



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**RIDERS: LA NUEVA FORMA DE PRECARIEDAD LABORAL
EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DE REPARTO**

Presentado por D^a Fátima García Gil

Tutorizado por D^a Graciela López de la Fuente y D^a María Fernández Escudero

Segovia, 26 de Junio de 2020.

RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE	3
ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	4
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	5

CAPÍTULO 1

LÍMITES ENTRE LAS FIGURAS LABORALES

1.1. Distinción entre la figura del trabajador autónomo y trabajador por cuenta ajena.....	8
1.1.1. Reconocimiento legal de la figura de trabajador por cuenta propia.....	8
1.1.2. Análisis de los rasgos distintivos del trabajador por cuenta ajena respecto del trabajador autónomo	9
1.2. La artificiosa subjetividad del autónomo económicamente dependiente	10
1.3. Primera aproximación de trabajadores autónomos dependientes a falsos autónomos	12

CAPÍTULO 2

PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

2.1 Proliferación de plataformas digitales de servicio de reparto	20
2.2 ¿Qué es la economía colaborativa?.....	21
– Modelos de negocio de economías colaborativa.....	21
2.3 Conflictos entre plataformas digitales y sus inconvenientes	22
2.3.1 Impacto económico de las plataformas digitales de reparto	22
2.3.2 Impacto en el mercado laboral español.....	23
2.3.3 Formalización de la relación y condiciones laborales.....	24
2.3.4 Aparición de conflictos en la relación laboral dentro de las plataformas digitales de reparto.....	24
2.4 La prevención de riesgos laborales de las plataformas digitales de reparto	25
– Sistemas de evaluación y los factores que inciden en los riesgos psicosociales.....	26

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS GLOVO Y DELIVEROO

3.1 Glovo	29
– Argumentos jurídicos sobre Glovo	29
3.2 Deliveroo	31
– Argumentos jurídicos sobre Deliveroo	31
3.3 Perspectiva de la Unión Europea. Auto del TJUE de 22 de abril de 2020.....	33
3.4 Conclusiones sobre los argumentos jurídicos de Glovo y Deliveroo	34
CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

RESUMEN

La nueva figura surgida entre las plataformas digitales de reparto denominados *riders*, se encuentra envuelta en diferentes controversias, alejándose de lo establecido hasta el momento en la legislación. Por ello, el presente trabajo analizará las distintas figuras laborales, así como los límites establecidos en las relaciones laborales, determinando las características e indicios en los cuales se han basado tanto la ley como la jurisprudencia hasta el momento, identificando ante qué tipo de figura nos encontramos, así como la relación laboral establecida entre las plataformas digitales de reparto y los *riders*.

Para seguidamente centrar el punto de mira en las economías colaborativas, más concretamente en las plataformas digitales de reparto y su proliferación, mostrando consecuencias como la aparición de nuevos conflictos y con ello una nueva precariedad laboral.

Por último, con la ayuda de dos empresas de plataformas digitales de reparto como modelo, se observará a través de la distinta jurisprudencia señalada hasta el momento, una aclaración sobre la real figura ante la que nos encontramos. ¿Realmente los *riders* son falsos autónomos?

ABSTRACT

The new figure that has emerged among the digital delivery platforms called riders is involved in different controversies, moving away from what has been established so far in the legislation. Therefore, this paper will analyze the different labor figures, as well as the limits established in the labor relations, determining the characteristics and indications on which both the law and the jurisprudence up to now, are based for the identification of the type of figure we are facing, as well as the labor relation established between the digital delivery platforms and the riders.

The focus is then on collaborative economies, more specifically on digital delivery platforms and their proliferation, with consequences such as the emergence of new conflicts and with it, a new labour precariousness.

Finally, with the help of two digital delivery platform companies as a model, we will observe through the different jurisprudence mentioned so far, a clarification on the real figure we are facing, are riders really false self-employed?

PALABRAS CLAVE

Relaciones laborales, economía colaborativa, plataformas digitales, falsos autónomos, *riders*.

KEY WORDS

Labor relations, collaborative economy, digital platforms, fake freelancers, riders.

ABREVIATURAS UTILIZADAS

APP	Aplicación Informática
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CESE	Comité Económico y Social Europeo
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
INE	Instituto Nacional de Estadística
IT	Incapacidad Temporal
LET	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.
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interior Bruto
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
SMART	Específico, mediables, alcanzable, relevante y temporal.
SMI	Salario mínimo interprofesional
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TIC	Tecnología, información y comunicación
TRADE	Trabajador autónomo económicamente dependiente.
UE	Unión Europea
UGT	Sindicato Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El motivo que me ha impulsado a realizar un análisis sobre las plataformas digitales de reparto, más concretamente incidiendo en los *rider*, es el gran auge actual que están teniendo a lo largo de estos años, así como todas las críticas recibidas hasta el momento sobre la realidad de su figura laboral.

¿Qué es un *rider*? ¿Es un falso autónomo? ¿Estamos ante una nueva forma de precariedad laboral? Dadas las diversas preguntas surgidas, el siguiente trabajo busca dar una respuesta.

Los *riders* son aquellas personas que prestan sus servicios a las plataformas digitales de reparto, por cuenta propia, tras la figura de un autónomo o TRADE, pero esta figura es bastante compleja, creando una gran confusión, ya que muestran indicios de falsos autónomos. Por ello, es un punto importante que ha de ser analizado a lo largo del trabajo, con ello, se mostrará el marco legal establecido de los *riders*, así como dar a conocer todas las características que reúne esta figura.

Según se desarrolle el trabajo, se analizarán todas las disparidades de los *riders*, así como las consecuencias de estos; para posteriormente centrarse en las plataformas digitales de reparto y las disputas que pueden surgir a través de estas, ya que es ahí donde comienza a surgir los diferentes conflictos.

Para concluir, se mostrarán diversas sentencias tanto a favor como en contra de dos empresas de plataformas digitales de reparto muy conocidas, como son Glovo y Deliveroo, dando a conocer en qué se basan los Tribunales para establecer ante qué figura laboral nos encontramos; de esta forma se podrá obtener una comparativa entre distintas empresas.

En relación con el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es bastante interesante conocer todas las figuras laborales existentes, así como sus características y el marco legal en el que están establecidas, añadir que personalmente es un tema que me parece bastante interesante dadas todas las diferentes y dispares opiniones sobre los *riders* existentes, así como todas los litigios que están surgiendo en la actualidad.

A nivel académico y personal, me ha parecido muy interesante realizar una investigación sobre las relaciones labores actuales, y poder tratar temas de gran influencia no solo en España, sino en el resto del mundo. Pues se trata de un tema que se encuentra en auge, en el que diariamente se pueden encontrar noticias al respecto, produciendo efectos directos tanto en la economía de todo un país, como en los Derechos Laborales.

CAPÍTULO 1

LÍMITES ENTRE LAS FIGURAS DE LAS RELACIONES LABORALES

LÍMITES ENTRE LAS FIGURAS LABORALES

1.1. DISTINCIÓN ENTRE LA FIGURA DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO Y TRABAJADOR POR CUENTA AJENA

Tanto si comenzamos aludiendo al trabajador autónomo como al trabajador por cuenta ajena, estos han de cumplir ciertos requisitos para que el desempeño de la actividad o servicio realizado se encuentre comprendido dentro del campo de aplicación correspondiente a cada figura.

1.1.1. Reconocimiento legal de la figura de trabajador por cuenta propia

Se han de conocer y analizar las delimitaciones que pueden observarse entre aquellos trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena también conocidos como subordinados. Esta distinción viene dada por la existencia o inexistencia de la realización de una actividad desarrollada por cuenta propia, dentro de la legislación laboral podemos localizar los objetivos principales del Derecho del Trabajo.

La ley es tajante y concisa en lo que respecta a la definición de trabajador autónomo. Concretamente la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (Boletín Oficial del Estado, 2007) en adelante LETA, enuncia en el artículo primero aquellas características que distinguen a los trabajadores autónomos “La presente Ley será de aplicación a 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.” Asimismo se aplica esta ley a aquellos trabajos realizados de manera habitual por familiares de autónomos que no tengan condición de trabajadores por cuenta ajena.

Una vez conocida la definición de trabajador autónomo, se ha de sintetizar la actividad por cuenta propia al mismo tiempo que la delimita el Derecho del Trabajo, Montoya Melgar alega que las relaciones laborales son las que llevan aparejada la necesidad de una efectiva aplicación del Derecho del Trabajo y no así como las actividades desarrolladas en este (Montoya Melgar, 2017, págs. 37 - 49).

Otras distinciones básicas que definen a la figura del trabajador autónomo (Cruz Villalón, 2019, págs. 63 - 64) son :

- La habitualidad de la actividad hace referencia al desarrollo no esporádico de la actividad.
- La realización de la actividad por cuenta propia como criterio básico característico de los trabajadores autónomos; ello lleva aparejado todas las obligaciones que conlleva dicha actividad. Si un trabajador autónomo presta sus servicios para el empleador, esto supone que éste no tiene que soportar las cargas derivadas en la normativa laboral, así como si estuviera contratado por cuenta ajena. (Emprendedor y Autónomo, 2017)
- En referencia a la ajenidad, esta se ve ligada al riesgo económico que conlleva el desarrollo de la actividad, independientemente de las ganancias o pérdidas. Estos riesgos se relacionan directamente con las decisiones empresariales, es decir, afronta riesgos derivados de su actividad profesional, lo que diferencia aquellos “trabajadores autónomos” que están subordinados a un empleador, siendo éstos quienes asumen dichos riesgos, dejando así un riesgo inexistente o escaso en aquellos trabajadores autónomos, transformándose así en trabajadores por cuenta ajena.
- Independencia como expresa el artículo primero de LETA, “fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona”, lo que nos indica que es el propio trabajador autónomo quien organiza y dirige su propia actividad con total autonomía.
- La incorporación de las nuevas tecnologías, la descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo, han generado cambios significativos dentro de la figura de trabajador autónomo y con ello una amplia falta de adaptación dentro del ordenamiento laboral, más concretamente en el sistema de dirección y organización. A ello, se ha de añadir y es algo innegable que dentro de estos cambios se hace una especial incidencia en la reducción de costes, así como cargas administrativas y nuevas estrategias de trabajo, las cuales desvalorizan los recursos de trabajos autónomos, excluyendo así diversos derechos de los trabajadores; todo esto

nos lleva a evidenciar una figura oculta como es la del “falso autónomo”, bajo una dependencia tanto organizativa como jurídica (Cruz Villalón & Valdés Dal-Ré, 2008, págs. 41 - 47).

- Una actividad económica y profesional a título lucrativo, cuya finalidad es la intervención o distribución de aquellos bienes o servicios, a través de los cuales el empresario autónomo obtiene ganancias; pero se ha de tener en cuenta que estas no son estables, ya que dependerán de los ingresos obtenidos a través del desarrollo de su actividad y trabajos efectuados. Pero por el contrario, si el trabajador autónomo optara por la prestación de servicios para otro empleador, revertiría la carga de la normativa laboral respecto a su aplicación. Por lo que el trabajador autónomo se encuentra en una autentica situación de dependencia económica hacia el empleador al que presta sus servicios, lo que sin duda nos identifica la figura de un trabajador que presta sus servicios por cuenta ajena, utilizando en fraude de ley un tipo de contrato legal, realizando actividades subordinadas y eludiendo la aplicación de la legislación laboral correspondiente (Vela Díaz, 2019, págs. 115 - 119).

Una vez ilustrada esta definición, podemos destacar el uso de la figura de autónomo económicamente dependiente para la prestación de nuevos y reconvertidos servicios, canalizando la actividad y con ella los procesos productivos con nuevas fórmulas de trabajos independientes, siendo similares a aquellas de trabajadores por cuenta ajena.

Actualmente, encontramos diversos factores como la externalización creciente de prestaciones de servicios, transformaciones en los sistemas de producción o la implantación de nuevos negocios con modelos de trabajo sostenidos principalmente de por plataformas digitales, si a ello se le añade el creciente e innovador apoyo político del nuevo concepto surgido en el siglo XXI “emprendedor”, junto a la crisis económica instaurada en los últimos años en nuestro país, han creado el nacimiento de un modo alterno de la utilización de trabajadores autónomos. (Fernández Avilés, 2019, págs. 5 - 14).

No obstante, para ser considerado trabajador por cuenta ajena, se han de tener en cuenta las notas características más relevantes de la actividad o servicio prestado, para así poder delimitar el campo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores o el marco jurídico de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Autónomos.

1.1.2. Análisis de los rasgos distintivos del trabajador por cuenta ajena respecto del trabajador autónomo

Frecuentemente, la jurisprudencia tiene que interpretar la actuación de los legisladores que delimitan las peculiaridades para establecer y determinar si una actividad o servicio prestado esté incluido dentro de uno u otro cuerpo legal. Por ello, los indicios y hechos más relevantes son clave para que los Tribunales puedan determinar y atribuir de una manera efectiva, si dicha actividad o servicio prestado perteneciente a la categoría del trabajo por cuenta ajena o por el contrario corresponde a la condición de trabajo por cuenta propia. De esta manera los Juristas van más allá y no solo prestan atención al ordenamiento laboral, sino que parten de cualquier ordenamiento jurídico para delimitar la naturaleza de la relación establecida, para después poder encauzarlo correctamente (Cruz Villalón, 2003, págs. 25 - 32).

Esta situación imprecisa que presentan ambas figuras laborales hace que sea necesario acudir a sus rasgos más característicos para poder delimitar de una forma mas precisa y correcta ante qué tipo de relación laboral nos encontramos, y si se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores Autónomos o por el contrario dentro del campo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores. De este modo la jurisprudencia ha querido destacar entre las diversas características, la dependencia y ajenidad como indicios básicos para la determinación correcta del tipo relación laboral y localizarlo bajo el amparo del Estatuto de los Trabajadores. Una vez determinado el campo de aplicación, han de analizarse aquellos requisitos que señalan ambos Estatutos (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid del 8 de febrero, 2018).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores (LET) en su artículo 1.1 define a los trabajadores por cuenta ajena como todos aquellos “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” (Boletín Oficial del Estado, 2015). La Ley para alcanzar dicha definición acude a la Ley de Contratos de 1931, que en su

primer artículo señalaba que “se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o a varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por una remuneración” (Boletín Oficial del Estado, 1931). Con la aparición de la Ley de contratos de 1944, amplió que “el objeto de trabajo u obra que se realizará por cuenta, y bajo dependencia ajena” añadiendo aquellos casos en los que no está comprendido en la regulación del contrato que la Ley no establece. (Boletín Oficial del Estado, 1944).

Una vez conocido el concepto de contrato de trabajo, se alcanza una completa definición de la LET citada anteriormente, creando la figura del trabajador por cuenta ajena o asalariado.

Se ha de tener en cuenta el alcance de la acción protectora del Estatuto, así como la intensidad de éste hacia los trabajadores asalariados, y digo esto porque la protección social que reciben los trabajadores autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes viene siendo cuestionada por su estructura y acción protectora en lo que se refiere al sistema de Seguridad Social y Derechos laboral, dadas las inmensas dificultades para la extensión de un modelo protector equiparable al del trabajo por cuenta ajena también conocido como asalariado.

