio_0.pdf

¹³¹ Oficina Internacional del Trabajo: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.

¹³² RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. *Ob. Cit.* pp. 121-158

¹³³ SUÁREZ CORUJO, Borja. *Ob. Cit.* pp. 37-66

¹³⁴ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. *Ob. Cit.* pp. 385-414

precario (2016/2221(INI)), en cuyo párrafo 2 establece que el trabajo atípico (según la definición dada por Eurofound)¹³⁵ se refiere a las “*relaciones de trabajo no conformes con el modelo estándar o típico de empleo a tiempo completo, regular y de duración indeterminada con un único empleador a lo largo de un periodo largo de tiempo*”; mientras que en el párrafo 3 figura que por trabajo precario debemos entender “*aquellas formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la UE o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o protección social adecuada*”. Además, señala una serie de indicadores para apreciar la existencia de riesgo de precariedad y que son (párrafo 6):

- “*escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo; protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido;*

-*remuneración insuficiente para llevar una vida digna; derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;*

-*protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación; perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;*

-*bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva; un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad*”

Así, la ausencia de una regulación al respecto sitúa a los repartidores en un vacío legal en el que carecen de garantías, que junto con la descentralización productiva de las empresas y la enmarcación de los repartidores en el ámbito del trabajo autónomo para prestar el servicio, se trata de eludir la legislación laboral, dejando a los “trabajadores” próximos a una verdadera precariedad¹³⁶.

Otro aspecto que debe tenerse en cuenta es el hecho de que los *riders* al estar configurados como autónomos disponen de menos protección en materia de prevención de riesgos laborales. La razón es que la Ley 3/1995, de 0 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que al ámbito de aplicación se refiere (artículo 3), está orientada principalmente para los trabajadores vinculados con un contrato de trabajo.

¹³⁵ Véase: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

¹³⁶ SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. *Ob. Cit.* pp. 385-414

En España se está barajando la posibilidad de crear una nueva figura que se adapte a esta situación y ofrezca a los repartidores ciertas garantías o coberturas de las que no disponen.

El objetivo es la creación de un nuevo tipo de trabajador autónomo, denominado “TRADE digital”. Dicho objetivo se persigue por una mesa de trabajo integrada¹³⁷ por Adigital, la Asociación Española de Startups, Marcas de Restauración y la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA).

Esta iniciativa para la creación del “TRADE digital” resulta favorable para las plataformas digitales puesto que supondría la adaptación de la legislación laboral a su modelo de trabajo. No obstante, la ITSS y algunos sindicatos como Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT) no apoyan la creación de esta figura optando por su encuadramiento en la legislación vigente sin tener que realizar una reforma laboral, dado que entiende UPIT que este tipo de TRADE no deja de ser un autónomo con el mismo sistema que el vigente¹³⁸, es decir no supone ningún cambio significativo respecto de los TRADE actuales.

A continuación, analizaremos la Propuesta Normativa en Materia de Trabajo en Plataformas Digitales¹³⁹ presentada en 2019 por la patronal de éstas últimas, Adigital. Con esta propuesta se trata de contribuir a la creación de una normativa que ampare la actividad de estas plataformas aportando seguridad tanto a las empresas como a los usuarios y prestadores del servicio, situándose así en la línea de lo dispuesto en la Sentencia 53/2019, de 11 de febrero, del Juzgado de lo Social N.º 33 de Madrid en el sentido de que *“lo más recomendable es que este nuevo modo de trabajar, venciera la pereza legislativa configurando lo que como sostiene algún sector de la doctrina (Todolí), una nueva relación laboral especial de las previstas en el art. 2 ET”* (Fundamento de Derecho Decimosexto). Por ello considera necesaria una reforma de la LETA para considerar a los repartidores como trabajadores autónomos y demostrar que su alta en el RETA es correcto.

