



GRADO ENCOMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“EFECTOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO”

Ana Blanco Oñate

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JULIO 2021**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TRABAJO FIN DE GRADO

“EFECTOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS NOTAS
CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO”

Trabajo presentado por: Ana Blanco Oñate

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID

ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CAEEC: Agenda Europea para la Economía Colaborativa

CC.OO: Comisiones Obreras

COLLEM: Collaborative Economy and Employment

DA: Disposición Adicional

ET: Estatuto de los trabajadores

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

HIT: Human Intelligence Task

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LETA: Ley del estatuto del trabajo autónomo

OIT: Organización Internacional de Trabajo

PYME: Pequeña y Mediana Empresa

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

TIC: Tecnologías de la información y de la comunicación

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TRADE: Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

EFFECTOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EL SECTOR DELIVERY	2
2.1. <i>Origen y concepto de la economía de plataformas</i>	<i>2</i>
2.2. <i>Economía de las plataformas dentro de la UE y España.</i>	<i>5</i>
3. LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN	8
3.1. <i>Análisis del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y las notas configuradoras del contrato laboral</i>	<i>9</i>
3.2. <i>Diferencias entre trabajado por cuenta ajena y otras formas de prestar el trabajo: el trabajo por cuenta propia y la figura del TRADE</i>	<i>16</i>
3.3. <i>Problemas de ubicar a los trabajadores en plataformas en alguno de estos sistemas.....</i>	<i>20</i>
4. ESTUDIO DEL CASO GLOVO.....	21
4.1. <i>Rasgos básicos y funcionamiento de la plataforma</i>	<i>21</i>
4.2. <i>Resoluciones judiciales sobre este caso.....</i>	<i>23</i>
4.3. <i>Antes y después de la resolución de la sentencia.....</i>	<i>34</i>
5. LA NUEVA REGULACIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DEDICADAS AL REPARTO EN LAS PLATAFORMAS. REAL DECRETO LEY 9/2021, 11 DE MAYO	39
6. CONCLUSIONES ¿es la ‘Ley Rider’ la solución al problema?.....	45
7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	48

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad estudiar los cambios provocados por la digitalización en el mundo laboral y analizar cómo ese fenómeno ha afectado en las características configuradoras del contrato de trabajo, especialmente cuando éste se realiza a través de una plataforma. En concreto, nos centraremos en las plataformas de reparto y en su adecuación a la reciente regulación.

Se trata de un tema novedoso y actual, pues el trabajo a través de plataformas digitales ha revolucionado el mercado laboral. Por ello, me ha resultado interesante aproximarme a este tema debido al enorme, y entiendo, imparable impacto de la digitalización de la economía sobre el empleo, al considerar necesaria una adaptación del marco jurídico para regular estas nuevas realidades.

Como metodología utilizada, a lo largo del estudio, me he basado en recursos tales como bibliografía acerca del funcionamiento de la llamada economía de plataformas, así como estudios académicos sobre la materia, además de la doctrina, la jurisprudencia y la normativa aplicable al objeto de estudio. También he acudido a otras fuentes de información como son las noticias de prensa, encuestas, incluso blogs sobre este tema.

Las cuestiones que constituyen el cuerpo principal del trabajo son las siguientes: en primer lugar, el estudio del impacto de la digitalización y su incidencia en la precariedad laboral. En segundo lugar, el análisis de las notas configuradoras del contrato de trabajo y sus diferencias con otras formas de prestación de servicios. Esta cuestión interesa especialmente ya que la digitalización ha provocado que nos encontremos, en muchos casos, con la dificultad de ubicar determinadas formas de prestación de servicios. Como tercer punto, y relacionado con lo anterior, nos centraremos en esta problemática de ubicación de las nuevas formas de prestar el trabajo, relacionadas con las plataformas digitales, en el marco de las regulaciones existentes.

Todo ello, para poder centrarme en el caso “Glovo” y analizar el supuesto de hecho que desembocó en un conflicto judicial por parte de los trabajadores de esta plataforma y las diferentes respuestas que ha tenido la jurisdicción social, solventando dichos litigios. Se hace un análisis anterior y posterior a la mediática Sentencia del

Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020, del marco normativo y de la problemática objeto del presente trabajo para posteriormente, estudiar y analizar la respuesta normativa que se ha dado y que se concreta con el reciente Real Decreto-Ley 09/2021 conocido como la 'Ley Riders'.