Por otro lado y como he mencionado anteriormente, la tendencia evolutiva comienza a atisbar más confusiones sobre esta figura, y es ahí donde surge la denominada figura de “falso autónomo”; estos trabajadores realizan la misma actividad con los mismos parámetros establecidos para trabajador subordinado, pero a diferencia de las obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como fiscales (Vela Díaz, 2019, págs. 115 - 129).

Finalmente, he de señalar que el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), tiene en cuenta las dificultades citadas anteriormente para desarrollar la acción protectora necesaria en estos casos, por lo que el artículo 22.16 de la LISOS detalla ciertas omisiones o actuaciones consideradas como infracciones y tipificando como graves a lo que se refiere en materia de Seguridad Social, dicho artículo cita textualmente que se ha de “Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados” (Boletín Oficial del Estado, 2000).

Esta infracción añadida, viene implantada como medida de lucha contra el uso de la figura del falso autónomo, puesto que como he mencionado anteriormente por diversas causas no ha dejado de crecer progresivamente junto al intento o exigencia de los empresarios, aun cumpliendo en la mayoría de las ocasiones las características propias de los trabajadores asalariados como es la onerosidad, dependencia, voluntariedad y ajenidad, recogidas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores mencionado inicialmente (Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social, 2018).

1.2. LA ARTIFICIOSA SUBJETIVIDAD DEL AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE

Cuando nos referimos a los autónomos económicamente dependientes, (TRADE) han de diferenciarse de los falsos autónomos, ya que los primeros al igual que los autónomos se encuentran regulados dentro de nuestro ordenamiento jurídico sujetos a una serie de normas.

Para poder conocer la figura jurídica del trabajador autónomo económicamente dependientes, acudiremos a la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo, la cual reconoce y regula aquellos trabajadores que precisan una gran dependencia económica del empresario para poder desarrollar su actividad y obtener así una autonomía funcional, sin dependencia técnica ni jerárquica de éstos; su regulación viene dada por la necesidad de dar efectiva cobertura legal a una realidad social y su indiscutible existencia, por ello la ley además despliega una serie de motivos para exponer el origen y desarrollo de dicha figura (Boletín Oficial del Estado, 2007). No es la primera ley que alude a dicha figura, en el 2002 a instancia del Gobierno de la Nación se publica la Ley 53/2002, sobre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, formulando un informe referente a la situación de TRADE,

debido a un aumento progresivo de la contratación mercantil de trabajos y servicios que anteriormente eran objeto de contratos laborales (Boletín Oficial del Estado, 2002).

Un año después en el 2003, a propuesta del Grupo Parlamentario Socialista, volvió a ponerse de relieve la figura del autónomo económicamente dependiente y con ello se abrió un nuevo debate sobre la correcta regulación de los trabajadores autónomos dependientes, excluyendo de dicha regulación aquellos autónomos que contasen con varios clientes, asimismo obteniendo la prestación de servicios de trabajadores contratados por cuenta ajena; pero dicho debate quedó en el aire, dejando nuevamente un vacío en la regulación de la figura de trabajador económicamente dependiente (Congreso de los Diputados, 2003). En 2004, fue el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales quien se encargó de la constitución de una Comisión de Expertos bajo la Dirección General de la Economía Social con un fin único, analizar exhaustivamente la protección social y con ello el régimen jurídico correspondiente a los trabajadores autónomo, confeccionando a su vez un Estatuto de Trabajadores Autónomos, emitiendo el sucesivo año la propuesta de dicho estatuto, junto a la regulación de los trabajadores por cuenta propia. Finalmente, en el 2005 dicha Comisión de Expertos formuló un Estatuto de regulación de Trabajadores Autónomos donde se recogía una descripción más específica de la figura de autónomo, indicando que “solo trabajarían para un solo cliente, del que dependen económicamente”. Estas ideas principales fueron adaptándose y transformándose con el paso de los años, ya que la figura del tradicional Trabajador Autónomo ha ido evolucionando y ausentándose de los parámetros iniciales establecidos, dejando a un lado el concepto tradicional (Cruz Villalón & Valdés Dal-Ré, 2008, págs. 41 - 47).

Es por ello, que ciertos autores como Cruz Villalón atribuyen este fenómeno a la incesante expansión que el trabajo autónomo ha experimentado continuamente en nuestra economía, la cual se ve acompañada de distintos factores como es una mejora en los niveles de cualificación profesional o la irrupción de las nuevas tecnologías en el mercado de trabajo, lo que reporta un mayor proceso de externalización de la producción con un fin claro, la mejora de las ratios de costes. (Cruz Villalón, 2019, págs. 63 - 64).

Estos factores junto a las propuestas realizadas anteriormente son los que han llevado al legislador a tomar cierta consideración para definir y establecer legalmente aquellos trabajadores autónomos que puedan encuadrarse en dichos conceptos. Dicha regulación aparece recogida en el Título II, Capítulo II bajo la reseña “Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente independiente, delimitado en los artículos 11 a 18 (Boletín Oficial del Estado, 2007)”, los cuales disponen lo siguiente:

1. “Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquellos 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.”
2. “Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir una serie de condiciones”.

El fin de esta figura es equilibrar las posiciones contractuales existentes evitando que los patronos impongan sus condiciones contractuales de manera unilateral a los TRADEs, siendo éstos la parte débil de la relación laboral, con ello se pretende lograr la condición de bilateralidad y voluntariedad de ambas partes recogida en el Código Civil, en el Título II en lo referente a los contratos (Boletín Oficial del Estado, 1889); además de encuadrar así la figura de trabajador económicamente dependiente y las condiciones relativas cuando una de las partes contractuales encaje dentro de dicho concepto, y por consiguiente no incluido en la figura del trabajador por cuenta ajena, recogido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial del Estado, 2015).

En cuanto al establecimiento legal de TRADE, determinadas organizaciones sindicales se opusieron abiertamente a dicha regulación, puesto que estaban convencidas de que la normalización de la figura del autónomo económicamente dependiente abriría una amplia puerta a la entrada de los falsos autónomos. (Unión General de Trabajadores - UGT, 2019). Actualmente las organizaciones sindicales siguen en la lucha contra una mejora regulación de los TRADE o por el contrario que esta sea suprimida, a la vez que se sigue lidiando por la regulación de los falsos autónomos (Comisiones Obreras - CCOO, 2018).

En la actualidad, y como referencia de lo anteriormente descrito, la introducción de esta nueva figura del autónomo económicamente independiente plantea la necesidad de prevenir y por ende proteger una indebida utilización de dicha figura, dado que actualmente comienza a proliferar la figura del falso autónomo, encubriéndose como TRADE. Estas situaciones derivan de supuestos en los que empresarios recurren a esta figura para “eludir la aplicación del Derecho laboral o de la Seguridad Social” (Vela Díaz, 2019, págs. 115 - 129). Así mismo se ha de tener en cuenta que la mayoría de las veces, la opción de acogerse a la figura del autónomo económicamente dependiente no es algo opcional o voluntario, sino que viene impuesta por causas ajenas al trabajador, relacionadas con la externalización, costes y organización de la empresa.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE), hace una visión general sobre “Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente”, (Diario Oficial de la Unión Europea, 2011) aceptando la figura y con ello el concepto de trabajador económicamente dependiente como una categoría intermedia entre los trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena, con ello se elaboró un documento en el que destacaba la preocupación por la existencia y aumento de la figura de falso autónomo, no solo en nuestro país sino en toda Europa, añadiendo recomendaciones conocidas como: Recomendación número 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Para finalizar con esta figura, se ha de destacar el aumento y proliferación de manera irregular, dando paso al falso autónomo, ya que se perciben situaciones, escenarios, circunstancias y condiciones con estrecha relación entre ambas figuras, lo que conlleva una mayor posibilidad de convertir la figura de trabajador por cuenta ajena a trabajador económicamente dependiente respaldada por el empleador, con un fin establecido, evitar y encubrir la aplicación de la normativa legal correspondiente a la Seguridad Social y Laboral.

1.3. PRIMERA APROXIMACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS DEPENDIENTES A FALSOS AUTÓNOMOS

Los trabajadores autónomos dependientes tienen como referencia algunos de los conceptos anteriormente descritos, ya que no solo comparten rasgos básicos sino que, al mismo tiempo muestran matices específicos que a su vez los diferencian.

Con el análisis realizado y a su vez delimitados los conceptos de trabajador autónomo, trabajador autónomo económicamente dependiente y trabajador por cuenta ajena, podemos adentrarnos en la figura del falso autónomo para observar las incompatibilidades e ir más allá para lograr comprender por qué no puede encasillarse en ninguna de las anteriores definiciones.

Ha de señalarse que esta figura no se encuentra definida en ningún estatuto de trabajadores, ley o decreto, lo cual carece de legalidad, dadas las definiciones obtenidas ya que son resultado de autores en búsqueda de una clasificación explícita.

Además dentro de esta figura, podemos hallar el término *riders* cada vez más conocido entre la población, pues se trata de un eufemismo utilizado para catalogar aquellas personas que prestan sus servicios a plataformas digitales de reparto.

Según ciertos juristas esto va más allá de un simple seudónimo, conviniendo que la palabra *riders* encubre más que un simple eufemismo, por un lado nos encontramos con la posibilidad de hacer sentir más importantes a los trabajadores, asimismo es una manera de evadir la normativa relativa al marco laboral de dichos trabajadores mencionada anteriormente y finalmente, reviste a las empresas con una imagen más innovadora, desenfadada, una forma de marketing con diversos efectos tanto psicológicos y como sociales (Landaburu, 2019). Pero realmente estamos ante una despersonalización del trabajador, sin estos ser conscientes de lo que realmente lleva consigo la palabra *riders*. Esta otorga una pérdida de derechos por un simple eufemismo sin tener la posibilidad de reclamar dichos derechos legalmente a la plataforma digital de reparto para la que presta sus servicios.

Las plataformas digitales de reparto pretenden obviar con la utilización de neolengua¹, todo lo relacionado con los derechos laborales, concluyendo que los *riders*, construyen una realidad paralela desvinculada con cualquier marco legal derivado de las relaciones laborales constituidas con las plataformas digitales de reparto.

Por consiguiente, para determinar si estamos frente a un autónomo o por el contrario un falso autónomo también conocido como *riders*, debemos atender a diferentes peculiaridades según establece el artículo 1 de la LETA; en primer lugar se ha de determinar el tipo de contrato ante el que estamos. Hemos de tener en cuenta que la relación laboral es de libre elección al igual que la forma contractual. Este principio está asegurado según la autonomía de voluntad, lo que implica la propia autorregulación de los objetivos e intereses de ambas partes, llevándonos a que éstas puedan elegir libremente los contratos existentes para lograr la consecución de los intereses deseados, pero es aquí donde surge la controversia entre el contrato seleccionado, la voluntad de ambas partes y la verdadera relación laboral existente. Por ello, son estas las disonancias que provocan la aparición de esta nueva figura laboral, conocida como los falsos autónomos, ya que no pueden clasificarse en la figura de trabajador autónomo por sí mismos.

Según Hernández-Lissen Bonilla puede catalogar a los falsos autónomos como aquellos que siendo denominados autónomos con las singularidades que ello conlleva, quedan subyugados a una dependencia económica al ver reducido el número de “clientes”, los cuales son básicos para el desarrollo de su relación laboral, trabajando así con dependencia económica de una sola firma, añade la falta de indicio de ajenidad y subordinación dentro de la relación laboral (Bonilla, 2004, pág. 1).

Consiguientemente, un falso autónomo podría definirse como aquella persona física que de forma personal, habitual y directa inscrita en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, realiza contratos mercantiles con una o varias empresas a las cuales prestan sus servicios, atendiendo a características peculiares de los trabajadores por cuenta ajena. Si atendemos a dicha definición, podemos apreciar que es un concepto inverosímil para encuadrarlo en la figura de trabajador autónomo, originando una controversia y complicaciones, ya que dichas características no son las reconocidas para ser considerado trabajador por cuenta ajena, por lo que estamos ante un encubrimiento de una relación laboral simulando un contrato mercantil, evitando así el acuerdo de un contrato de trabajo con lo que ello conlleva la no aplicación de la normativa laboral correspondiente.

Para saber si estamos frente a un falso autónomo debemos atender a diversos indicios como:

- En referencia a la ajenidad podemos observar la existencia de cierta dependencia en la toma de decisiones, en lo referente a la falta de capacidad en el modo de especificar la carga de horario, los límites en la organización de este o incluso el horario establecido, o podemos referirnos a la inclusión de la actividad de mercado. Según la sentencia de 19 de febrero de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (nº Rec. 3205/2012) esta última, tiene una doble vertiente que se ha de tener en cuenta, por un lado podemos distinguir entre los resultados obtenidos con la realización de los trabajos realizados o podemos atender a los productos ofrecidos; estos productos a veces no son proporcionados directamente por los trabajadores, es decir, existe un intermediario, una empresa, quien hace llegar ese producto al mercado (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid de 19 de febrero, 2014).

A continuación se incluye como ejemplo la empresa Deliveroo, tal y como establece el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid en la sentencia de 22 de julio de 2019 (nº 188/2019) en la que en varias ocasiones los trabajadores han manifestado ante tribunales las exigencias de la empresa, junto a la toma de decisiones de cada uno de los movimientos realizados por los trabajadores, desde los repartos que han de realizarse, hasta la asignación de los mismos, acompañado de un control y geolocalización en todo momento, para corroborar si se acatan las decisiones dispuestas por la empresa. (Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de 23 de Julio, 2019).

Por otro lado, podemos atisbar ajenidad sobre los riesgos que soporta la empresa así como los medios, son uno de los indicios más comunes en la doctrina jurisprudencial, pues estos son

¹ Neolengua: también conocido como nuevalengua, se dice de aquella versión simplificada del inglés, sustituyendo así otras palabras (Todedano, 2006).

soportados y aportados por la empresa no por el “trabajador autónomo” por lo que es el empresario quien asume los costes y a quien le afecta los resultados económicos obtenidos. (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 4 de Madrid de 7 de octubre, 2009).

La ajenidad muestra de forma concluyente la subordinación y dependencia que adquiere la relación laboral entre empresario y trabajador, esta da una importante visión para poder distinguir a un “falso autónomo” de cualquiera de las distintas figuras que puede asemejarse.

- La relación laboral encubierta bajo la figura de trabajador autónomo o trabajador autónomo económicamente independiente no tiene concordancia con la real figura que se presenta, mayormente en lo que al salario o remuneración respecta. Para distinguir con más facilidad ante qué relación laboral nos encontramos, se ha de tener en cuenta los propios elementos de dicha relación laboral.
- Un último indicio a destacar, pasa por atender a la habitualidad, el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) (Boletín Oficial del Estado, 2007) ha tenido presente en su última reforma las retribuciones de dichos trabajadores, colocando el foco de atención concretamente en aquellos trabajadores por cuenta propia cuyos ingresos mensuales íntegros no alcanzan la cifra del salario mínimo interprofesional (SMI), por lo que no serán considerados trabajadores habituales si no superan dicho SMI (Boletín Oficial del Estado, 2018). Concluir que la habitualidad no es concepto afín o equivalente a la periodicidad, son términos que no se han de confundir.