¹³⁷

Disponible

en:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/03/22/autonomos/1553247450_423731.html

¹³⁸ Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4101412/0/uberizacion-extendera-traera-mayor-precariedad-laboral/>

¹³⁹ Disponible en: <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>

También se trata mediante dicha propuesta de dismantelar algunos de los “mitos” sobre las plataformas digitales y los repartidores entre los que podemos destacar los siguientes (páginas 9 a 11):

- ❖ Frente al mito de que los repartidores son empleados de la empresa se indica la flexibilidad que tienen estos para elegir las horas y días de trabajo;
- ❖ En relación al mito de la precariedad la propuesta indica que los ingresos medios de los *riders* oscilan entre los 8 y 11 euros la hora, mientras que en el régimen laboral se prevé 4 euros la hora en base al convenio colectivo del sector de elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio.
- ❖ Respecto al mito de la desprotección social de los repartidores se muestra que el Gobierno había acordado con algunas organizaciones representativas de los autónomos en 2018 la aprobación de un decreto que contenga protecciones y coberturas sociales obligatorias.
- ❖ En relación con que este tipo de trabajo supone unas pérdidas a gran escala para la Seguridad Social por calificar a los repartidores como trabajadores autónomos, la propuesta hace uso de un estudio de la UGT para demostrar que *“el régimen laboral es responsable del 45% del déficit de la Seguridad Social (que en 2017 alcanzó los 16.800 millones de euros), mientras que solo el 7% se atribuye al trabajo autónomo”*.

En definitiva, como se ha indicado se propone, a parte de la reforma, una extensión y adecuación de la normativa del trabajo autónomo mediante la creación de ese “TRADE digital” que permitiría garantizar una protección social y reconocer derechos individuales y colectivos como pueden ser las interrupciones temporales en la actividad, la prevención de riesgos laborales, la formación profesional, la protección frente a contingencias de salud o el cese de la actividad profesional.

4.2- La figura del travailleur indépendant en Francia.

Francia se sitúa en primera posición siendo uno de los primeros países en pronunciarse sobre la regulación de esta nueva forma de trabajo. Su actuación frente a la economía colaborativa, bajo demanda y de plataformas digitales comenzó desde el año 2009 con la creación de una

nueva figura de trabajador, el *auto-entrepreneur*¹⁴⁰. Su finalidad es facilitar a toda persona el inicio de una actividad económica, lo cual ha resultado exitoso por las características que reúne esta figura¹⁴¹.

Destaca la simplicidad y rapidez del proceso para obtener tal condición, teniendo que cumplimentar un registro online y esperar la certificación en un plazo de entre una y dos semanas. El carácter universal también favorece su éxito dado que es apta para cualquier persona que quiere poner en marcha una actividad económica. Otra característica a destacar tiene que ver con las contribuciones sociales, que a diferencia de los trabajadores autónomos que deben abonar un mínimo de mil euros al año, los *auto-entrepreneur* no están sujetos a límites. Lo mismo sucede con el IVA, estando sujetos los primeros al régimen general y exentos los segundos salvo que superen los mínimos previstos.

En palabras de Adigital, “...la figura introducida en el ordenamiento francés facilita y propicia el desarrollo de nuevas formas de negocio permitiendo un acceso fiable, rápido y cómodo al mundo empresarial y a trabajos complementarios. Las nuevas tecnologías son el presente de la economía, que se está renovando y adecuando a la nueva coyuntura mundial donde las plataformas desempeñan el papel principal”. De ahí que en España también se pretenda incorporar una nueva figura en la que se puedan enmarcar los *riders* a través de una renovación de la legislación del trabajo autónomo, dejando de ser un “infierno para la tecnología”¹⁴² porque de lo contrario, dice Charles de Froment (responsable de Asuntos Públicos en Stuart) en una entrevista con Adigital, España perdería oportunidades de desarrollo para consumidores, para trabajadores y para la economía en general.