Tras el análisis de la respuesta normativa y jurisprudencial surge la pregunta de si este marco jurídico es suficiente para dar respuestas reales a las necesidades existentes y si sirve para acelerar y no frenar esta progresiva implantación de la digitalización.

2. ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y EL SECTOR DELIVERY

2.1. Origen y concepto de la economía de plataformas

La economía de plataformas no se concibe sin las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC en adelante) y la sociedad de la información.

Entendemos por sociedad de la información un término que recoge los cambios, mejoras y avances en el campo de la información. Con este término tenemos que referirnos también a las TIC, que siguiendo a RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO se definen como “los instrumentos que permiten la recopilación, almacenamiento, manipulación y transmisión de la información en soporte electrónico”¹.

Las TIC juegan un papel importante en la sociedad de la información porque han promovido enormemente la globalización y su impacto en todos los aspectos de la sociedad, incluido el trabajo, sobre el que nos interesa indagar.

Desde una perspectiva de empresa han propiciado mejoras internas, por una parte en la forma de organizar, gestionar y ejecutar el trabajo, y como resultado, un aumento de productividad. Por otra parte, mejoras externas en las relaciones con clientes, proveedores y otras empresas.

Todas las innovaciones tecnológicas suponen cambios en la sociedad, incluida la laboral, y con ello se ha llegado a una reorganización del mercado de trabajo, que ha supuesto la eliminación y el afloramiento de nuevos sistemas de empleo y formas de trabajo.

¹ Vid. RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M (2006) *Las nuevas tecnologías de la empresa*, ed. Consejo andaluz de Relaciones Laborales, Santander, p.7

El término “economía de plataformas” se refiere a un sistema que, como predijo la Comisión Europea, está experimentando un rápido desarrollo y, por ello, su definición puede ser de fácil evolución. El concepto en sí mismo ha sufrido diversas variaciones, ya que en sus inicios se refiere a una plataforma digital que facilita el intercambio de bienes o servicios entre particulares (de forma que sólo sean intermediarios), pero que ha llegado a trasladarse a tal campo en el que la empresa opera sin establecer tareas intermediarias, interviniendo también en la modificación de las condiciones de uso de estas plataformas, en aras de obtener el mayor interés económico posible.

La economía de plataformas desde el punto de vista laboral engloba dos formas o áreas de trabajo, el “crowd-work” o trabajo on-line y la denominada “gig economy” o trabajo off-line.

Según DE STEFANO se puede definir *crowd-work* al trabajo desarrollado por plataformas online que reúne a multitud de organizaciones, empresas o individuos, incluso clientes y trabajadores de todo el mundo. Dichas actividades son de diversa naturaleza, pequeñas y monótonas (*micro-jobs* o *micro-tasks*), que generalmente enfrentan y superan la inteligencia humana o HIT (*Human Intelligence Task*), circunstancia que hace difícil regular y controlar las actividades de las plataformas².

Estas personas contratadas para realizar dichas tareas son consideradas trabajadoras independientes, con su propia organización y material, que pagan impuestos por su rendimiento, recibiendo honorarios por el tiempo y la calidad por las tareas fraccionadas dentro de un proyecto general. Estos “crowd-workers” se registran en una cuenta de internet, pasan test y atienden a su formación profesional. No tienen un perfil predeterminado ni hay un rango de edad, aunque frecuentemente sean estudiantes que buscan ingresos adicionales.

Por otro lado, nos encontramos con las plataformas denominadas *gig economy* o de trabajo off-line, que según los servicios que presten se distinguen en tres grupos:

1. Plataformas de servicios de venta y alquiler, que actúan como intermediarias con pocos empleados contratados. Entre ellas, podemos destacar las empresas dedicadas al alquiler de vehículos (Bla, Bla, Car); el alquiler de

² Vid. DE STEFANO, V (2016) “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social” *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, nº 27, pp. 151- 153