Tras analizar y dar un significado a la figura de falso autónomo y profundizar ciertos indicios que pueden contemplarse, denoto ciertas características que ayudan a dar una definición más objetiva de la figura de un falso autónomo:

- En primer lugar, determinar ante qué contrato nos encontramos, ya que pueden encuadrarse bajo la forma de contrato civil, mercantil, laboral o de arrendamiento de obra; ha de tenerse en cuenta diversos aspectos de dichos contratos de trabajo, así como las diferentes circunstancias, fundando una difícil elección. Si atendemos a la jurisprudencia, ésta contempla las notas características de los contratos de trabajo. Pero no ha de olvidarse un principio básico en nuestro derecho contractual, la autonomía de la voluntad, atendiendo a la libre elección de los contratos para lograr la consecución de los intereses de ambas partes. Las dificultades comienzan con la inexistencia de dicho principio y ello lleva aparejada la falta de reciprocidad entre la voluntad de las partes, el tipo de contrato y la relación existente.
- Atendiendo a la profesión realizada, el centro de trabajo o el lugar en el que se desempeñe dicha actividad. Si nos fijamos en la jurisprudencia, ésta contempla que la integración de los trabajadores dentro de la estructura organizativa de la empresa no solo atiende a la presencia física dentro del centro de trabajo, va más allá, teniendo en cuenta la aparición de nuevas formas de trabajo, las cuales no requieren la misma presencia física. Añade que se ha de tener presente si las funciones realizadas están supeditadas y vigiladas, ya que en ese caso éstas carecerían del principio de autonomía propia.
- El horario de trabajo regulado en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce que la jornada de trabajo será pactada por los diversos convenios colectivos, rigiendo un máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores Autónomos en su artículo 14, no concierne una duración máxima, salvo pautas citadas a lo largo del artículo (Boletín Oficial del Estado, 2007).

Por lo tanto, el horario de trabajo es algo relevante, con dependencia de la relación laboral y todo lo que ello conlleva para dicha decisión, por lo que no se establece ningún tipo de pautas o reglas a seguir en ninguno de los Estatutos nombrados anteriormente. La sentencia de 16 de noviembre de 2017 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (nº Rec. 2806/2015) indica que para la toma de ciertas referencias sobre el horario y la forma de pautarlo, se presume de una libertad que en cierta ocasiones viene impuesta por las necesidades demandadas de la empresa, fijando esta el horario, así como los turnos y asiduidad al trabajo; el trabajador tiene la opción de decidir y aceptar dichas imposiciones, pero en caso de que no acepte las opciones propuestas por la empresa, dada la relación establecida entre ambas partes, corre el riesgo de que no desee contar

más con sus servicios (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid de 16 de noviembre, 2017).

- En cuanto a la remuneración no puede tratarse como algo exacto. Si nos remitimos al artículo 26. 1 del Estatuto de los Trabajadores considera salario “a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena”. Esta definición logra completarse con el artículo 8, estableciendo que dichas remuneraciones han de ser periódicas y compatibles al tiempo o trabajo realizado además de estar garantizada (Boletín Oficial del Estado, 2007).

Si nos acogemos por el contrario al Estatuto de Trabajadores Autónomos, en lo referente a la percepción económica, nos indica que “Los trabajadores autónomos tienen derecho a la percepción de la contraprestación económica por la ejecución del contrato en el tiempo y la forma convenidos y de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, que establece medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.”, haciendo referencia (Boletín Oficial del Estado, 2004). Este Estatuto también hace referencia a los TRADE, en su Capítulo II la Ley contempla “que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador” (Boletín Oficial del Estado, 2007).

El criterio de remuneración se utiliza principalmente para la distinción entre un voluntario de un trabajador. Lo que nos lleva a que el acreedor si no recibe una remuneración o una mera compensación económica por los costes obtenidos en la realización de sus actividades, estaríamos ante un incumplimiento de dicho criterio.

Si nos centramos en los falsos autónomos, más concretamente en los llamados “*riders*”, estos reciben una compensación económica por la realización de un servicio a través de la empresa, lo cual nos muestra ajenidad, tanto en la obtención de una remuneración por los servicios de repartidor realizados, como en la exclusión en la participación de beneficios de la empresa para la cual prestan sus servicios. Por lo tanto, si la empresa fija un serie de condiciones sobre la remuneración obtenida, más las disposiciones establecidas por las diversas empresas adheridas junto a la colaboración de los clientes, estamos ante una situación en la cual es la empresa quien fija de manera unilateral los precios de los servicios prestados por los *riders*. Además de ello, esta retribución es percibida a través de una aplicación propiedad de dicha la empresa, por lo que el trabajador no obtiene una remuneración directa de los servicios prestados, en este caso, a excepción de las propinas otorgadas por lo clientes en metálico (Tribunal Superior, Juzgado de lo Social Nº 6 de Valencia, de 1 de junio, 2018). Ultimando con esta característica, la retribución de un falso autónomo, así como la periodicidad y cantidades, son estipuladas por el empresario, por lo que coexiste una dependencia y gestión en el pago por parte de la empresa, a diferencia de otras figuras laborales mencionadas anteriormente.

- Otra característica a tratar es la organización del trabajo y la inserción del trabajador en ella, la pertenencia e incorporación de un trabajador a la organización de la empresa determina la subordinación del trabajador al empresario. Aunque esto no es definitivo, ya que se debe tener en cuenta si los servicios prestados a la empresa son tareas accesorias a la principal además de la profesión efectuada.

Examinando diversa jurisprudencia, una de las principales razones que aducen los jueces para considerar a los *riders* como falsos autónomos, es la organización del trabajo, este es un aspecto fundamental para comprobar que los autónomos o TRADE tienen total dependencia hacia la empresa; ésta se atribuye a través de aplicaciones informáticas conocidas coloquialmente como *apps*, donde se presentan las decisiones impuestas hacia el trabajador autónomo o TRADE y es en este preciso instante, donde dejan de ser su propio jefe.

- Una última característica a señalar, es la relación laboral de un falso autónomo, conocida como aquella establecida en el artículo 1 del ET reuniendo todos los elementos y requisitos necesarios, pero que a su vez consta oficialmente dado de alta en el régimen de autónomos. Esto muestra la falsa figura de trabajadores por cuenta propia realizando prestaciones de servicios mercantiles o comerciales para otras empresas, lo que deriva en una actuación fraudulenta, encubriendo así un contrato de trabajo y evitando por ende la aplicación de la normativa laboral correspondiente (Juzgado de lo Social Núm 31, de Barcelona el 11 de junio, 2019).

CAPÍTULO 1

Por todo lo descrito anteriormente, la introducción de la figura de TRADE como una figura laboral, ha conducido a la necesidad de prevenir una indebida utilización, dado que pueden manejarse diferentes figuras como trabajadores autónomos, autónomos económicamente dependientes o trabajadores por cuenta ajena, dentro de un entorno no definido, por ello el legislador trata de suprimir esas imprecisiones entre las figuras mencionadas; podemos contemplar en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores Autónomos, definiendo y delimitando las actividades ejecutadas fuera del ámbito empresarial, organización y direccional de aquellos trabajadores autónomos o autónomos económicamente dependientes. El artículo 13 de esta misma Ley, recoge aquellos acuerdos de interés profesional, reconociendo la viable existencia de convenios que trasciendan de contratos individuales, vinculando solo a ambas partes del acuerdo.

Esta Ley asienta la definición de ciertos criterios transmitidos por la Jurisprudencia para así poder diferenciar con la máxima claridad la dependencia económica, organizativa y con ella la ajenidad. Por ello, han de cumplirse los diversos requisitos establecidos por ley, “así como las cuestiones litigiosas propias del contrato civil o mercantil celebrado entre el autónomo económicamente dependiente o trabajador autónomo y su cliente van a estar estrechamente ligadas a la propia naturaleza de la figura de aquel, de tal forma que las pretensiones ligadas al contrato siempre van a juzgarse en conexión con el hecho de la figura del trabajador” (Boletín Oficial del Estado, 2007).

La Unión Europea también se ha pronunciado al respecto, ya que esta figura tiene un elevado impacto en los distintos países miembros. Por ello para aminorar las diversas polémicas que han ido surgiendo a lo largo de estos últimos años, Europa propone diversas soluciones. Para ello, la Comisión Europea realizó un Estudio dedicado a la monitorización del avance económico de la economía colaborativa en los 28 países miembros, cuyos datos obtenidos permitieron una acertada valoración, derivando así la implantación de medidas correspondientes a cada estado miembro. Los análisis obtenidos mostraron los sectores donde existían un mayor número de empresas colaborativas, señalando el sector transporte como el principal; a su vez se adoptaron medidas para eliminar los obstáculos que pudieran surgir dentro del mercado para así conseguir un beneficioso desarrollo de ciertos modelos de negocio. A ello, añadir el aumento progresivo del empleo aparejado a la pérdida de derechos surgidos en los nuevos modelos de trabajo, aumentando el número de conflictos laborales arduamente evitables (Comisión Europea, 2018).

Tras el análisis aportado por la Comisión Europea, se observan dos principales indicios que causaron gran polémica en los países miembros, el primero de ellos es que no todos los países han visto acrecentado el número de conflictos derivados de las condiciones laborales de los trabajadores participantes en la economía colaborativa; y un segundo indicio deriva en aquellos países que si han encontrado un aumento de conflictos, el sector predominante es el sector transporte, y más concretamente aquellas empresas dedicadas a la entrega de comida como son España y Francia. Lo que indica que el mayor número de conflictos registrados coincide con aquellos países en los que predomina el desarrollo de la economía colaborativa. Esta iniciativa reguladora tiene conciencia en todos los países miembros que ha tenido un mayor crecimiento la economía colaborativa.

Para conseguir una efectiva protección laboral, las diversas instituciones europeas han decretado una serie de líneas en las cuales predomina una mayor intervención y regulación en el modelo de negocio. Asimismo, la legislación laboral ha facilitado la integración de los nuevos modelos colaborativos de negocio. La Comisión Europea apunta que entre los países miembros, España ha denotado un mayor crecimiento de economía colaborativa junto al aumento de conflictos laborales; empresas como Glovo o Deliveroo han sido objeto de numerosas demandas ante la Inspección de Trabajo por el encubrimiento de una relación laboral fraudulenta a través de las figuras de trabajadores autónomos o trabajadores autónomos económicamente dependientes, encubriendo así la figura de trabajador por cuenta ajena, utilizando de forma capciosa la economía colaborativa (Periódico, 2019).

Concluyo este apartado con esta última figura definida, falso autónomo, mostrando y detallando los indicios y características, así como el seguimiento de determinadas pautas y directrices a seguir por parte de los trabajadores, ampliándolo con conductas y reglas uniformadoras en la realización del trabajo encomendado, el control de dicho trabajos, así como la asiduidad de la prestación del trabajo para la misma empresa, añadiendo determinadas penalizaciones por parte de esta, por diferentes causas como

LÍMITES ENBTRE LAS FIGURAS DE LAS RELACIONES LABORALES

retrasos, discrepancia en los horarios establecidos, uniformidad y demás reseñas que nos indican que estamos ante un contrato laboral bilateral, encuadrado en un contrato mercantil, es decir, nos encontramos ante una innegable situación de dependencia propia de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO 2

PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

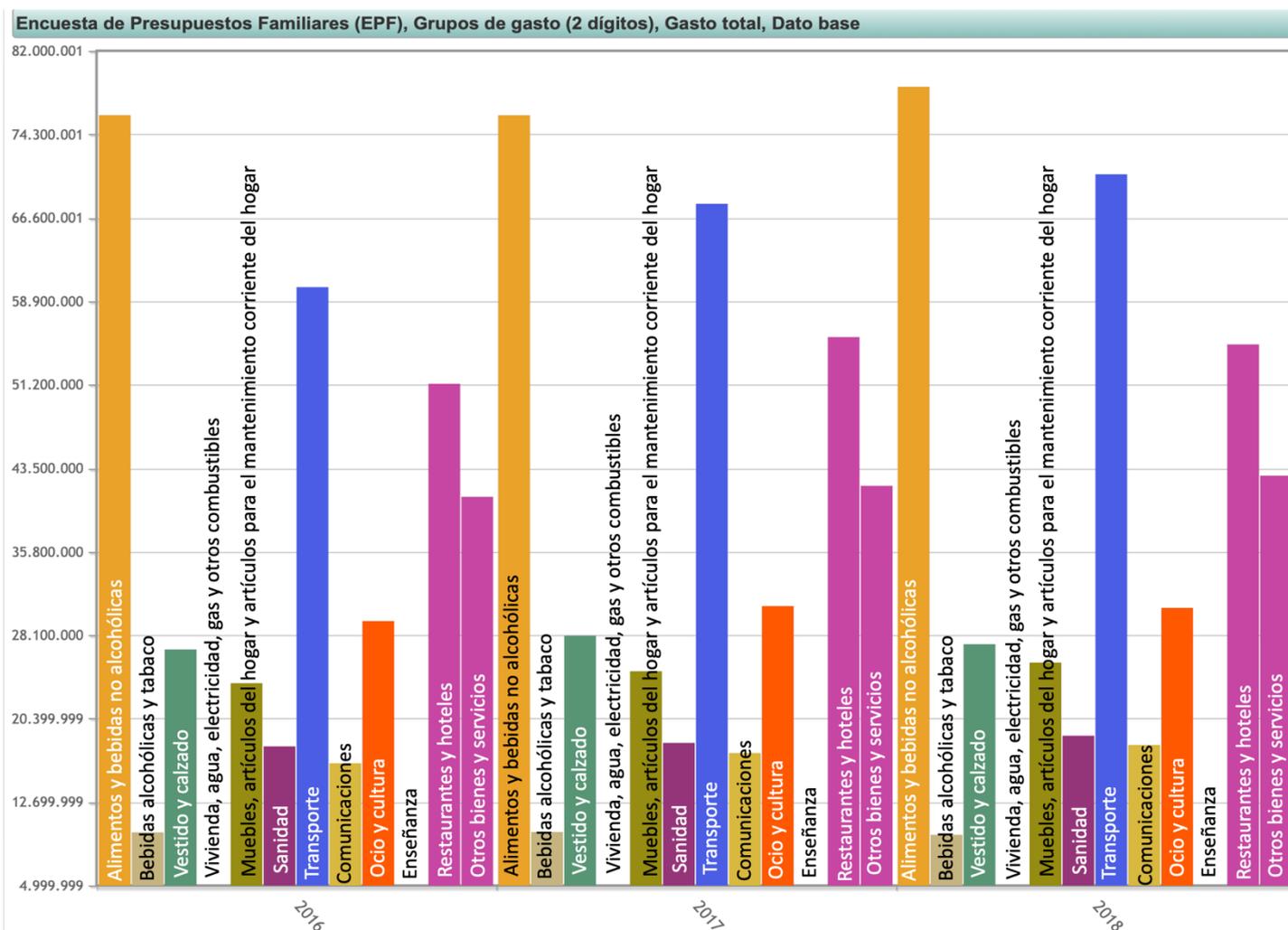
PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

2.1 PROLIFERACIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO DE REPARTO

En los últimos años se ha denotado una expansión y proliferación en el desarrollo de plataformas digitales en los diferentes sectores económicos, lo que ha supuesto una gran incidencia especialmente en el sector servicios y más concretamente en la forma de trabajo y consumo de los servicios de reparto, por lo que el desarrollo ha sido desigual en los distintos sectores.