En último lugar, junto a la figura del *auto-entrepreneur* hay que tener en cuenta la del *freelance* o “travailleur indépendant”, que se incorpora con la Ley N.º 2016/1088, de 8 de agosto, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de las carreras profesionales, en su Capítulo IV, pudiendo destacar de la misma lo siguiente¹⁴³:

¹⁴⁰ Véase en: <https://blog.adigital.org/el-futuro-del-trabajo-pasa-por-el-autoentrepreneur-franc%C3%A9s-798039187974>

¹⁴¹ Ídem

¹⁴² Disponible en: <https://www.libremercado.com/2018-08-11/francia-a-diferencia-de-espana-apuesta-por-la-economia-digital-mediante-la-figura-del-auto-empleo-1276623310/>

¹⁴³ Foro Mundial de la Seguridad Social. 33ª Asamblea General de la AISS. Bruselas, Bélgica, octubre 2019.

-Lo más relevante es la creación en el Código de Trabajo francés de un estatuto particular para aquellos trabajadores que llevan a cabo la prestación de los servicios a través de las plataformas digitales que conectan a los prestadores de servicios y a los destinatarios, siendo considerados no como trabajadores por cuenta ajena sino trabajadores independientes (“travailleurs indépendants”)¹⁴⁴.

-Los trabajadores de las plataformas podrán beneficiarse de los seguros de accidentes laborales cuya responsabilidad se hace recaer en la Plataforma. Ésta debe asumir el coste de la cobertura.

-Tendrán derechos sindicales, es decir de creación de sindicatos, de pertenencia y de representación. También tendrán derecho a la acción colectiva en defensa de sus intereses.

-La plataforma debe permitir que los trabajadores continúen en su formación profesional.

Esta Ley N.º 2016/1088, de 8 de agosto se complementó con la Ley N.º 2018/771, de 5 de septiembre, de libertad para la elección del futuro profesional.

4.3- La respuesta ante el trabajo a través de las plataformas de reparto en Italia.

En Italia existe un Decreto Ley que versa sobre el estatus de los profesionales que ofrecen sus servicios a través de las plataformas digitales y también abarca las obligaciones de las empresas respecto de los repartidores¹⁴⁵. Mediante dicho decreto se establece la obligación para las plataformas de establecer un seguro obligatorio para los repartidores con el objetivo de otorgarles tanto una mayor protección como unas mayores garantías en el supuesto de que tengan un accidente o enfermedad laboral. Asimismo, prevé el establecimiento de un salario mínimo por hora.

Disponible en: <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf>

¹⁴⁴ LÓPEZ DE LA FUENTE, Graciela. “Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail n° 2016-1088”. En MELLA MÉNDEZ, Lourdes & VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018. pp. 193-211.

¹⁴⁵ Disponible en: <https://blog.adigital.org/worker-tech-plataformas-digitales-e-iniciativa-p%C3%BAblica-innovadora-e34782413d5a>

El Proyecto de *Ley Disciplina Delle Piattaforme Digitali* pretende someter la actividad de las plataformas digitales al organismo encargado de velar por la competencia en Italia (Autorità garante de la concorrenza e del mercato). Se prevé la creación de un Registro electrónico en el que deberán inscribirse con carácter obligatorio dichas plataformas. Deberá prestarse especial atención al documento de política empresarial (*documento di politica aziendale*) que reúne una serie de obligaciones. Por un lado, como obligaciones positivas deberá ser accesible por aquellas personas que quieran registrarse en la plataforma digital, contendrá las condiciones contractuales entre la plataforma digital y los usuarios, deberá informar a éstos últimos de las pólizas de seguros suscritas por la plataforma y de aquellas eventualmente suscritas por los usuarios operadores, y deberá establecer un modo para efectuar el pago de forma electrónica¹⁴⁶. Por otro lado, en cuanto a obligaciones negativas se prevé el establecimiento de tarifas obligatorias para los usuarios operadores, la obligación de promoción de los servicios del gestor por parte del usuario operador, el control en la ejecución de la prestación del servicio por el usuario operador, en particular a través de aparatos o sistemas de hardware o firmware, entre otras¹⁴⁷.