- inmuebles (*Airbnb*), la compraventa de productos de segunda mano (Wallapop o Milanuncios.com) o las plataformas de búsqueda de empleo (Infojobs).
2. Plataformas de profesionales o 'freelancers' que ponen en contacto a clientes con profesionales para ofrecer sus servicios a cambio de una comisión que, paga el colaborador o el cliente (Freelancer o Domestika). En este apartado, podemos incluir a las plataformas multiservicios, desde la limpieza del hogar hasta cuidados de personas, mudanzas, etc.
 3. Plataformas que prestan el servicio subyacente. Son empresas que contratan de manera habitual a "colaboradores" desempeñando entre otras, las siguientes actividades: transporte (Cabify y Uber); de reparto de comida, paquetería y mensajería (Glovo, Deliveroo, Amazon); de limpieza y servicios a domicilio (FlyCleaners, TaskRabbit); de cuidado de personas dependientes (Interdomicilio, Topnanny) y de guías turísticos y agencias de viajes (Trip Tours, Urban Safari)

En este estudio, me centraré en la categoría de trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, siendo de especial interés los denominados *riders*. Se trata de personas que realizan trabajos en continua expansión, en su gran mayoría jóvenes en condiciones especialmente precarias, que desempeñan su trabajo utilizando como medio fundamental para desplazarse una bicicleta o moto, cargando con una caja o mochila con el logotipo de la empresa y recorriendo las ciudades repartiendo pedidos. Desde luego, tal descripción no parece ajustarse a la idea de un trabajador o un emprendedor "digital". A diferencia de las tradicionales empresas de reparto a domicilio, la tecnología ha permitido que surjan en este sector nuevas empresas (como Glovo, *Uber Eats*, Deliveroo, o *JustEat*) que actúan mediante plataformas digitales (básicamente en forma de *apps*) ofreciendo un servicio de reparto a través de *riders* vinculados por un contrato de arrendamiento de servicios y encuadrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Sin duda, es una forma que permite ahorrar costes a estas empresas bajo el pretexto de la libertad y flexibilidad del servicio que ofrecen a los repartidores. Sin embargo, el modelo expuesto no ha tardado en ser cuestionado poniéndose en duda la "laboralidad" del "trabajador *rider*".

La calidad de empleo que proporcionan estas plataformas genera inseguridad laboral y precariedad, ya que las condiciones de estos empleos suelen ser peores respecto al trabajo de la empresa tradicional. Es interesante referirnos al párrafo 3 de la Resolución del Parlamento Europeo del 4 de julio de 2017 (2016/2221(INI)), donde se

recoge la definición de trabajo precario: “aquellas formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la UE o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o protección social adecuada”³. En el párrafo 6 figuran los indicadores que determinan la existencia de riesgo de precariedad:

- “escasa o nula seguridad laboral debido al carácter temporal del trabajo; protección rudimentaria frente al despido y protección social insuficiente en caso de despido;
- remuneración insuficiente para llevar una vida digna; derechos y prestaciones de protección social nulos o limitados;
- -protección nula o limitada contra cualquier forma de discriminación; perspectivas nulas o limitadas de progreso en el mercado laboral o en materia de desarrollo y formación;
- bajo nivel de derechos colectivos y derecho limitado a la representación colectiva; un entorno laboral que no respeta las normas mínimas de salud y seguridad”⁴.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT en adelante) constata retribuciones inferiores al salario mínimo, inseguridad en los ingresos y ausencia de protección laboral, características típicas de las relaciones laborales recogidas por las legislaciones⁵.

En lo que se refiere a beneficios, hay que tener en cuenta que existen unos gastos⁶ que el trabajador ha de sufragar, como son por ejemplo, mantenimiento de las herramientas de trabajo, de la Seguridad Social, los gastos fiscales... los cuales, añadidos al escaso sueldo, determinan un trabajo que se aleja de ser decente en un contexto laboral inestable y con ausencia de seguridad.

2.2. Economía de las plataformas dentro de la UE y España.

En un mundo totalmente digitalizado, la gran demanda por parte de usuarios sobre la recepción de bienes y servicios a domicilio ha determinado el gran crecimiento de las plataformas de *delivery*. Con ese aumento de actividad, se pretende ahorrar costes de

³Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)) Párrafo 3. Disponible en: <https://bit.ly/359cJZm>

⁴Resolución del Parlamento Europeo del 4 de julio de 2017 (2016/2221(INI))(...)op.cit. Párrafo 6