La siguiente gráfica muestra un aumento en el uso y gasto de tecnologías de información y comunicación (TIC) dentro de los hogares españoles en los últimos años, despuntando la utilización de plataformas digitales para el consumo de alimentos y bebidas no alcohólicas (barra amarilla), seguido de los servicios de transporte (barra azul). Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) muestra que en 2019 España registró un crecimiento respecto a los últimos años en el uso de TIC en los hogares, incidiendo que es una práctica comprendida mayoritariamente entre jóvenes de 16 y 24 años, de los cuales uno de cada tres son sobrecualificados (INE, 2019).

Gráfico 2.1 Aumento en el uso y gasto de tecnologías de información y comunicación (TIC) dentro de los hogares españoles.



Fuente: Extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).

Como se muestra la gráfica anterior el uso de plataformas digitales para el desarrollo de actividades y tareas cotidianas cada vez es más habitual, por ello varias investigaciones apuntan a la aparición de múltiples riesgos y con ello nuevas amenazas, destinadas a la falta de transparencia, adaptación y lo más trascendente, la limitación de derecho de quienes prestan sus servicios o las carencias que comienzan a surgir del marco regulatorio de las plataformas digitales (Florisson, R. y Mandl, I., 2018, págs. 94 - 98).

El mundo sigue evolucionando y junto a las nuevas tecnologías, se inicia una transformación tanto económica, como social y cultura, surgiendo así el consumo colaborativo.

Por ello, ante de profundizar la proliferación de las plataformas digitales, hemos de conocer el origen de este modelo de empresa, así como las diferentes conceptos que abarca.

2.2 ¿Qué es la economía colaborativa?

Este concepto recibe numerosos seudónimos como “economía colaborativa”, “*P2P economy*”, “consumo colaborativo” o “*share economy*”, podemos encontrar diferentes definiciones que incorporan los conceptos más esenciales, haciendo una clara diferenciación de la economía tradicional. Bootsman (Bootsman, 2017) fue pionera en otorgar una definición a la economía colaborativa, indicando que es un sistema económico basado en la confianza entre individuos, conectando las necesidades de estos con sus bienes, intercambiándolos dentro de un mercado descentralizado.

Pero fue Rosalía Alfonso (Alfonso, 2016, págs. 16 - 18) quien planteó una definición más acertada de dicho concepto, haciendo referencia a la economía colaborativa como un nuevo sistema de producción y consumo de bienes y servicios, surgido tras los avances tecnológicos, logrando un intercambio o compra diferente a lo ya conocido, mermando las asimetrías informáticas² y con ello los costes de dichos intercambios, de una manera innovadora diferente de la tradicional.

Con las diversas concepciones podemos delimitar las características y elementos esenciales, permitiendo establecer de una forma más sencilla cuáles son las empresas de consumo colaborativo.

– Modelos de negocio de economías colaborativa

Bootsman, hace diferenciación entre los distintos modelos de negocio de economía colaborativa, según sus principales características:

- Economías colaborativas (Airbnb, Blablacar, Swapp)
- Economías bajo demanda (Deliveroo, Glovo, Uber)
- Economías de acceso (La manual, Emov, Car2go)
- Economías de plataformas digitales

La economía colaborativa comienza a surgir tras la Gran Depresión de 1929 hasta nuestros días, produciendo grandes modificaciones dentro de las funciones de Estado, pretendiendo establecer pautas interviniendo en la economía para lograr disminuir la pobreza extrema y con ello conseguir un equilibrio y estabilidad en la economía obteniendo un Estado de Bienestar.

En los últimos años se vuelve a ver una incertidumbre tanto económica como social y como algo novedoso la preocupación medioambiental, cambiando las conductas de los individuos y a su vez generando cierta desconfianza sobre el sistema político; a ello añadir como anteriormente muestra la gráfica un aumento del uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) dentro de los hogares españoles conduciendo a un cambio del sistema económico. Y es ahí donde aparecen las economías colaborativas, planteando un cambio radical de los distintos valores de la propiedad, el consumo, incluso hasta el estatus social, surgiendo la economía colaborativa como contrapuesta ente el mercado y no mercado; con esta nueva forma de economía se transforma el individualismo y el hiper-consumismo, hacia la solidaridad e intercambio, creando un nuevo mercado y a su vez, proyectando nuevos valores a la sociedad.

² Asimetría informativa: cuando en un contrato de compraventa, una de las partes intervinientes no cuenta con la misma información sobre dicha compraventa (Fernández, 2015).

Con la ayuda de las nuevas tecnologías las economías colaborativas han observado grandes variaciones, ya que antes se limitaba a un ámbito geográfico determinado o incluso a un círculo social, pero ahora va más allá, logrando acceder a todo mundo.

Por lo tanto, podemos decir que la economía colaborativa es un nuevo modelo económico acrecentado por las crisis que han surgido a lo largo de la historia, definido como un movimiento colaborativo cuya finalidad es intercambiar, compartir, ceder o entregar aquellos servicios o bienes que unos individuos tienen y otros desean tener sin la necesidad de adquirir su propiedad, a cambio de una compensación pactada entre ambas partes (Rivera, Gordo, & Cas, 2017, págs. 24 - 31).

La economía bajo demanda también conocida como *gig economy*, engloba aquellos modelos de provisión de servicios y consumo de las actividades que conlleven una relación comercial con intermediación entre la oferta y demanda, con la intervención de un profesional para la prestación de los servicios y usuarios que requieren de estos; esta prestación se origina en función de las necesidades de los demandantes y la adaptación de sus preferencias. En dicha relación comercial hay una contraprestación económica, y por ende un ánimo de lucro.

La diferencia entre economía bajo demanda y los demás modelos colaborativos es la existencia de una relación comercial, siendo las plataformas quien dan lugar a la prestación del servicio.

Se incluyen dentro de este tipo de economía colaborativa los servicios de microtarefas y reparto a domicilio, como las empresas Deliveroo y Glovo.

Las economías de acceso se basan en modelos de negocio donde la plataforma pone a disposición el uso de sus bienes de manera temporal para sus usuarios con fines comerciales, adaptándose los usuarios a un tiempo de uso efectivo, así como la localización de los mismos. La particularidad de esta economía se centra, en que los usuarios no suelen tener contacto directo entre ellos para las transacciones, pero si pueden compartirlo entre varios usuarios.

La diferenciación de este modelo colaborativo es el servicio subyacente que presta la plataforma, mientras en los modelos anteriores directamente se intercambian la oferta y demanda.

Por último, mencionar la economía de las plataformas digitales, esta necesita para su desarrollo un requisito indispensable como es internet y un dispositivo electrónico, con ello los usuarios pueden estar conectados a la plataforma y entre ellos en el mismo momento. La economía de plataformas digitales ha de desarrollarse como su propio nombre indica a través de plataformas digitales, y es ahí donde las empresas de consumo colaborativo han sabido aprovechar esta posición y beneficiarse de ella, mediando en el intercambio de bienes y servicios entre usuarios como intermediarios de una forma mucho más sencilla; han logrado la capacidad de dar un uso alternativo a los recursos digitales ya disponibles, sacando de ello un beneficio económico. Pero ha de diferenciarse aquellas empresas que se encuentran dentro de las economías colaborativas sin la obtención de beneficios y sin ánimo de lucro, de las que si lo buscan y lo obtienen.

2.3 CONFLICTOS ENTRE PLATAFORMAS DIGITALES Y SUS INCONVENIENTES

En los últimos años las Inspecciones de Trabajo son cada vez más frecuentes y necesarias entorno a las economías colaborativas, más concretamente se centran en plataformas digitales de reparto, puesto que se ha atisbado un aumento en las sospechas de irregularidades dentro del marco legal de empresas como Glovo y Deliveroo, junto a numerosas denuncias de sindicatos hacia dichas plataformas digitales de reparto (Casal, L., 2019).

A continuación se muestran diferentes conflictos y derivaciones por las cuales las Inspecciones de Trabajo así como los diversos tribunales han actuado de manera contundente:

2.3.1 Impacto económico de las plataformas digitales de reparto

Cuantificar dicho impacto no es algo sencillo, pues operan numerosos factores como el número de trabajadores, las actividades realizadas, los diversos sectores así como los modelos de negocios adoptados van más allá; ciertos estudios e investigaciones han tratado de estimar el impacto económico de las plataformas digitales, y sorprendentemente en cuanto a la productividad el resultado es positivo

aumentando la competitividad entre las mismas actividades y así como en otras diferentes. En cuanto al modelo de negocio, si nos centramos en Glovo o Deliveroo el impacto es diferente sobre otros modelos analizados, esto se debe a una mayor extensión geográfica y movilidad respecto a otras empresas del mismo sector. Actualmente Glovo es la segunda empresa emergente en España superando los 900 millones de euros en su valoración, algo que lo deja muy por encima de otros modelos similares (Catá, J, 2019).

Actualmente, Bélgica está llevando a cabo un estudio sobre la economía en plataformas digitales de reparto más concretamente entre *riders* y *Smart*³, este último es un método utilizado para definir de forma inteligente los objetivos de una empresa, mostrando la pérdida de autonomía y control de los trabajadores sobre su propia actividad, este estudio además apunta que son trabajos desempeñados por estudiantes y jóvenes, cuya remuneración es reducida, al igual que el número de horas efectuadas (Drahokoupil & Piasna, 2019, págs. 13 - 16).

Si nos fijamos en los problemas de laboralidad, las Inspecciones de Trabajo continuamente están reportando problemas procedentes de empresas colaborativas, basándose en la consideración de trabajadores económicamente dependientes o trabajadores autónomos, dado que la realidad se fundamenta en las características de los trabajadores, estas atienden a la figura del trabajador por cuenta ajena. Esto conlleva a una regulación progresiva de la situación de dichos empleados, junto a las denuncias hacia las empresas por falta de transparencia, elusión de impuestos y de cotizaciones obligatorias.

2.3.2 Impacto en el mercado laboral español

El modelo de relaciones laborales en las plataformas digitales cada vez es más complejo dada su gran extensión sobre los diferentes colectivos de la población española, por ello tanto la Unión Europea como el Gobierno de España, promulgan directrices para plantear de una manera acertada aquellas características que competen a los trabajadores autónomos o TRADEs.

Ha de tenerse en cuenta que el mercado laboral español se encuentra entre los países con mayor tasa de temporalidad de la UE, esto se debe a la gran recesión junto a las reformas laborales producidas en los últimos años (Espina, 2019).

En cuanto al tipo de contratación temporal, lo más frecuente son los contratos por obra o servicio, esto supone una incertidumbre tanto en los trabajadores como en el mercado laboral, dada la inexactitud e insuficiencia de datos sobre los ingresos de los trabajadores de plataformas digitales.

Para obtener referencias reales sobre el impacto que pueda causar la digitalización en el mercado laboral, podemos atender a la sustitución de empleos tradicionales por nuevos empleos con modelos de plataformas digitales, junto a las nuevas relaciones laborales surgidas y las cotizaciones similares al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pero dichas cotizaciones no son equivalentes, lo que nos conduce a una situación en la que ni se crean ni se destruyen nuevos empleos, pero si se ve mermada las cotizaciones a RETA (Padró, 2019, pág. 1).

Por otro lado, en lo referente al salario y lo que ello conlleva, se observa una menor contribución en el Producto Interior Bruto (PIB), percibiendo a su vez un aumento de las rentas empresariales creciendo casi el doble que las rentas de trabajo, incrementando de una manera evidente la desigualdad social (Cañigüeral, 2018, págs. 48 - 55).

Otro inconveniente que se atisba dentro del mercado laboral es el aumento de monopolios y con ello el fallo de mercado, debido a la centralización de la riqueza en una sola empresa. Asimismo, se ha de tener en cuenta, que la creación de monopolios conlleva aparejada en la mayoría de las situaciones la imposición de normativas abusivas por parte de las empresas, beneficiándose así de una escasa regulación y lograr una no competencia.

³ Smart: método utilizado para definir de forma inteligente los objetivos de una empresa. Acrónimo de los adjetivos específico, mediables, alcanzable, relevante y temporal (Sáenz, 2017, págs. 69 - 97).

Por otro lado, además de normativas abusivas, podemos percibir la ausencia de regulación en las condiciones relativas a los diversos sectores económicos tradicionales y las nuevas economías de plataformas digitales, consiguiendo así la evasión de impuestos o controles reglamentarios establecidos.

2.3.3 Formalización de la relación y condiciones laborales

Las plataformas digitales de reparto se empeñan en demostrar a través de los diversos procesos judiciales e Inspecciones de Trabajo que no son empresas dedicadas a la logística, argumentando que no poseen ningún tipo de vehículo o gasto destinado a transporte, con ello intentan dar veracidad a su argumentación y contratación (Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Secc 4 de Madrid, de 19 de Septiembre, 2019).

Los contratos realizados por plataformas digitales de reparto, habitualmente se formalizan de manera digital a través de internet, por lo que nos encontramos ante una posición subordinada de la plataforma hacia el trabajador, dada la impersonalidad de dicha relación contractual.

Resulta utópico pero la manera más sencilla de comenzar una relación laboral con plataformas digitales de reparto es accediendo a su página online y registrándose, introduciendo los datos solicitados así como nombre completo, correo electrónico, teléfono y ciudad en la que se pretende trabajar, a continuación se muestra un calendario con las fechas disponibles para impartir sesiones informativas a cerca del trabajo y su desarrollo, por último formulan una pregunta ¿cómo has conocido a la empresa? Una vez reservada la plaza para la sesión informativa en la ciudad solicitada, remiten un correo electrónico con aquellos datos más relevantes sobre la sesión informativa. Una vez impartida la sesión informativa se concertará una reunión de trabajo en persona, estas reuniones se realizan de forma grupal, y es en este preciso momento donde se confirma el contrato mercantil (Glovo App, 2014).

Respecto a las condiciones laborales se vislumbra la gran contradicción entre un trabajador autónomo o trabajador económicamente dependiente y un trabajador por cuenta ajena, por ello la jurisprudencia y las Inspecciones de Trabajo son cada vez más restrictivas con este tipo de contratos. Las condiciones de trabajo que rodean a estas empresas son bastante inusuales a la hora de encauzar dentro de un contrato laboral o mercantil dadas las características de cada uno; en primer lugar nos encontramos con la elaboración de trámites fundamentales para darse de alta como trabajador autónomo, inscribiéndose en RETA y Hacienda; seguidamente previo pago las personas contratadas adquieren material de trabajo proporcionado por la plataforma de reparto y a su vez han de disponer de vehículo propio para el desarrollo de la actividad, es en este momento donde el trabajador debe contratar y asumir el coste de un seguro de accidente de trabajo proporcionado por las plataformas, dicho seguro cubre condiciones muy por debajo de las propias de cualquier trabajador asalariado, esto se originó para hacer frente a la alta cifra de número de accidentes de trabajo en las plataformas de reparto de comida (Juzgado de lo Social de Barcelona, Secc 31 de 11 Junio, 2019).

Y como última condición de trabajo, nos encontramos ante un horario sin autonomía, contradiciendo a lo expuesto por las plataformas digitales de reparto, la atribución de este va en función de antigüedad y calificación recibida según los pedidos cumplidos, iniciando la relación laboral con horarios de fines de semana y festivos.