Finalmente, la Ley N.º 128, 2 de noviembre (cuyo origen se sitúa en el decreto-ley de 3 de septiembre que regula las disposiciones urgentes para la tutela del trabajo y para la resolución de las crisis empresariales) también reviste importancia sobre los *riders* de Italia¹⁴⁸. En primer lugar, cabe destacar que la misma no reconoce directamente el carácter laboral de su relación las plataformas, sino que se establece la posibilidad de declarar posteriormente la falta de autonomía en el trabajo si se acredita la dirección de la actividad por parte de la plataforma. Otro aspecto que puede destacarse de esta ley es que prohíbe la retribución por pedidos realizados, debiendo ser fijada por los convenios colectivos correspondientes. En defecto de su regulación en el convenio colectivo oportuno, se fijará una cantidad mínima por hora en base a otros convenios colectivos de sectores equivalentes. Y al igual que la Ley N.º 2016/1088, de 8 de agosto (para Francia), esta también prevé que los repartidores disfruten de un seguro frente a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

¹⁴⁶ JARNE MUÑOZ, Pablo. “Italia se lanza a regular la economía colaborativa: a propósito del Proyecto de Ley Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e disposizioni per la promozione dell’economia della condivisione”. *Democrazia Digital e Governo Elettronico, Florianópolis*, N.º 14, 2016, pp 83-95.

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ Disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2019/11/de-nuevo-sobre-los-trabajadores-de.html>

CONCLUSIONES

PRIMERA. – Los fenómenos originados como consecuencia del avance tecnológico y el uso de las nuevas tecnologías han venido para quedarse. Hemos visto cómo han conseguido transformar el ámbito del trabajo consolidando nuevas formas de organización del mismo y dando lugar con ello a empleos muy distintos de los asentados tradicionalmente, en los que lo tecnológico no estaba presente o no incidía del mismo modo. Así, hoy en día las TIC, internet y las redes sociales han favorecido la creación de nuevos negocios caracterizados por su capacidad de alcance mayoritario y por la capacidad que tienen de satisfacer nuestras necesidades con un solo *click* de forma mucho más rápida.

Uno de estos nuevos negocios es el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales que generan un contexto de inseguridad jurídica respecto de la situación laboral de las personas que deciden acudir a las mismas para el desarrollo de su actividad. Por ello muchos autores del ámbito del Derecho del Trabajo entienden que estos empleos conllevan la pérdida de garantías y derechos de los que disfrutaban los trabajadores en sectores más tradicionales. Cabe decir que, si bien estos nuevos modelos innovadores ofrecen muchas ventajas sobre todo económicas, generando también nuevos puestos de trabajo o suponiendo unos ingresos extra, conllevan determinados riesgos que ocasionan una situación tanto de inestabilidad como falta de seguridad para el trabajador.

SEGUNDA. – El modelo que ofrecen las plataformas de Glovo y Deliveroo para los *riders* es un claro ejemplo de empresa innovadora en el ámbito tanto mercantil como laboral, no sólo por el uso que se requiere de elementos tecnológicos sino también por la forma en la que dichas mercantiles desarrollan su actividad a través de los repartidores. La complejidad que plantean respecto a la calificación del vínculo entre empresa y repartir es comprensible por la presencia tanto de indicios que considerarían la relación de laboral como rasgos que calificarían a la misma finalmente como mercantil. Hay decir que, el hecho de que presente indicios de ambos tipos de trabajo, dependiente y autónomo, no obsta para que, a la vista de la presunción de laboralidad prevista en el ET y del contenido real de las prestaciones, se declare al *rider* como trabajador por cuenta ajena dado que los indicios del trabajo autónomo serían “aparentes”. Prueba de ello sería la fijación del horario únicamente por parte de las empresas (aunque mantengan que son los repartidores quienes eligen su horario) así como el establecimiento unilateral de la misma de las condiciones contractuales limitándose los *riders* a firmar el contrato sin intervenir en la negociación o determinación de esas condiciones, considerándoles como la parte débil de la relación.