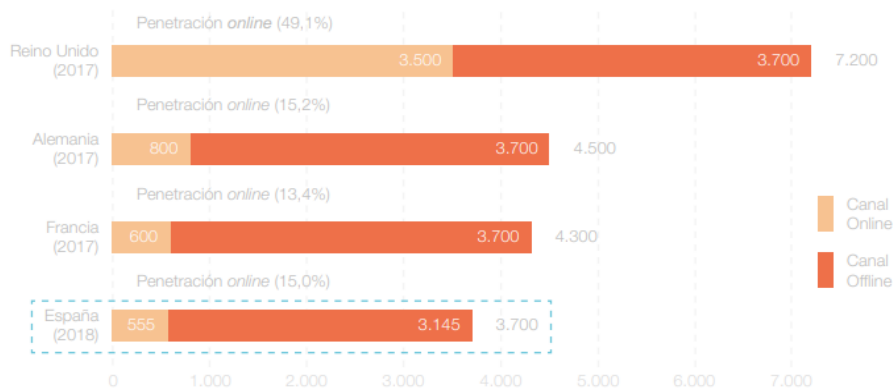
⁵ Vid. OIT: Estudio: “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, 2019, Disponible en: <https://bit.ly/3wnabmi>

⁶Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J, FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, A, MELLA MENDEZ, S, RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, L, TODOLÍ SIGNES: Estudio (2016) “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, Disponible en: <https://bit.ly/3zey8xY>

transacción y el crecimiento de la economía dentro de la red. Como consecuencia también se ha multiplicado la clientela final y las personas encargadas de realizar este trabajo.

En base al estudio de Adigital de 2019, la facturación anual total conseguida por dichas plataformas osciló entorno a los 555 millones de euros, cifra que dentro del sector de alimentación a domicilio puede considerarse alrededor de un 15% y se prevé, que en un futuro este servicio se multiplicará considerablemente⁷.

Gráfico 1: La penetración de las plataformas online en el total del sector *delivery* en los principales países UE (facturación total)



Fuente: Afi a partir de Prioridata/ Dialroom y Adigital, 2019.

Un aliciente que ha propiciado el gran impulso de las plataformas ha sido la transformación de la demanda debido a una oferta más amplia, el ahorro de tiempo y desplazamientos y la flexibilidad de los servicios de adaptación al entorno gracias a las *apps*.

Basándonos en la encuesta *Collaborative Economy and Employment* (COLLEM en adelante), podemos estudiar los beneficios que obtienen los trabajadores de las plataformas y las vías de impacto positivas como son la posibilidad de adquirir otras fuentes de ingresos, paliar las barreras de acceso y la flexibilidad y la autonomía que los profesionales de las plataformas obtienen a nivel de horarios, localización y vías de entrega de esos bienes y servicios⁸. Estos elementos son fundamentales para

⁷ Vid. ADIGITAL: “La contribución económica de las plataformas de delivery en España.” [PDF file]. *Economía de las Plataformas*: <https://bit.ly/3wt1qXX>

⁸Collaborative Economy and Employment. Disponible en <https://bit.ly/3pO1krq>

determinar la naturaleza de la relación contractual entre la plataforma y el trabajador; por lo que, en adelante, nos centraremos en desarrollar este tema.

En la encuesta COLLEEM realizada por el Centro Común de Investigación (CCI en adelante) en 2017 se intentó estudiar la regularidad, ingresos conseguidos y el tiempo obtenido por las plataformas⁹ concluyendo que casi el 10% de las personas adultas dentro de los países de la UE escogidos para el estudio, habían trabajado alguna vez en estas plataformas, pero que un número inferior al 8% de personas realizaba trabajos para las mismas frecuentemente. El porcentaje de personas que obtenían la gran parte de sus ingresos gracias a este medio era menor del 6% y un 2% dedicándole al menos 20 horas semanales, obtenía más del 50% de éstos por medio de estas plataformas.

Tabla 1: Muestra el porcentaje de trabajadores de plataformas según la encuesta COLLEEM de 2017.

	%	Unweighted Cases	Unweighted N
United Kingdom	12.6%	268	2,320
Spain	15.1%	388	2,331
Germany	11.8%	247	2,319
Netherlands	10.6%	217	2,314
Portugal	15.7%	405	2,305
Italy	13.5%	375	2,317
Lithuania	13.5%	296	2,308
Romania	14.2%	311	2,307
France	8.8%	170	2,315
Croatia	12.1%	274	2,300
Sweden	7.8%	164	2,321
Hungary	8.9%	200	2,309
Slovakia	8.5%	183	2,313
Finland	6.9%	121	2,310
Total	11.9%	3,619	32,389

Source: authors' elaboration using the COLLEEM dataset. Note: the percentages reported in column 1 are weighted. We report the total unweighted numbers in columns 2 and 3 for additional clarity.