2.3.4 Aparición de conflictos en la relación laboral dentro de las plataformas digitales de reparto

Este apartado muestra la correlación con los sistemas de evaluación de los *riders* y la aparición de nuevos conflictos laborales, dado que las nuevas tecnologías son utilizadas como herramientas de evaluación de las plataformas digitales y a su vez imponen los ritmos de trabajo, por lo que es muy complicado no competir con el resto de los compañeros, sucumbiendo así a una competencia acomodada a las reglas establecidas e impuestas por la empresa de una forma totalmente unilateral (Villascusa, Ángel, 2019).

A continuación se muestra una serie de factores que pueden incitar a la aparición de conflictos laborales:

- Los tiempos estacionados: primeramente se ha de tener en cuenta que nos encontramos frente a un modelo de trabajo basado en el volumen de pedidos, y es la aplicación la encargada de asignar los pedidos a los *riders*, por lo que los repartidores han de esperar la asignación de dichos pedidos.

Es ahí donde irrumpe el conflicto, aspirando a conseguir un mayor número de pedidos, lo que lleva a un aumento de horas estacionados por parte de los *riders* y por consiguiente un beneficio para la plataforma digitales de reparto dado el gran número de trabajadores a disposición.

- La geolocalización: esta herramienta se encuentra activa en todo momento teniendo localizados a los *riders*, así como el tiempo invertido en cada pedido, pues es uno de los aspectos más valorados por los clientes; con esta excusa las plataformas consiguen controlar a todos sus trabajadores tanto dentro como fuera de la jornada laboral. La geolocalización se distribuye por zonas designadas por la empresa, impidiendo así que los *riders* sobrepasen los distritos asignados a su zona; consiguiendo congregarse una mayor competencia en las zonas establecidas.
- Dificultades en la aplicación: dentro de estas dificultades encontramos errores de cálculo en horas, deficiencias, equivocaciones y hasta la cancelación de pedidos, o desajustes entre oferta y demanda, son algunos de los sucesos que surgen sin que los *riders* puedan remediar o minimizarlos desencadenando en conflictos y malestar, tanto entre los trabajadores como hacia la plataforma digital.
- Pedidos, rechazos y consecuencias: dentro de las plataformas digitales de reparto, una de las opciones es el rechazo de pedidos, pero la realidad es distinta a la que se muestra, si un *rider* rechaza un pedido este se reasigna a otro, esto conduce a una negación por parte de los trabajadores ya que tiene un coste elevado en cuanto a una valoración individual de los trabajadores.
- La asimetría informativa: es uno de los principales problemas que se han de solventar dentro del mercado laboral como se muestra anteriormente. Empieza a denotarse dicha asimetría desde el inicio del contrato mercantil hasta el comienzo y desarrollo de la actividad; la empresa logra obtener todos los datos relativos al trabajador y a sus servicios prestados, mientras que el trabajador ni adquiere toda la información, ni transparencia necesaria para el desarrollo de su actividad. Las economías colaborativas pretenden solucionar este problema con la publicación de las experiencias y evaluaciones aportadas por los usuarios de las aplicaciones, con un claro objetivo, tomar medidas estrictas de forma económica para llevar a cabo una relación laboral unilateral. (Slee, 2016, pág. 1)

2.4 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

La economía de plataformas trae consigo un conflicto, el cual viene tratándose en el presente trabajo; la doctrina laboralista está inmersa sobre la delimitación de manera acertada de aquellas personas que prestan servicio para la economía de plataformas, puesto que genera una gran inseguridad jurídica, mayormente a los prestadores de servicios.

Cabe destacar que los estudios acerca de la prevención de riesgos laborales (PRL) dentro de esta nueva forma de trabajo, junto a la aparición y utilización de las nuevas tecnologías no han sido numerosos. Ciertamente, la aparición de tecnologías fusionado a la nueva forma de trabajo contiene un importante reto para la seguridad y salud laboral dentro de la economía de plataformas, dadas las consecuencias relativas a los riesgos tradicionales y emergentes que aparecen en realización de los servicios prestados, asimismo el marco normativo vigente no es adecuado para responder ante su labor preventiva, ya que muestra ciertas carencias al respecto (Rodríguez Egio, 2018, págs. 3 - 4).

Una de las consideraciones generales sobre la economía de plataforma, es la gestión de las empresas como intermediarias entre los prestadores de servicios y clientes, de manera que se descentraliza el servicio hacia los diversos trabajadores, trayendo aparejado una flexibilización de la actividad, reduciendo costes y obteniendo beneficios. Pues bien, con base en este enfoque, las empresas han optado por la calificación de los prestadores de servicios como trabajadores autónomos o TRADEs, estableciendo así un vínculo mercantil o civil, obviando así la aplicación de disposiciones legales respecto a la materia en prevención de riesgos laborales entre otras.

Por lo que atendiendo a la calificación adoptada, suscita un profundo debate sobre la aplicación de un modelo de funcionamiento y con ello la necesidad de determinar las garantías necesarias, tanto en materia laboral como en Seguridad Social de aquellos prestadores de servicio de la economía de

plataforma. Para ello se deberá reconfigurar y reconsiderar aquellos indicios tradicionales para adaptarlos a las nuevas tecnologías y lo que ello conlleva, evitando así una inseguridad jurídica producida por la vulneración de ciertos derechos, estableciendo procedimientos y normas que permitan y refuercen una seguridad jurídica de los prestadores de servicio (Gómez García, 2018, págs. 1091 - 1098).

Ciertamente, los riesgos laborales vienen dados según el sector así como la actividad desarrollada, independientemente de la figura que ostente, son vulnerables a ciertos riesgos. Esta forma de trabajo conllevó un aumento de los riesgos precedentes de los tradicionales, junto a los nuevos riesgos tanto psicosociales como físicos.

Dichos riesgos repercuten de forma negativa, tanto para la empresa como para los prestadores del servicio, trascendiendo tanto física como psíquicamente. Pero el principal riesgo que encontramos dentro de la economía colaborativa, más concretamente en las plataformas digitales de reparto es el estrés laboral, aunque no es un fenómeno nuevo, este se ve incrementado en los últimos años como consecuencia de las transformaciones y progresos de las tecnologías (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Pero hemos de centrarnos en la utilización de las aplicaciones informáticas para la realización de las actividades y servicios prestados, siendo esta la herramienta que permite poner en contacto la oferta y la demanda. Por ello ha de señalarse la aparición del estrés, pero más específicamente el estrés tecnológico, transformándose en el principal riesgo, este constituye un factor psicológico negativo relacionado directamente con el uso de las nuevas tecnologías, llegando a causar cansancio cognitivo y mental, así como tecnofatiga, tecnoestrés, tecnoadicción, suscitando dificultad para diferenciar y separar el trabajo de la vida personal. Esto conlleva a la aparición de manera secundaria de otros riesgos laborales, todos ellos vinculados a las nuevas tecnologías, como la nomofobia causada por un miedo irracional a la falta de dispositivos electrónicos o la ningufoneo, atendiendo exclusivamente a los dispositivos electrónicos, evadiéndose del entorno real (Gómez García, 2018, págs. 1091 - 1098).

Asimismo pueden observarse otros riesgos derivados de la hiper-conexión, esto resulta de la continua conexión con los dispositivos móviles a la espera de nuevos servicios, influyendo en la capacidad de los riders para procesar toda la información recibida, derivando al aumento de los niveles de estrés y fatiga informática; esta sobrecarga informática afecta de manera directa sobre la pérdida de equilibrio en la conciliación de vida personal y profesional.

No obstante se ha de tener en cuenta que los trabajos autónomos suelen contar con riesgos psicosociales más intensos que aquellos trabajos realizados por cuenta ajena, ya que se añaden factores primordiales como hacer frente a las obligaciones y deberes propios, el desempeño de la propia actividad profesional, o mantener un nivel adecuado de beneficios o los sistemas de evolución de las diversas empresas.

– Sistemas de evaluación y los factores que inciden en los riesgos psicosociales

Este apartado tratará sobre las plataformas digitales y su peculiar forma de evaluación hacia sus trabajadores, estas establecen una serie de parámetro a través de los cuales los empleados obtienen una puntuación, dicha puntuación es muy valiosa, ya que en función de ella se formulan ciertos algoritmos que proporcionan una determinada cantidad de trabajo, esto dependerá de los resultados obtenidos; la única diferenciación entre las plataformas digitales son los parámetros establecidos para el criterio de evaluación deseado por la empresa, dichos criterios se instauran de forma unilateral por parte de la empresa, esta herramienta evalúa a los empleados de forma individual (Juzgado de lo Social de Barcelona, Secc 31 de 11 de junio, 2019).

Realmente estamos ante una situación bastante polémica, pues nos encontramos con la utilización de una herramienta de control impuesta de manera unilateral, sin consulta previa hacia el trabajador y sin posibilidad de negociar bilateralmente los aspecto evaluables, dicha herramienta ayuda a fijar aspectos muy concretos y determinados como puede ser la puntuación de clientes, disponibilidad de los trabajadores, así como los pedidos rechazados y otros aspectos que la empresa crea importantes.

Sumado a ello, ciertas empresas deciden difundir las evaluaciones realizadas entre sus trabajadores, también conocida como reputación *online*, esto conlleva por un lado que los clientes tengan acceso a la

PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

valoración de los trabajadores y por otro lado que dichos trabajadores sean conscientes del desempeño insatisfactorio de su propio trabajo.

Esta forma de evaluar trae consigo grandes riesgos laborales, especialmente riesgos psicosociales como se alude anteriormente, sobrevenidos por las condiciones de organización y las necesidades del trabajador. De una forma encubierta la plataforma comienza a generar competitividad entre los *riders*, alternando las condiciones de trabajo, llegando hasta el punto en el que el eje regulador es la competencia, beneficiando por tanto a la empresa y perjudicando a los trabajadores.

Asimismo, mientras que a nivel institucional como doctrinal se ha debatido acerca de las plataformas digitales y su calificación jurídica sobre las personas y los servicios realizados de manera autónoma o por cuenta ajena, se ha dejado a un lado aquellos estudios relacionados con el análisis y protección de la prevención de riesgos laborales en las plataformas digitales de trabajo.

Por ello, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) señala la necesidad de distinción de los diversos efectos tanto directos e indirecto que provoca la precariedad laboral y las economías de plataformas digitales.

Las características más influenciadas se basan en el modelo de organización del trabajo junto a la dificultad de prevención de los riesgos psicosociales dentro de las plataformas digitales por la ausencia de un lugar o centro de trabajo determinado, por ello la identificación y control de los riesgos que puedan surgir resulta todavía más complejo que en un ambiente de trabajo tradicional.

Los principales factores de riesgos psicosociales que pueden añadirse dentro de las plataformas digitales son varios, como la realización de diversas actividades al mismo tiempo, la fragmentación del trabajo y distribución de pequeñas tareas simultáneamente. El sometimiento a la constante calificación por parte de los clientes junto a la presión por complacer al cliente para la consecución de una buena valoración, sin olvidarnos de la competición con el resto de *riders*, creando una presión sistemática para los trabajadores, llegando incluso a comprometer su salud. Además de los factores mencionados, no se debe olvidar que la inseguridad jurídica a la que están sometidos por la falta de conocer realmente que estatus jurídico ocupan y cuales son sus obligaciones y derechos, junto a la falta de transparencia constituyen también un riesgo psicosocial específico dentro de las plataformas digitales de reparto (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017).

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS DE GLOVO Y DELIVEROO

ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS GLOVO Y DELIVEROO

Una de las mejores maneras de conocer el modelo de las relaciones laborales reales de estas organizaciones pertenecientes al sector colaborativo, es comprender su actividad y evolución.

Deliveroo y Glovo, son empresas dedicadas al reparto de productos a domicilio a demanda, en la que los consumidores son quien eligen y optan por los establecimientos a través de sus dispositivos electrónicos. Los denominados *riders* son quien realizan los servicios, mediante acuerdos establecidos a través de plataformas digitales con las empresas; y es ahí donde estas relaciones establecidas como se observa a lo largo del trabajo son confusas, dando lugar a la existencia de indicios de laboralidad, conduciendo tanto a *riders* como organizaciones sindicales e Inspecciones de Trabajo a interponer denuncias y reclamaciones al respecto.

3.1 GLOVO

Glovo fue fundada por Óscar Pierre Miquel y Marta Ripoll de Damborenea, en Barcelona en 2014 siendo una de las empresas emergentes españolas con presencia internacional. Glovo ofrece la compra, recogida y envíos de pedidos a través de sus repartidores, también conocidos como “glovers”.

Se definen como una compañía que opera a través de aplicaciones informáticas, manteniendo acuerdos con diferentes empresas para actuar como intermediarios entre la oferta y demanda. Los usuarios tienen la posibilidad de solicitar diversos productos y servicios mediante la aplicación informática de Glovo, además de actuar como recaduría exprés “on demand”.

Los Glovers como así los llama Glovo, son repartidores independientes, que se encuentran conectados a través de la Plataforma de Glovoapp a la espera de prestar sus servicio a los usuarios de la plataforma.

Junto a la evolución de Glovo, evoluciona su estatuto jurídico, las siguientes Sentencias muestran la declaración tanto a favor como en contra sobre la autonomía de los Glovers.

– Argumentos jurídicos sobre Glovo

Las demandas se centran en la acreditación de la verdadera figura de autónomo de los repartidores de Glovo, sosteniendo una serie de fundamentos para argumentar dicha autonomía, en cada una de las sentencias mostradas, se podrá observar las diferentes evidencias para dicha acreditación.

En cuanto a la **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 17 de Madrid nº 418/2018 del 11 de enero**, se pronuncia de nuevo a favor de Glovo. El litigio se inicia con un accidente que causo la situación de Incapacidad Temporal (IT) al repartidor, el cual envió un correo electrónico comunicando lo acontecido. Glovo manifiesta que meses antes del accidente, este dejo de activar la *app* sin justificación alguna, por lo que la resolución contractual fue producida a voluntad del repartidor, sin previo aviso, incumpliendo por ende el contrato; por lo que el Juez entiendo que no procede indemnización alguna.

El Tribunal comenzó dando por válido el contrato suscrito por ambas partes, donde aprueba la existencia de una relación de actividad profesional como TRADE cumpliendo aquellas clausulas previstas. Respecto al número de horas trabajadas, la elección de la franja horaria y los días fijado, encajan dentro del criterio organizativo propio, ya que dicha elección del itinerario a seguir, junto al medio de transporte es a elección propia del glover. Además de ello, no se atisba ajenidad en los riesgos, puesto que el transporte es propiedad del repartidor, y la responsabilidad de los pedidos realizados lo asumía el propio glover, siendo este el único responsable de su organización y disciplina, para la aceptación o rechazo de los pedidos, así como las facturas derivadas de dichos pedidos; por todo ello concurrían las condiciones requeridas para ser TRADE, como así constaba en el contrato.

Ultima la sentencia, reiterando la libertad del repartido para escoger su propia jornada de trabajo, así como los días de descanso, la opción de escoger o rechazar los pedidos asignado por Glovo, incluso la opción de desistir el pedido una vez iniciado el servicio.

Concluyendo el desistimiento de la pretensión del demandante, en la que solicita el reconocimiento de trabajador por cuenta ajena (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 17 de Madrid, 2018).

Pero por el contrario, la **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón nº 724/2018 de 20 de febrero**, se pone en contraposición, siendo esta la segunda en España en considerar probados los hechos sobre la relación laboral existente entre Glovo y sus repartidores; este litigio comenzó con un acta de infracción de la Inspección de Trabajo en Asturias.