La actuación de la ITSS ante esta situación ha resultado clave para poder trasladar el debate a los tribunales y que sean éstos quienes terminen resolviendo sobre la situación en la que se encuentran los repartidores de tales empresas, aunque tampoco han conseguido solventar las dudas sino más bien incrementarlas mediante pronunciamientos ambiguos; y en parte también ha servido para acercarnos a la realidad contra la que se enfrentan los mismos, un contexto carente de garantías y revestido de precariedad. Por ello uno de los retos a los que se deberá enfrentar el Derecho del Trabajo para dar salida a esta situación es la regulación necesaria del ámbito de las plataformas digitales.

TERCERA. – En los tiempos que vivimos es inevitable que no nos encontremos con situaciones que pongan en entredicho la legislación laboral y, como en este caso, las notas más importantes a tener en cuenta en el ámbito del trabajo, la dependencia y la ajenidad. Si bien es cierto que estas dos notas en el pasado obedecían a ciertos rasgos o indicios para determinar el carácter laboral o no, en la actualidad no es necesario más que detenerse y observar las nuevas formas de organización que presenta el trabajo y el impacto que éstas tienen sobre el mismo para darse cuenta de que se requiere de una interpretación de aquellas distinta, adaptada a estas nuevas formas de empleo que desvirtúan en cierto modo los indicios clásicos tenidos en cuenta con anterioridad al surgimiento de las mismas.

La interpretación de esas notas por parte de los tribunales ha dado paso a pronunciamientos en ambos sentidos, lo cual es entendible por el simple hecho antes mencionado de que se presentan rasgos tanto del trabajo autónomo como del trabajo dependiente y también porque no disponemos de unos criterios fijos en base a los que podamos atenernos a la hora de calificar a estos repartidores. Por ello, quizá sea necesaria una regulación a nivel supranacional que fije unas pautas a seguir a la hora de determinar la condición que ostentan los *riders*. Sin embargo, a pesar de esta diversidad de pronunciamientos, considero que sería más razonable entender que concurren en los *riders*, si bien con ciertos matices, la ajenidad y la dependencia por cuanto que en ningún momento perciben cantidad alguna del cliente final, sino que son retribuidos por la empresa mediante el giro de facturas, trasladándose los resultados de su actividad directamente a la mercantil, prestando los servicios en base a las instrucciones que se fijen unilateralmente por la empresa. Esos matices tienen que ver con que los prestadores de servicios a través de plataformas no se ajustan en su totalidad al concepto de trabajador por cuenta ajena porque disponen de mayor independencia, pero también de menor libertad en cuanto a la organización, dirección y desarrollo de su actividad, libertad que es propia del autónomo.

Una posible solución, como establece por ejemplo TODOLÍ SIGNES, consistiría en detenernos en nuevos indicios de laboralidad, modernizando los conceptos clásicos de dependencia y ajenidad y adaptándolos a los nuevos modelos productivos que surgen, como el de las plataformas de reparto.