Fuente: COLLEEM dataset

Cabe destacar que Reino Unido es el país dónde este trabajo adquiere mayor relevancia con un 12,6%. Finlandia, en cambio, obtiene un 6,9%, país con menor uso de estas plataformas.

Con esta encuesta se llegó al 75,7% de los trabajadores de plataformas. De este porcentaje, el 68,1% eran trabajadores por cuenta ajena y el resto se consideraban autónomos, dato muy interesante ya que en España la mayoría de las plataformas determina a sus trabajadores como autónomos, circunstancia que ha motivado, a raíz

⁹Vid. PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C, FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I (2018) "Platform Workers in Europe", *JRC science for policy report*.

de la intervención de los Tribunales, un cambio singularizado en una nueva normativa, Real Decreto Ley 9/2020.

Siguiendo con el informe Adigital, en estos años, en España ha habido un aumento considerable de los usuarios y del uso de las plataformas *delivery*¹⁰.

Tabla 2: Principales indicadores de penetración de las plataformas digitales *delivery*.

Indicadores	2016	2017	2018	% de crecimiento (2016-2018)
Nº de empresas adheridas	11.509	20.028	31.322	172%
Nº de clientes finales	1.282.197	2.069.470	3.249.309	153%
Nº de pedidos (unidades)	9.616.420	14.792.719	19.814.467	106%
Facturación de plataformas de <i>delivery</i> (M€)	215	387	555	158%
Facturación total del sector <i>delivery</i> (M€)	1.796	2.762	3.700	106%
% Crec. facturación total del sector <i>delivery</i>	n.d.	54%	34%	n.a.

Fuente: Informe sobre “La contribución económica de las plataformas *delivery* en España”. 2019

Para concluir, se observa en dicha tabla que el crecimiento entre los años 2016-2018 es superior al 100% en los tres primeros indicadores: empresas, clientes y pedidos. Por ello, se puede deducir que está experimentando un auge espectacular, de año en año. Este crecimiento también implica un aumento de los problemas derivados de la relación contractual (problemática que abordaremos a continuación).

3. LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN

Asociando este epígrafe a la economía de plataformas hay que considerar la problemática relacionada fundamentalmente a la calificación jurídica del trabajador de plataformas (TDP en adelante), controversia clásica del Derecho del Trabajo. Se trata de determinar el contenido de la prestación de estos servicios, si es trabajo por cuenta propia o tiene las características del trabajo por cuenta ajena o, ha de buscarse una fórmula intermedia. Trataremos de ello en profundidad más adelante.

¹⁰Vid. ADIGITAL: “¿Quiénes somos?” Disponible en: <https://bit.ly/3ghYDd2>

Son evidentes las controversias surgidas de la aplicación a estos supuestos de los marcos reguladores ya existentes, lo que sin duda genera “zonas grises” y aspectos complejos a la hora de encontrar soluciones adecuadas. Sobre esta base, es preciso trabajar en el esclarecimiento de los términos consumidor, proveedor, trabajador por cuenta propia, por cuenta ajena, de prestación profesional o no de servicios, que pueden dar lugar a unos nuevos riesgos o incertidumbres respecto de los derechos y obligaciones de los participantes en dichas plataformas.

3.1. Análisis del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y las notas configuradoras del contrato laboral

Abordamos en primer término el contenido del artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹¹ (ET en adelante), según la cual: “esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

La naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que les sea otorgada por las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar. Por ello, si estas funciones que están dentro de lo previsto en el apartado 1º del artículo 1 del ET, se dan, el contrato será laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le hayan dado.

Estas funciones o requisitos del contrato laboral son: su carácter voluntario, personal, retribuido, dependiente, y por cuenta ajena que define el ámbito de aplicación del derecho del trabajo.

No es necesaria la manifestación expresa de esas notas, pues cabe deducirla por la vía de la presunción de laboralidad (apartado 1 del artículo 8 del ET) –“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél”. Resulta necesario incidir en esta presunción *iuris tantum* del artículo 8.1 del ET. Se entiende existente la relación laboral si se ejecuta la prestación de servicios de acuerdo con la organización y dirección de otro, relacionada directamente con las cuatro notas configuradoras de laboralidad, si bien, cabe prueba en contrario, destruyéndose dicha presunción legal.