El Juez encuentra numerosos indicios que ponen de manifiesto la dependencia y sumisión real de los repartidores, basándose en las ordenes de trabajo, junto a los procesos estandarizados que cuartan la libertad propia del trabajador autónomo. En cuanto a la dependencia manifestada anteriormente, el Juez indica que es el elemento más determinante para observar la existencia de una relación laboral según lo que indica la jurisprudencia, esta se basa en la flexibilidad laboral y su desviación en competición entre los repartidores, presionándoles a trabajar “por voluntad propia” un gran número de horas, las cuales resultan incompatibles con la conciliación de vida familiar y laboral del trabajador; mientras que para la empresa se trata de un beneficio alcanzando altas demandas. Añade, que la pretendida elección de horas, no se basa en una libertad de elección, sino que estamos ante un sistema de puntuación en el cual existen unas exigencias empresariales para la consecución de dicha elección de horas.

Finalmente, el Tribunal considera que la comunicación de cese carece de causa justificada, por lo que conduce a un despido, asimismo, la comunicación que Glovo emplea a través de un correo electrónico lo cataloga como genérica y sin causa justificada, en la que se muestran indicios propios de la nomenclatura que hace referencia al derecho laboral, sin olvidarse de la indefensión causada al repartidor. La sentencia condena a la empresa Glovo por despido improcedente, originando a indemnizar o readmitir al trabajador (Sala de lo Social Nº 1 de Gijón, de 20 de febrero, 2018).

La **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, nº 284/2018 de 3 de septiembre**, sustenta una serie de fundamentos, por los cuales se basa para evidenciar ante que figura laboral se encuadra el *rider*.

El magistrado otorga gran relevancia aquellos contratos pactados por ambas partes, mediante la voluntad conjunta y el libre acuerdo como punto de partida para el análisis de dicha figura; a ello añade la falta de pruebas para mostrar una realidad distinta a la evidenciada, dando a entender que sin la aportación de pruebas relevantes por parte del trabajador, no podrá considerarse como falso el pacto consentido entre ambas partes, por lo que el contrato mercantil deberá de entenderse como ajustado, salvo demostración contradictoria, prevaleciendo la presunción de extralaboralidad. Esto se contrapone a la presunción de laboralidad que tanto la doctrina científica como judicial mantienen, acogiéndose a la realidad material y dejando a un lado el pacto efectuado por las partes; obviando que la carga de la prueba sobre la probatoriedad de los servicios realizados de manera autónoma es de la empresa, dándose por entendida la laboralidad si está no alega lo contrario, como recoge la Ley “*iuris tantum*” sobre la presunción de laboralidad.

Respecto a la valoración y puntuación que se asigna a los *riders*, la sentencia destaca que la puntuación recibida por los usuarios es algo irrelevante, argumentado que la existencia de una preferencia de acceso a los diversos servicios es algo ventajoso sobre los demás repartidores, dado el buen servicio realizado; pero no se presta atención a la penalización derivada de una baja puntuación, por lo que no considera la existencia de un sistema organizacional, por lo tanto no da cabida a un indicio de laboralidad. Pero si en lugar de pedidos realizados, se asignaran horas de trabajo con lo que ello implica, la remuneración se vería perjudicada, incluso afectaría al fin del pacto entre ambas partes, conllevando un despido, considerándose como penalización por parte de la organización de Glovo.

El transporte utilizado por los repartidores es algo que también se debate en la sentencia, dado que es propiedad de este junto a los dispositivos electrónicos, estos son su principal herramienta de trabajo, obviando la jurisprudencia que trata sobre este argumento y que consideran a las plataformas digitales como los reales productores, menoscabando así el valor del transporte y dispositivos electrónicos utilizado.

En cuanto a la asignación de áreas de trabajo y fijación de tarifas, a diferencia de otras sentencias, esta no da relevancia para considerar laboralidad en esta cuestión, pues no consta subordinación del repartidor hacia la empresa, ni puede deducirse como una organización interna de esta, solo fija los precios establecidos de los servicios mediante *app* entre la oferta y la demanda, buscando únicamente la reducción de costes.

Por último añadir, que la sentencia obvia indicios claros sobre la existencia de la figura de “falso autónomo”, sin pronunciarse al respecto sobre ciertas cuestiones características de dicha figura, como

es la ajenidad de información de los repartidores, la utilización de estos para exponer la marca propia de Glovo o la falta de probatoriedad sobre la entrega de tarjetas de crédito propiedad de Glovo a los repartidores, para la adquisición de productos que posteriormente entregaran en el servicio realizado; esto trae aparejado la ajenidad en los riesgos, lo que conduce a la dificultad de sostener la no existencia de laboralidad entre Glovo y los Glovers (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 19 de Madrid, 3 de Septiembre, 2018).

3.2 DELIVEROO

Roofoods Spain S.L. opera como sitio *web* de Deliveroo, es una compañía británica fundada en 2013 por Will Shu y Greg Orlowski; en España comenzó a operar en 2015 con domicilio fiscal en Madrid. Deliveroo actúa como intermediario en el reparto de productos alimenticios de diversos restaurantes independientes, pero a su vez asociados con esta.

Su finalidad es proporcionar a los usuarios un servicio de reparto a domicilio de forma sencilla y cómoda, haciendo de intermediario entre el restaurante y el usuario, proporcionando toda la información necesaria para la elección de la carta del restaurante.

Estos pedidos se originan a través de la *web* o *app* de Deliveroo, de forma rápido, tan solo tiene que introducir el código postal, lo que le conducirá a localizar los restaurantes disponibles más cercanos a su área, a continuación se ha de seleccionar un restaurante, escoger un menú y esperar el pedido realizado.

Por otro lado, la *web* contiene un apartado dedicado exclusivamente a los *riders*, donde muestran las pautas a seguir para iniciarse como repartidor, mostrando la sencillez y facilidades, como escoger tu propia jornada de trabajo y la flexibilidad de este empleo; solo se necesita un medio de transporte, un dispositivo móvil y darse de alta como trabajador autónomo.

A continuación, se analizará las primeras y más relevantes sentencias, que menoscaba la imagen Deliveroo y a su vez nos enseña la realidad que esconde, la figura de “falso autónomo”.

– Argumentos jurídicos sobre Deliveroo

El litigio originario y más destacado, es la primera sentencia contra la plataforma Deliveroo en la ciudad de Valencia, a causa de un despido improcedente. Dicha demanda trajo consigo el reconocimiento de carácter laboral de los *riders* por primera vez como trabajadores por cuenta ajena, obligando a Deliveroo a liquidar todas las cuotas correspondientes a la Seguridad Social, así como dar de alta en el régimen de trabajadores por cuenta ajena a estos.

La **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio** muestra la decisión del Tribunal y los criterios mantenidos al respecto.

Este alude que el trabajo realizado por los *riders* está bajo las premisas estipuladas por Deliveroo, junto a unas condiciones marcadas. Se muestra una relación de laboralidad venida por la concurrencia de ajenidad, a las que se refiere el artículo 1.1 ET.

En primer lugar, se expone la importancia de la presencia de un contrato escrito, lo que denota la clara existencia de una relación laboral como así lo indica el artículo 8.1 ET; valorando la tipología de dicho contrato, la sentencia afirma que se trata de un contrato de carácter laboral y no mercantil, como expone la empresa Deliveroo, mostrando la existencia de una deuda contractual activa (prestar sus servicios) y no una deuda de resultado como quiere aparentar. A ello, añadir que la retribución de los *riders* es de manera directa por parte de la empresa, constituyendo una obligación primordial de la actividad realizada, en el amplio sentido del artículo 26.1 ET; asimismo el no establecimiento de una retribución fija no es un elemento característico delimitador de los contratos de trabajo en relación con otras figuras. Por ello, a partir de lo expuesto anteriormente, percibieron la existencia de ajenidad y lo que ello conlleva.

Por otra parte, Deliveroo era quien decidía donde y cuando se realizaban las prestaciones de servicio, marcando una serie de pautas concretas a los *riders*, al mismo tiempo y con la ayuda de geolocalización, vigilaban de manera continua el servicio prestado, controlando todos los movimientos, tiempos y

pedidos realizados o rechazados, asimismo Deliveroo emitía correos con instrucciones para la corrección y mejora de los tiempos, lo que muestra claras evidencias de dependencia de los trabajadores hacia la empresa, viéndose estos obligados a la realización de un trabajo, bajo la dirección de Deliveroo siguiendo una serie de pautas marcadas, lo que caracteriza la dependencia según el artículo 20.1 ET. Las alegaciones en las que Deliveroo se basaba para declarar la existencia de un contrato mercantil entre la empresa y los *riders*, la sentencia señala que la aportación de un vehículo propio no desvirtúa la naturaleza de una relación laboral, siempre que dicha aportación no tenga relevancia económica para convertir su empleo en un elemento fundamental en la relación laboral, ni así como un objetivo fundamental del contrato, sino que, lo predominante resulte el trabajo personal, siendo el vehículo una herramienta más de trabajo. Igualmente hace hincapié en la demostración de la organización empresarial de Deliveroo a través de una *app* y no la propia de los *riders*, aún siendo ellos propietarios de sus propias herramientas de trabajo.

Concluye la sentencia, atendiendo a las premisas concretas para la clasificación de un trabajador por cuenta ajena dentro de una relación mercantil, imponiendo a Deliveroo el pago por despido improcedente, junto al reconocimiento del *riders* como trabajador por cuenta ajena, según rige el ET; ultimando con la readmisión o indemnización correspondiente.

Deliveroo interpuso un recurso de suplicación contra dicha sentencia, pero finalmente en diciembre de 2018 retiró dicho recurso alegando que, su voluntad era no proseguir con dicho recursos y desistir del mismo.

Las Inspecciones de Trabajo comenzaron a prestar más atención a las empresas de plataformas digitales, solicitando en el alta en el régimen de trabajadores a los *riders* y al pago de las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social, en la mayoría de las ocasiones, dadas las similitudes de las relaciones laborales.

Más concretamente la Inspección de Trabajo de Madrid y Valencia recogían argumentos similares a la sentencia expuesta anteriormente, como el control a través de GPS, la carencia estructural empresarial del *riders*, así como la fijación de precios junto a la ajenidad de la información relativa a los servicios realizados, que muestran un indicio claro de la existencia de laboralidad, sin olvidar la ajenidad de marca propia, siendo los *riders* la imagen de Deliveroo (Tribunal Superior, Juzgado de lo Social Nº 6 de Valencia, 1 de junio, 2018).

A raíz de un acta de infracción de la Inspección de Trabajo, la TGSS comenzó un macrojuicio contra la empresa Deliveroo recogido en la **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, nº 188/2019 de 22 de julio**, citando a 531 repartidores para esclarecer la verdadera condición laboral de estos y si se encontraban encubiertos bajo una falsa apariencia de trabajador autónomo dentro de una relación laboral.

La posición del juzgado fue contundente, estimando la demanda interpuesta por la TGSS junto a las consecuencias que lleva aparejadas, basándose en las pruebas documentales aportadas, junto a las declaraciones de los repartidores; constando de 35 hechos probados y 6 fundamentos de derechos, llegando a la conclusión de la existencia de un vínculo laboral, basado en la ajenidad respecto a la utilización de sus propios vehículos, la aportación y control por parte de la empresa de los activos con mayor importancia, además de la ajenidad de los riesgos derivados de dichas relaciones, ya que los *riders* no forman parte de los contratos, solo se limitaban a la realización de los repartos. Las retribuciones son designadas según los servicios realizados y el tiempo estimado de estos, aceptando la pertenencia al régimen laboral de conformidad con lo expuesto en el artículo 26.3 ET. Por otro lado, respecto a la voluntariedad de las partes, queda acreditado que dichos servicios son subcontratados en favor de terceros; sin olvidar la existencia de una dependencia, pues dichos servicios realizados era de forma organizada y regida por la empresa Deliveroo, quien se encargaba de la preparación y establecimiento de una serie de normas y protocolos a seguir para la prestación de servicios, lo cual conduce a un vínculo que va más allá del simple servicio de transporte, mostrando una dependencia de parte de los *riders*. Por último, el tribunal mantiene la irrelevancia sobre el nombre que las partes otorgan al contrato, pues lo esencial no radica en ello, sino en el contenido real de este, así como las obligaciones asumidas por las partes que lo componen.

Este Tribunal concluye señalando la existencia de una relación laboral, partiendo de la ausencia de autonomía de los *riders*, puesto que el servicio ofrecido por Deliveroo va más allá que un simple intermediario, delegando así a los *riders*; lo que muestra la ejecución de un trabajo por cuenta ajena bajo una supervisión y organización, siendo Deliveroo quien dirige a los repartidores a través de su propia aplicación informática, obteniendo información valiosa sobre estos, junto a la exhibición y promoción de su propia marca. Añadir, la importancia de las repercusiones que se dan al rechazar un pedido, siendo esto un coste para los repartidores, como la exclusión de turnos y la pérdida de beneficios. Sin obviar, que las propinas entregadas a los *riders* son gestionadas por Deliveroo, que a su vez las utilizan e incluyen en las facturas, dichas facturas las elaboraba la propia empresa (Juzgado de lo Social, Nº 19 de Madrid, de 22 de julio, 2019).

Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por Deliveroo, recogido en la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Juzgado de lo Social Secc 1 de Madrid, Nº 40/2020 de 17 de enero** desestimando el recurso interpuesto por Deliveroo, corroborando la existencia de una relación laboral de los *riders*, dadas todas las similitudes en las características básicas que determinan la figura de trabajador por cuenta ajena, ratificando así la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, nº 188/2019 de 22 de julio e imponiendo las costas causadas por el recurso de suplicación, pudiendo optar a la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina (Sentencia el Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo social Secc 1 de Madrid, nº 40/2020 de 17 de enero, 2020).

Una última sentencia dictada por la magistrada del Juzgado de lo Social de Zaragoza se ha a promulgado a favor de los repartidores de Deliveroo, otorgándoles el reconocimiento en la relación laboral establecida, apoyando así la demanda interpuesta por la TSGG contra Deliveroo.

La **Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, Nº 123/2020 de 27 de abril** (Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza, Nº 123/2020 de 27 de abril, 2020) reconoce la relación laboral entre los repartidores de Deliveroo y esta, teniendo en cuenta y en concordancia los criterios y fundamentos mostrados en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, nº 188/2019 de 22 de julio expuesta anteriormente, manifestando que las condiciones en la que se encontraban los repartidores, son propias de una relación laboral existente, dadas las características de estos, como es la dependencia hacia el empresario, ajenidad tanto en los riesgos como en la estructura y organización propia, así como la existencia de una prestación personal y voluntaria de servicios con carácter retribuido (Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 19 de Madrid, 3 de Septiembre, 2018).

Deliveroo recurrirá la Sentencia, ya que considera que no refleja la realidad en la forma que los *riders* colaboran con la empresa, siendo estos verdaderos autónomos lo cual les permite una flexibilidad y control sobre si mismos, eligiendo sus propios horarios, así como los días de trabajo y los servicios a realizar. Deliveroo también reclama una solución legislativa que otorgue más seguridad a los *riders*, sin que estos pierdan su flexibilidad e independencia.