CUARTA. – La pereza legislativa que existe al respecto acrecienta la necesidad de adoptar una solución lo antes posible para luchar con la precariedad a la que se enfrentan estos trabajadores; necesidad que es aun mayor si tenemos en cuenta que quienes desempeñan normalmente este tipo de trabajo son personas jóvenes. Debe lograrse, al fin y al cabo, garantizar cierta calidad de este tipo de trabajo para que quienes presten los servicios cuenten con coberturas que les sitúe fuere de ese contexto de inseguridad y falta de estabilidad. Hay quienes abogan por su encuadramiento en el ET dentro de las categorías de las relaciones laborales con carácter especial, es decir considerar a los *riders* como una figura intermedia entre el trabajador dependiente y el autónomo dado que presenta rasgos de ambos tipos. Con ello se dotaría a este colectivo de ciertas coberturas que favorecerían su situación, y se adaptaría el modelo de las plataformas a nuestro marco legislativo permitiendo que sigan desarrollando su actividad sin los inconvenientes que plantean.

A mi parecer, el encaje de estos trabajadores en el ET como una categoría especial sería más lógica que la creación de la figura del TRADE digital que se está debatiendo, ya que mediante la misma no se introducirían cambios significativos, y no supondría una novedad respecto del TRADE actual. Por ello más que una adaptación del modelo de estas plataformas a la legislación actual sería más conveniente la adaptación del marco legislativo a las mismas mediante una reforma laboral. Lo que no podemos es pretender que con las características innovadoras que presentan estas plataformas se consigan adecuar a la normativa prevista principalmente para aquellos trabajos más tradicionales en los que las notas de ajenidad y dependencia no se encuentran tan desvirtuadas como lo están hoy en día por las nuevas formas de trabajo.

QUINTA. – En último lugar, aunque lo prioritario sea regular este sector para mejorar las condiciones de los repartidores y mermar su situación, no debe olvidarse otorgar a estas nuevas empresas la posibilidad de seguir desarrollándose, siempre que respeten la legalidad claro está, por los avances que suponen y por las oportunidades que puede generar para la sociedad. Debemos ser conscientes de que la era tecnológica en la que vivimos conllevará cambios en todos los ámbitos, debiendo adaptarnos. Si bien estos cambios conllevarán problemas, con una adecuada regulación podremos beneficiarnos de ellos.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS, REVISTAS Y ARTÍCULOS

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “La gig economy y la obligación de coordinar la seguridad y salud sus autónomos”. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pp. 83-96.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “La Lucha contra los falsos autónomos» en la prestación de servicios vía app. El caso «deliveroo»”. *IUSLabor* 2/2018, ISSN 1699-2938, p. 280-293.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. (2018). “*Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*”. En "XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals", 2018, pp. 4 – 110. Disponible en: https://www.academia.edu/35855236/BELTRAN_I._2019_.Econom%C3%ADa_de_las_plataformas_platform_economy_y_contrato_de_trabajo_.En_XXIX_Jornades_Catalanes_de_Dret_Social._Noves_Tecnologies_i_relacions_laborals_.DOC_5._CGPJ_CEJFE_y_ACI_p._4_-_110

CEDROLA SPREMOLLA, Gerardo. “Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la gig economy”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, N°. 1, enero-marzo de 2020. pp. 36-37.

DE LAS HERAS GARCIA, Aránzazu y LANZADERA ARENCIBIA, Eugenio. “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, número extraordinario 2019, 55-83.

DE STEFANO, Valerio. La “*gig economy*” y los cambios en el empleo y la protección social”. *En Gaceta Sindical, reflexión y debate. ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo*. N°.27, 2016. pp. 149-169.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”. *Temas Laborales* N°.138/2017, pp. 85-123.

JARNE MUÑOZ, Pablo. “Economía colaborativa y plataformas digitales”. Madrid: Reus, 1ª ed., 2019. pp.18-19.

JARNE MUÑOZ, Pablo. “Italia se lanza a regular la economía colaborativa: a propósito del Proyecto de Ley Disciplina delle piattaforme digitali per la condivisione di beni e servizi e

disposizioni per la promozione dell'economia della condivisione". *Democrazia Digital e Governo Elettronico, Florianópolis*, N.º 14, 2016, pp. 83-95.