3.3 PERSPECTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA. AUTO DEL TJUE DE 22 DE ABRIL DE 2020.

Como se ha mostrado al inicio del trabajo, países de la Unión Europea también se han pronunciado al respecto sobre las plataformas digitales de reparto y la relación laboral con los *riders* de los distintos países miembros, un último ejemplo es el **Auto del TJUE de 22 de abril de 2020**, en lo que a ello se refiere sobre la consideración de falsos autónomos. El Auto se inicia a petición prejudicial de Watford Employment Tribunal (Reino Unido) el 19 de septiembre de 2019, planteando un aspecto relativo como es la organización del tiempo de trabajo a efectos de la Directiva que a continuación se muestra (Order Of The Court , 2020).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea siguió una serie de criterios basándose en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (Diario Oficial de la Unión Europea, 2003), este litigio se inició debatiendo si el tiempo de trabajo se contraponen con la Directiva o no, así como la obligación a pactar un número de horas fijas, obviando la total libertad para decidir las horas de trabajo dentro de

un margen establecido. Otra cuestión abierta hace referencia a la autorización para subcontratar la ejecución de ciertos servicios con terceros, cuando esta no se da, debatiendo sobre la decisión de trabajar para un mismo empleador, o la elección libre.

Un último aspecto, en cuanto a la libertad de trabajo, el juez expone la comprobación del amplio margen existente en cuanto al modo y desarrollo de la actividad realizada, sin olvidar el poder optar al rechazo de los servicios que no se deseen. Todos estos puntos expuestos, quedan recogidos en el auto, centrándose en el análisis de las características más particulares del repartidor

Concluyendo el Tribunal que el contrato avala los aspectos mostrados a lo largo del juicio, alegando la amplia disponibilidad para la realización de las actividades, así como la decisión de elección de los pedidos, sin olvidar la libertad de elección de los horarios, junto a la disponibilidad para prestar servicio a terceros, aunque no conste que el demandante hiciera uso de su derecho.

Finalmente el Tribunal considera como principal hecho probado la independencia real y la ausencia de subordinación entre el repartidor y empleador; no obstante alude que la decisión corresponde a la jurisdicción de cada país en el que se encuentre, si se cumplen o no los requisitos fijados por dicha Directiva.

3.4 Conclusiones sobre los argumentos jurídicos de Glovo y Deliveroo

Las resoluciones de las sentencias a favor de los *riders* encauzan los criterios venideros sobre las disputas entre plataformas digitales de reparto y los repartidores, considerando a estos como trabajadores por cuenta ajena. Los argumentos expuestos apoyan la falta de organización y estructura propia, así como la propaganda derivada de los logos identificativos de la empresa en los objetos personales de los repartidores, sin obviar la ajenidad de los riesgos derivados de la relación; todo ello muestra una suma de caracteres propios de una relación laboral.

Aunque por otro lado, nos encontramos con sentencias que cambian la línea de actuación, marcando el camino a las futuras demandas, mostrando y puntualizando en el fallo con la intención de crear un criterio uniforme, para ejemplarizar así a los *riders*.

Cabe destacar, respecto a ciertos argumentos fundamentales que se obvian y dejan sin importancia, cuando realmente tienen una gran relevancia a la hora de concretar ante qué figura laboral nos encontramos. El primero de ellos son ganancias económicas de las plataformas digitales de reparto recibida por los restaurantes con los que tienen acuerdos, esta ganancia es superior a la abonada a los *riders* por su servicio realizado, lo que denota una plusvalía obtenida por la plataforma digital de reparto. Y en segundo lugar, respecto a la plataforma digital de reparto, esta carece de trabajadores, ya que todos los prestadores de servicios son trabajadores por cuenta ajena o TRADE, por lo que podemos pensar que actúan como trabajadores realizando la actividad principal, la cual sin ellos no podría efectuarse.

Por ello es necesario una aclaración tanto de los legisladores como de los Tribunales sobre la figura de los repartidores dentro de las plataformas digitales de reparto; dado que hechos similares probados, derivan en conclusiones muy distintas, esto sucede por las diversas valoraciones de dichos hechos.

Además, son varias las cuestiones que han de ser resueltas, como es la veracidad de las plataformas de reparto como medio de producción, la ajenidad tanto de la información o de la marca, los precios marcados por la empresa de forma unilateral, así como las facturas expedidas por la propia plataforma, son indicios relevantes para resolver y encuadrar tanto la figura laboral como el modelo de negocio ante el que nos encontramos.

La determinación sobre la existencia de la relación de trabajo debe de aplicarse siguiendo una serie de semejanzas tanto judiciales como tipológicas, siguiendo los indicios aportados hasta el momento de manera abierta y flexible, para poder concluir congregando aquellos elementos más significativos y con mayor importancia, dando más peso a la ajenidad tanto organizativa como de riesgos, la determinación de la independencia del repartido, teniendo en cuenta que puede considerarse tanto simulada, como incierta o nominativa.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

Para concluir, ha de señalarse que la decisión sobre la verdadera figura laboral ante la que estamos no es genérica, sino debe ser decisión de los Tribunales de cada país, siguiendo las directrices marcadas, así como la jurisprudencia y la aplicación del Derecho Laboral ante el que estén.

CONCLUSIONES

Tras analizar las diversas figuras laborales, podemos hallar una figura que no se encuentra dentro de ningún Estatuto o Ley actual, pero si existe en la sociedad, cuya detección es bastante confusa, nos referimos a la figura del falso autónomo. Como conclusión final, cabe destacar lo siguiente:

1. Las relaciones laborales son muy cambiantes, lo que deriva a una cuestión fundamental sobre el Derecho del Trabajo y su protección a todos los trabajadores por cuenta ajena; ha de tenerse en cuenta que el inicio de dicha protección se originó con la desigualdad de poder entre las partes del contrato, junto a la escasa autonomía de negociación de los trabajadores. Estas cuestiones comienzan a darse en la actualidad, surgiendo de nuevo en los contratos de adhesión de las plataformas digitales de reparto, careciendo de esa autonomía propia, optando a la aceptación o rechazo de la negociación instaurada por las plataformas digitales.
La presión de la clase obrera fue otro aspecto fundamental que ayudó al establecimiento del Derecho Laboral actual, consiguiendo una mayor protección sobre la figura del trabajador por cuenta ajena; pero este logro comienza a desvirtuarse con la aparición de la figura del falso autónomo, junto a la pérdida de los derechos conseguidos hasta el momento.
2. Los cambios en las relaciones laborales derivados de los avances tecnológicos y sociales, demandan una regulación constante de nuevas relaciones laborales y con ello la creación de nuevas figuras profesionales; es por ello que la aparición de la figura de falso autónomo no solo trae consigo la pérdida de derechos laborales, sino además de ello conduce a la aparición de nuevos riesgos, producidos por las normas imperativas de las plataformas digitales hacia sus repartidores, el trabajo subordinado, las obligaciones fiscales o la seguridad social propia de trabajadores autónomos o TRADE, esto aumenta y acentúa su desprotección.
3. Como se muestra a lo largo del trabajo, la figura de falso autónomo comienza a ser una práctica habitual en las plataformas digitales de reparto, esto conlleva un ahorro económico para los empresarios repercutiendo en los repartidores, pues estos son quienes han de hacer frente a los seguros sociales, cuota de autónomo, además de las pérdidas que pueden derivar de indemnizaciones como incapacidades, despidos o vacaciones. Esto conduce nuevamente a la pérdida de derechos laborales, ya que no pueden obtener beneficios como trabajadores por cuenta ajena, ni tampoco la autonomía propia de los trabajadores por cuenta propia; a lo que ha de añadirse que legalmente no puede hacer uso de los derechos derivados de su trabajo.
4. Es importante que se determine la laboralidad de la relación contractual, pero no es algo sencillo, y es ahí donde la jurisprudencia sostiene valoraciones dispares, ya que no existe un criterio legal establecido para la fijación de las relaciones laborales.
Es por ello, que a lo largo del trabajo, las sentencias citadas se posicionan en ambos sentidos, ya que se basan en las diversas características que muestran los repartidores, lo que conlleva a observar distintos indicios de las relaciones laborales, así como la clasificación del tipo de actividad que se desempeña. Esta situación es comprensible, dada la introducción de nuevas tecnologías y formas de trabajo, las cuales se encargan de estructurar no solo la prestación de los servicios, sino aquellas personas que lo realizan; este es un mecanismo eficaz para potenciar la economía, pero no así para su regulación.
Desde otro punto de vista, la introducción de nuevas tecnologías otorga una mayor independencia sobre los repartidores, lo que deja entrever que no necesitan una mayor protección; pero es ahí donde coexiste el fallo, en los vacíos legales y obsoletos de la legislación laboral. Por lo que es ineludible la modernización o creación de normas protectoras, que se ajusten a las nuevas formas de trabajo, independientemente de la figura que ostenten.
5. Para lograr una buena aplicación del Derecho Laboral, es necesario que los Tribunales, las Inspecciones de Trabajo y junto a los sindicatos, actúen de inmediato. En los últimos años se ha producido un aumento progresivo y constante de esta práctica abusiva por parte de las plataformas

digitales de reparto, poniendo en duda los derechos de los trabajadores, que tanto ha costado conseguir a lo largo de los años. Por lo que surge la necesidad de actuación de las Inspecciones de Trabajo, junto a la ayuda de los sindicatos, proporcionando una mayor cobertura a los repartidores, minorando y evitando el aumento de la nueva precariedad laboral y todo lo que ello conlleva.

6. La Comisión Europea es consciente y tiene presente la situación actual de los riders, y con ella la precariedad que les rodea, y por ello trabaja para mejorar y concretar su regulación dentro de todos los estados miembros, pero no es suficiente. Es necesario el establecimiento de nuevas leyes para que puedan aplicarse en todos los litigios que surgen, y evitar así las sentencias contradictorias como se muestran en los casos de Glovo y Deliveroo.

Actualmente la Comisión Europea está elaborando una nueva Directiva Laboral, que previsiblemente entrará en vigor en el año 2022, no obstante hasta el momento han de aplicarse la jurisprudencia y directivas actuales hasta el momento, de la manera más eficiente posible.

7. Por último añadir, que han de promoverse ciertas iniciativas, con el fin de lidiar la situación actual de los repartidores de las plataformas digitales de reparto. Es importante dar visibilidad a la nueva situación laboral, ser conscientes de los riesgos que deriva, y de la pérdida de derechos que trae consigo; así como la otorgación de los recursos necesarios a las Inspecciones de Trabajo, para que emprendan actuaciones rápidas y eficaces ante esta situación. Todo ello sin olvidar que los tribunales necesitan una regulación específica para poder resolver todas las cuestiones de forma efectiva, evitando así contradicciones y el abuso de indicios e hipótesis de jurisprudencias o doctrinas anteriores. A continuación se muestran ciertas iniciativas que pueden ayudar ante la situación actual que se encuentran los repartidores:

- Promover plataformas para dar visibilidad e información sobre los derechos de las figuras laborales, haciendo hincapié en la distinción entre ellas. En la actualidad se ha creado una federación transnacional entre *riders* de 11 países europeos para poder proteger y definir sus derechos.
- Dotar de herramientas y recursos necesarios a las Inspecciones de Trabajo, para actuar de forma rápida y contundente, en el momento que atisben cualquier indicio de ilegalidad en los contratos realizados entre plataformas digitales de reparto y los repartidores.
El Ministerio de Trabajo, comunicó la utilización de una herramienta de Big Data para identificar aquellas empresas y sectores que reincidan en la práctica de la contratación de falsos autónomos. Asimismo se señaló la intención de reforzar las Inspecciones de Trabajo mediante campañas de castas a empresas junto al uso de Big Data.
- Una actuación eficaz por parte de los sindicatos, manteniendo informados y protegiendo todos los derechos relativos a los repartidores. Los últimos informes expedidos por sindicatos como UGT y CCOO, dan gran importancia a la protección de los *riders*, exigiendo al Gobierno una actuación contundente y eficaz sobre las plataformas digitales que llevan a cabo esta irresponsabilidad.
- Ha de otorgarse una plena protección sobre las leyes laborales y de empleo, respecto a la obtención de información y por ello control de los repartidores, dadas las herramientas tecnológicas utilizadas, así como los algoritmos y sistemas de clasificación.
- En la actualidad el Gobierno debate sobre un cambio en la Ley para evitar los falsos autónomos en las plataformas digitales, para garantizar la laboralidad a estos. Esta Ley se centrará en la externalización de los servicios, ya que conlleva al pago inferior que el convenio estipula, con el objetivo de evitar la subcontratación de servicios.

Según la OIT se han de cumplir unos estándares básicos para la decencia de los trabajos, y es ahí donde entra en juego el marco jurídico ante el que nos encontramos, pero si no podemos encuadrar a los *riders* dentro de una figura laboral, no podrán hacer uso de Derecho Laboral; pero no solo se pierde ese derecho, además de ello queda a un lado la existencia de derecho de sindicación, negociaciones colectivas o la mera información sobre los derechos y deberes que han de ser cumplidos.

Por lo que la OIT plantea un documento en el cual trata sobre la Mediación del trabajo decente, mostrando los aspectos más fundamentales del trabajo decente, junto a las consecuencias que muestran

las estadísticas y la importancia económica a nivel nacional que esto causa, añade algo muy importante como es la necesidad de informar de manera sistemática sobre los derechos en el trabajo. Además de ello, no solo muestra que pasos han de seguir para un trabajo decente, sino que suscita a la realización de un seguimiento sobre los progresos obtenidos, con ayuda de estadísticas para lograr recabar toda la información necesaria para ver los progresos en la aplicación y las dimensiones abarcadas.

En mi opinión los repartidores de las plataformas digitales de reparto en la mayoría de las ocasiones deben de ser considerados trabajadores por cuenta ajena, dadas todas las similitudes con dicha figura laboral, ya que carecen de los elementos más esenciales para el desarrollo de su propia actividad, como es trabajar para si mismo. Si nos centramos de forma individual, vemos que no tiene el espíritu emprendedor de un empresario, sino que se basa en seguir y cumplir una serie de condiciones laborales estipuladas por la empresa a cambio de una retribución económica, estando limitados a cumplir los requisitos demandados, sin expectativas económicas, más allá de las pactadas con anterioridad.

Las diferencias que podemos encontrar entre un *riders* y un trabajador por cuenta ajena no son muchas, la estabilidad en el sueldo, así como la retribución fija mensual, ya que estas dependen de la facturación realizada. Pero lo que si encontramos son bastantes similitudes con los trabajadores por cuenta ajena, como es la facturación que curiosamente expide la plataforma digital de reparto, y no así el *riders* como trabajador por cuenta propia, otra diferencia que he advertido es la dependencia con la empresa, es decir, si la empresa cesa su actividad, el repartidor quedará sin trabajo a su vez (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2008).

A ello, añadir los fundamentos de derechos de las diversas sentencias expuestas, las cuales hablan sobre características principales como es la ajenidad e independencia, pues la actividad por cuenta propia queda incierta y ausente en el desarrollo de la relación laboral entre *riders* y empresa.

Creo que no puede establecerse una figura laboral como tal para todos los repartidores de plataformas digitales de reparto, ya que nos encontraríamos ante algo muy subjetivo y amplio, que abarcaría muchos servicios realizados con múltiples características diferentes, por lo que no estaríamos ante una figura real, pero si que hay ciertas empresas, concretamente Deliveroo, las cuales en los litigios que han surgido a lo largo de los años, se posicionan a favor de los *riders*, indicando su relación laboral con la empresa, siendo completamente trabajadores por cuenta ajena, bajo la dirección de la empresa.

De esta manera se podría combatir la precariedad laboral, junto a las iniciativas aportadas en los párrafos anteriores, ya que junto a las crisis sufridas y venideras, los *riders* cada vez se muestran vulnerables en lo relativo a las condiciones laborales, por lo que es necesario una lucha constante para que se reconozca no solo su verdadera figura y relación laboral si es que existe, sino además de ello un marco legal en el puedan encuadrarse y por ende que les proteja.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS, INFORMES, ARTÍCULOS DE PERIÓDICOS Y REVISTAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. *European Risk Observatory Discussion paper*. Luxemburgo: <https://osha.europa.eu/el/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>.
- Alamán Calabuig, M. (27 de Septiembre de 2017). *La agenda laboral de la economía colaborativa*. Recuperado el Febrero de 2020, de Expansión: <https://www.expansion.com/especiales/pwc/2017/09/27/59cb5d2f468aeb77128b4598.html>
- Alfonso, R. S. (2016). *Aproximación jurídica a la economía colaborativa* (Vol. 66). (U. d. Murcia, Ed.) Murcia, Murcia, España.
- Bonilla, J. I.-L. (1 de Mayo de 2004). Autónomos, Semiautónomos y Falsos Autónomos . *La Toga Digital*(148), 1. Obtenido de Revista La Toga.
- Bootsman, R. (27 de Mayo de 2017). *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption–And What Isn't?* Recuperado el Mayo de 2020, de Fast Company: <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>
- Cañigueral, A. (2018). *El mercado laboral digital a debate: Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkerTech*. Fundación COTEC para la innovación, Proyecto seleccionado en el marco de la convocatoria 2017 del Programa de Innovación Abierta (PIA) de la Fundación Cotec. Malt.
- Casal, L. (20 de Noviembre de 2019). *Trabajo lanza una investigación sobre Glovo y Deliveroo y endurece sus controles sobre los falsos autónomos*. (Business Insider) Recuperado el Enero de 2020, de Business Insider: <https://www.businessinsider.es/trabajo-investiga-glovo-deliveroo-falsos-autonomos-532825>
- Catá. J. (19 de Diciembre de 2019). *El País Economía*. Recuperado el Febrero de 2020, de El País: https://elpais.com/economia/2019/12/19/actualidad/1576745492_534520.html
- Comisiones Obreras - CCOO. (5 de Mayo de 2018). *CCOO prosigue su lucha para la regularización de los falsos autónomos y autónomas*. Recuperado el Enero de 2020, de ccoo: www.ccoo.es
- Cruz Villalón, J. (2003). *Propuestas para una regulación del trabajo autónomo*. España: LaborJStorio.
- Cruz Villalón, J. (2019). *Presente y futuro de los trabajadores autónomos a partir del contenido de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo*.
- Cruz Villalón, J., & Valdés Dal-Ré, F. (2008). *El Estatuto del Trabajador Autónomo*. Madrid, España: La Ley.
- Drahokoupil, J., & Piasna, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement* (Vol. 1). (W. Paper, Ed.) Brussels, Belgium: ETUI, Brussels.
- Emprendedor y Autónomo. (24 de Mayo de 2017). *Autónomos y emprendedor*. Recuperado el Febrero de 2020, de Autónomos y emprendedor: <https://www.autonomosyemprendedor.es/articulo/tu-negocio/trabajador-autonomo-riesgo/20170524125353008563.html>
- Espina, Á. (Febrero de 2019). Estado de bienestar y competitividad. La experiencia Europea. *Estado de bienestar y competitividad. La experiencia Europea*. Madrid, MADRID, España: La Fundación Carolina.
- Fernández Avilés, J. (2019). Pssunt quia posse videntur: nuevo paquete de medidas "urgentes" lpara la protección social del trabajador autónomo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*(431), 5-14.
- Fernández, C. M. (14 de Octubre de 2015). Innovación financiera, transparencia y asimetría informativa. *Cuaderno de economía*(2), 51 - 61.
- Florisson, R. y Mandl, I. (23 de Noviembre de 2018). Platform work: Types and implications for work and employment . *Literature review*, 94 - 98.
- Glovo App*. (9 de Septiembre de 2014). Recuperado el Enero de 2020, de ¿Quieres trabajar en Glovo?, Glovo App: <https://glovoapp.com/es/glovers>
- Gómez García, F. X. (2018). *Retos para la protección de la seguridad y salud en el trabajo en plataformas digitales*. Murcia, Murcia, España: Ediciones Laborum.

- INE. (2019). Gasto por compras a través de Internet por grupos de gasto. *Gasto total, gastos medios y distribución del gasto de los hogares*. Instituto Nacional de Estadística (INE), España.
- Landaburu, M. J. (19 de Julio de 2019). *Autónomos con derechos*. Recuperado el Abril de 2020, de UATAE: <https://uatae.org/2638-2/>
- Ministerio de la Presidencia, R. c. (12 de Octubre de 2007). *Boletín Oficial Español - BOE*. Recuperado el Febrero de 2020, de BOE: <https://www.boe.es>
- Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social. (27 de Julio de 2018). *PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018-2019-2020*. Recuperado el Enero de 2020, de prensa.empleo.gob.es: http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/PLAN-DIRECTOR-POR-UN-TRABAJO-DIGNO-27_07_2018.pdf
- Montoya Melgar, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. Tecnos.
- Montoya Melgar, A. (2017). *Derecho del Trabajo*. Pág. 37 - 49, España: Tecnos.
- Ocaña Pérez de Tudela, C. (2006). Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo. *Perspectivas del sistema financiero*(86), 119-204.
- Order Of The Court . (22 de Abril de 2020). Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal - Directiva 2003/88 / CE - Organización del tiempo de trabajo. *Eighth Chamber*. Reino Unido: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6274320>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). *Medición del trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación sobre la relación de trabajo. *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*, 198.
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de Abril de 2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. (I. D. Servicio de Administración del Trabajo, Productor, & Safe Day) Recuperado el Mayo de 2020, de OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Padró, R. N.-I. (2019). *El falso autónomo: una bomba de relojería en casa*. Recuperado el Febrero de 2020, de TODA & NEL-LO Abogados: https://www.todanelo.com/sites/default/files/common/151117_lab-articulo_el_falso_autonomo_definitivo.pdf
- Periódico, E. (29 de Septiembre de 2019). *Inspección de Trabajo requiere a Glovo 3,8 millones de euros por emplear a falsos autónomos en BCN*. Recuperado el Febrero de 2020, de El Periódico: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20190923/inspeccion-de-trabajo-multa-a-glovo-38-millones-por-falsos-autonomos-barcelona-7648109>
- Rivera, J., Gordo, A. L., & Cas, P. (2017). La economía colaborativa en la era del capitalismo digital. *Revista del estudio para el desarrollo social de la comunicación*(15), 24 - 31.
- Rodríguez Egio, M. M. (2018). Prevención de riesgos laborales en el ámbito de la economía colaborativa. *Retos jurídicos de la economía colaborativa en el contexto digital*(44), 3 - 4.
- Rojo, E. C. (Diciembre (2º Semestre) de 2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho*, 218 - 219.
- Sáenz, M. E. (Julio a diciembre de 2017). Contratos electrónicos autoejecutables (smart contract) y pagos con tecnología blockchain. *Revista de estudios europeos*(70), 69 - 97.
- Slee, T. (2016). *Algunas cosas obvias sobre los sistemas de reputación de internet*. Recuperado el Marzo de 2020, de Tomslee: http://tomslee.net/word-press/wp-content/uploads/2013/09/2013-09-23_reputation_systems.pdf.
- Todedano, S. B. (Enero - Diciembre de 2006). La neolengua de Orwell en la prensa actual. *Revista Latina de Comunicación Socia*, 9(61), 2.
- Unión General de Trabajadores - UGT. (27 de Febrero de 2019). *Hay que regular mejor la figura del TRADE o suprimirla*. Recuperado el Enero de 2020, de UGT: www.ugt.es
- Vela Díaz, R. (Junio de 2019). Protección y Transparencia en el Estado Social: es necesario el control de los "falsos autónomos" en las empresas. *Cuadernos Manuel Giménez Abad*(17), 115-129.

- Villascusa, Ángel. (12 de Julio de 2019). *El Diario*. Recuperado el Febrero de 2020, de CCOO y el sindicalista que se 'infiltró' en Glovo inician este viernes una ofensiva contra las compañías de reparto online en Castilla y León: https://www.eldiario.es/cyl/sociedad/sindicalista-Glovo-condiciones-repartidores-Valladolid_0_919358389.html
- Unión General de Trabajadores - UGT. (27 de Febrero de 2019). *Hay que regular mejor la figura del TRADE o suprimirla*. Recuperado el Enero de 2020, de UGT: www.ugt.es
- Vela Díaz, R. (Junio de 2019). Protección y Transparencia en el Estado Social: es necesario el control de los "falsos autónomos" en las empresas. *Cuadernos Manuel Giménez Abad*(17), 115-129.
- Villascusa, Ángel. (12 de Julio de 2019). *El Diario*. Recuperado el Febrero de 2020, de CCOO y el sindicalista que se 'infiltró' en Glovo inician este viernes una ofensiva contra las compañías de reparto online en Castilla y León: https://www.eldiario.es/cyl/sociedad/sindicalista-Glovo-condiciones-repartidores-Valladolid_0_919358389.html

LEGISLACIÓN

- Boletín Oficial del Estado. (24 de Julio de 1889). Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Código Civil*. España.
- Boletín Oficial del Estado. (22 de Noviembre de 1931). Ley de Contratos de 1931. España.
- Boletín Oficial del Estado. (10 de Febrero de 1944). Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo. España.
- Boletín Oficial del Estado. (4 de Agosto de 2000). Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. España.
- Boletín Oficial del Estado. (30 de Diciembre de 2002). Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. *Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social*. España.
- Boletín Oficial del Estado. (29 de Diciembre de 2004). Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. . España.
- Boletín Oficial del Estado. (12 de Julio de 2007). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Estatuto de los Trabajadores Autónomos*. España.
- Boletín Oficial del Estado. (11 de julio de 2007). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. España.
- Boletín Oficial del Estado. (23 de Marzo de 2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Ley Orgánica*. España: Publicado en BOE núm. 71.
- Boletín Oficial del Estado. (23 de Octubre de 2015). 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. *Estatuto de los trabajadores*. España.
- Boletín Oficial del Estado. (24 de Octubre de 2017). Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. *Reformas Urgentes del Trabajador Autónomo*. España.
- Boletín Oficial del Estado. (21 de Diciembre de 2018). Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se salario mínimo interprofesional para 2019. *Salario Mínimo Interprofesional*. España. Obtenido de <http://www.salariominimo.es>
- Congreso de los Diputados. (6 de Mayo de 2003). Del Grupo Parlamentario Socialista, sobre la regulación del Trabajador Autónomo Dependiente. *Regulación del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente*. España.
- Comisión Europea. (23 de Febrero de 2018). Study to Monitor the Economic Development of the Collaborative Economy at sector level in the 28 EU Member States. Europa: Trinomics & VVA Consulting.
- Diario Oficial de la Unión Europea. (18 de Noviembre de 2003). Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. *Directiva 2003/88/CE*. <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>.
- Diario Oficial de la Unión Europea. (18 de Agosto de 2011). *Eur-lex.europa.eu*. Recuperado el Febrero de 2020, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IE0639&from=ES>

Europeas, D. O. (19 de Julio de 2000). Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. *Directiva - Artículo 2.3*. El Consejo de la Unión Europea. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>

JURISPRUDENCIA

- Juzgado de lo Social Nº 1 de Gijón, de 20 de febrero. (20 de Febrero de 2018). Sentencia Nº 724/2018. *Fundamentos de derecho y Fallo*. Gijón, Gijón, España: Consejo General del Poder de Justicia.
- Juzgado de los Social nº 2 de Zaragoza, Nº 123/2020 de 27 de abril. (27 de Abril de 2020). Juzgado de lo Social. *Sentencia Nº 123/2020*. Zaragoza, Zaragoza, España: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/462373c13f14e9d0>.
- Juzgado de lo Social de Barcelona, Secc 31 de 11 de junio. (11 de Junio de 2019). Nº Recurso: 662/2017 - Nº Resolución 193/2019. *Fundamentos de Derecho: Tercero (27)*. Barcelona, Barcelona, España: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8796402&statsQueryId=121913248&calledfrom=searchresults&links=deliveroo%20%22193%2F2019%22&optimize=20190613&publicinterface=true>.
- Juzgado de lo Social de Barcelona, Secc 31 de 11 Junio. (11 de Junio de 2019). Nº Recurso 662/2017 - Nº Resolución 193/2019. *Fundamentos de derecho: QUINTO.- Calificación de las restantes extinciones*. Barcelona, España.
- Juzgado de lo Social Núm 31, de Barcelona el 11 de junio. (11 de Junio de 2019). Núm. Rec 662/2017. *Fundamentos de Derecho: Séptimo*. Barcelona, España.
- Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de 23 de Julio. (23 de Julio de 2019). Sentencia nº 188/2019. *Fundamento de Derecho: Quinto*. Madrid, España.
- Juzgado de lo Social, Nº 19 de Madrid, de 22 de julio. (22 de Julio de 2019). Sentencia Nº 188/2019. *Fundamentos de Derecho y Fallo*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial.
- Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo social Secc 1 de Madrid, nº 40/2020 de 17 de enero. (17 de Enero de 2020). Nº Recurso 1323/2019. *Nº Resolución 40/2020*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial.
- Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Secc 4 de Madrid, de 19 de Septiembre. (19 de Septiembre de 2019). Nº Reucros: 195/2019 - Recurso de suplicación. *Fundamentos de derecho: primero y cuarto*. Madrid, Madrid, España: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>.
- Tribunal Superior, Juzgado de lo Social Nº 6 de Valencia, 1 de junio. (1 de Junio de 2018). Nº 244/2018. *Nº Recurso 633/2017*. Valencia, Valencia, España: Consejo General del Poder de Justicia.
- Tribunal Superior, Juzgado de lo Social Nº 6 de Valencia, de 1 de junio. (1 de Junio de 2018). Juzgado de lo Social, núm. 6. *Fundamentos de Derecho*. Valencia.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 17 de Madrid. (11 de Enero de 2018). Sentencia Nº 418/2018. *Fundamentos de Derecho y Fallo*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 19 de Madrid, 3 de Septiembre. (3 de Septiembre de 2018). Sentencia Nº 284/2018. *Fundamentos de Derecho y Fallo*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder Judicial.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Nº 4 de Madrid de 7 de octubre. (7 de Octubre de 2009). Recurso 4169/2008. *Fundamentos de Derecho: Segundo, apartado 4*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder de Justicia.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid de 16 de noviembre. (16 de Noviembre de 2017). Recurso 2806/2015. *Sentencia Nº 902/2017*. Madrid, Madrid, España: Consejo General del Poder de Justicia.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid de 19 de febrero. (19 de Febrero de 2014). Sentencia de 19 de febrero de 2014 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (nº Recc. 3205/2012). *Fundamentos de Derecho: Primero*. España.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social Secc 1, de Madrid del 8 de febrero. (8 de Febrero de 2018). recurso 5319/2003. *Fundamento jurídico: Tercero: Existencia de dependencia*. Madrid, España.