LUJÁN ALCARAZ, José. "El ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º.58, 2005, pp. 13-39.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. "Trabajo en plataformas digitales en España: primeras sentencias y primeras discrepancias". *LaBoUR & Law Issues*, Vol. 4, N.º 2, 2018. ISSN 2421-2695. pp. 53-78.

LÓPEZ DE LA FUENTE, Graciela. "Los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales: aportaciones de la Loi Travail nº 2016-1088". En MELLA MÉNDEZ, Lourdes & VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018. pp. 193-211.

LÓPEZ RODRÍGUEZ, Josune. "Labour risks prevention regarding work-on-demand via apps". *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*. N.º 41, 2019, pp. 1-18.

MALO, Miguel Ángel. "Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales". *Papeles de Economía Española*, N.º.156, 2018, pp. 146-158.

NIETO ROJAS, Patricia. "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. *IUSLabor 1/2019*, ISSN 1699-2938, p. 327-341.

Oficina Internacional del Trabajo: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.

OTERO GURRUCHAGA, César. "El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad". *Derecho de las relaciones laborales*, N.º.1, 2018, pp.61-74.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes". *Revista de los estudios de Derecho y Ciencia Política de la Universitat Oberta de Catalunya*. N.º 28, 2019, pp. 1-14.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. "La Agenda Reguladora de la Economía Colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social". *Temas Laborales* N.º 138/2017, pp. 125-161.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. “La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”. *Temas Laborales* N.º. 146/2019. pp. 121-158.

RODRIGO TORRALBA, Pablo y GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, Sara. “Economía Colaborativa: una nueva actividad económica para un nuevo sistema”. *Revista Universitaria Europea* (28), 2018, pp. 144-174.

SAENZ DE BURUAGA AZCARGOTA, María. «Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber». *Estudios de Deusto* 67, n.º 1; 2019, pp. 385-414.

SASTRE-CENTENO, José Manuel & INGLADA-GALIANA, M.^a Elena. “La economía colaborativa: un nuevo modelo económico”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 2018, pp. 219-250.

SUÁREZ CORUJO, Borja. “La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social”. *Temas Laborales* N.º. 141/2018. pp. 37-66.

SERRANO OLIVARES, Raquel. “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa -o mejor, economía digital a demanda-, trabajo 3.0 y laboralidad”. En RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.C & HERNÁNDEZ BAJARANO, M, *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, 1ª ed, Bomarzo, 2017, pp. 19-48.

SARMIENTO SUÁREZ, Jaime Enrique, y GARCÉS BAUTISTA, José Luis. “De la economía tradicional a la economía digital compartida”. *INNOVA Research Journal* 2017, Vol. 2, N.º 10, pp. 12-17.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*. N.º 140, 2017/2018, pp.95-103.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “El contrato de trabajo en el S. XXI: La economía colaborativa, On-demand economy, Crowdsourcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo”. Universidad de Valencia, 2015, pp. 1-32. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705402

TODOLÍ SIGNES, Adrián, SANCHÉZ OCAÑA, José Miguel., KRUTTHOF AUSINA, Andrea. “El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana”. 2019, pp.4-10.

JURISPRUDENCIA

Sentencia 53/2019, de 11 de febrero, del Juzgado de lo Social N.º.33 de Madrid.

Sentencia 1818/2019, de 25 de julio, del Tribunal Superior de Justicia de Oviedo, Sala de lo Social, Sección 1ª.

Sentencia 12/2019, de 11 de enero, del Juzgado de lo Social N.º.17 de Madrid.

Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre, del Juzgado de lo Social N.º.39 de Madrid.

Sentencia 197/2019, de 10 de junio, del Juzgado de lo Social N.º 5 de Valencia.

Sentencia 244/2018, de 1 de junio, del Juzgado de lo Social N.º.6 de Valencia.

Sentencia 44/2018, de 24 de enero, del Tribunal Supremo.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “*Una Agenda Europea para la economía colaborativa*”. Bruselas, 2.6.2016 [COM (2016) 356 final].

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» (Dictamen de iniciativa) (2014/C 177/01).

RECURSOS DE INTERNET →

****Noticias***

1. <https://www.elboletin.com/noticia/151497/tecnologia/las-razones-por-las-que-ni-uber-ni-deliveroo-son-economia-colaborativa.html>
2. <https://www.newtral.es/no-todo-lo-que-parece-economia-colaborativa-lo-es/20190727/>
3. <https://byzness.elperiodico.com/es/economicos/20200115/gig-economy-economia-pequenas-tareas-7806567>
4. <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190528/repartidor-glovo-trabajo-sueldo-contrato-7478178>

5. <https://www.revista80dias.es/2019/10/14/156495/el-modelo-laboral-de-las-plataformas-digitales-de-reparto/>
6. https://elpais.com/economia/2020/01/23/actualidad/1579792836_324982.html
7. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/03/22/autonomos/1553247450_423731.html
8. <https://www.20minutos.es/noticia/4101412/0/uberizacion-extendera-traera-mayor-precariedad-laboral/>
9. <https://www.libremercado.com/2018-08-11/francia-a-diferencia-de-espana-apuesta-por-la-economia-digital-mediante-la-figura-del-auto-empleo-1276623310/>

****Blogs***

1. <https://adriantodoli.com/2018/06/04/primera-sentencia-que-condena-a-deliveroo-y-declara-la-laboralidad-del-rider/>
2. <https://adriantodoli.com/2017/09/14/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-digital/>
3. <https://adriantodoli.com/2017/09/14/nuevos-indicios-de-laboralidad-en-la-economia-digital/>
4. <https://adriantodoli.com/2019/08/02/analisis-de-la-primera-sentencia-de-un-tribunal-superior-de-justicia-que-declara-a-un-rider-falso-autonomo/>
5. <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>
6. <https://adriantodoli.com/2019/10/07/el-tsj-de-madrid-confirma-sentencia-declarando-a-un-rider-verdadero-autonomo/>
7. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/06/el-caso-deliveroo-valencia-importa-la.html>
8. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/09/de-verdad-los-glovers-son-sus-propios.html>
9. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/11/casos-foodora-australia-y-take-it-easy.html>
10. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la-22.html>
11. <https://ignasibeltran.com/2018/06/13/riders-take-eat-easy-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-nota-al-caso-pimlico-plumbers-uk/>
12. <https://ignasibeltran.com/2018/09/20/caso-glovo-los-repartidores-no-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-analisis-critico-a-la-sjs-39-de-3-9-18/>

13. <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>
14. <https://blog.adigital.org/el-futuro-del-trabajo-pasa-por-el-autoentrepeneur-franc%C3%A9s-798039187974>
15. <https://blog.adigital.org/worker-tech-plataformas-digitales-e-iniciativa-p%C3%BAblica-innovadora-e34782413d5a>
16. <https://www.allianz.es/blog/coberturas/economia-colaborativa>

****Otras páginas***

1. <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>
2. http://www.aept.org/archivos/documentos/ostelea_informe_economia_colaborativa.pdf
3. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html
4. <https://www.economiasimple.net/ventajas-y-desventajas-de-la-economia-colaborativa.html>
5. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>
6. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm>
7. <https://glovoapp.com/es/glovers>
8. <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf>
9. https://www.intersindical.org/docs/Acte_inspecci%C3%B3_treball_1.pdf
10. <https://www.naciondigital.net/>
11. <http://regulatingforglobalization.com/2018/11/28/a-more-comprehensive-approach-to-platform-work-litigation/>
12. <https://www.sharingespana.es/quienes-somos/>
13. <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>
14. <https://www.ugt.es/guia-el-trabajo-en-la-economia-colaborativa-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales>
15. https://www.ugt.es/sites/default/files/03_guia_estudio_0.pdf
16. <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:198>