¹¹Boletín Oficial del estado. (BOE) nº. 255, de 24/10/2015.

El denominado “contrato mercantil” es un contrato de arrendamiento de servicios, por el cual una persona física o jurídica se compromete a prestar unos servicios por un precio cierto.

Existen distintos tipos de contratos mercantiles: -la compraventa mercantil, -los contratos de garantía: préstamo, depósito, prenda y fianza mercantil, -el transporte. Transporte terrestre de mercancías, -las operaciones del mercado de valores, -los contratos de seguro (contra daños o de personas), -los contratos de suministro y permuta, -los contratos de distribución y colaboración, comisión, agencia, mediación, concesión, franquicia y factoring. Todos ellos se rigen por el Derecho Mercantil, no teniendo nada que ver con la legislación laboral.

El contrato mercantil a profesionales autónomos dispone una relación de igualdad entre dos partes en la que la persona contratada se compromete a prestar un servicio determinado y la otra, a satisfacer unos honorarios por dicho servicio.

En contraposición a lo anterior, por contrato de trabajo se entiende el acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que éste se compromete de forma voluntaria, a prestar determinados servicios, por cuenta del empresario, dentro del ámbito de organización de éste y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

Aun siendo el artículo 1.1 del ET el que define el concepto de trabajador, ha sido la jurisprudencia la que ha interpretado las notas de laboralidad y la que se ha encargado de adaptarlas y flexibilizarlas al actual momento social. El Tribunal Supremo (TS en adelante) es el máximo órgano jurisdiccional, encargado de realizar esta función interpretativa y de adaptación del concepto de trabajador a la realidad actual. De la doctrina jurisprudencial se desprenden las siguientes consideraciones para determinar si existe o no relación laboral¹²:

1. La calificación de los contratos no depende de la denominación que a éstos le den las partes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo, así como de las prestaciones que constituyen su objeto. La realidad fáctica debe prevalecer sobre la denominación.
2. En el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un precio o remuneración por esos servicios.

¹²STS (Sala IV), de 11 de mayo de 2009 (número de recurso 3704/2007), 7 de octubre de 2009 (número de recurso 4169/2008) y 23 de noviembre de 2009 (número de recurso 170/2009) entre otras.

Sin embargo, el contrato de trabajo se puede decir que es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de una retribución garantizada. Cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y dependencia en el régimen de ejecución del mismo, entonces nos encontramos ante un contrato de trabajo sometido a la legislación y jurisdicción laborales.

3. Tanto la dependencia como la ajenidad son dos conceptos de un nivel de abstracción alto, que se pueden manifestar de distintas formas, razón por la que en los casos litigiosos y para resolver los mismos, se acuda frecuentemente a la hora de identificar esas notas del contrato de trabajo, a los hechos indiciarios de una y otra.
4. Los indicios de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste, el sometimiento a un horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad; y la ausencia de organización empresarial propia en el trabajador.
5. Los indicios de la nota de ajenidad son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario -y no por parte del trabajador- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como pueden ser la fijación de los precios, la selección de la clientela, o de las personas a las que atender; el carácter fijo o periódico de las remuneraciones del trabajo; y su cálculo con arreglo a criterios que guarden proporción con la prestación realizada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones por cuenta propia.
6. En el caso concreto de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad, la percepción de honorarios por servicios o actuaciones fijados de acuerdo con indicaciones corporaciones o la percepción de igualas o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes. En cambio, la percepción de una retribución garantizada a cargo no del cliente, sino de la empresa contratante en función de una tarifa predeterminada por acto, o de un coeficiente por el número de clientes atendidos, constituyen indicios de laboralidad, dado que la atribución a un tercero de la obligación de retribuir y la

correlación de esa remuneración con criterios estandarizados de actividad profesional manifiestan la existencia de un trabajo por cuenta ajena.

7. En las profesiones liberales la nota de dependencia en el modo de prestar los servicios se encuentra muy atenuada, incluso desaparece totalmente a la vista de las exigencias deontológicas y profesionales de independencia técnica que caracteriza el ejercicio de las mismas.

Puesto de manifiesto lo anterior, puede resultar preciso ahondar un poco más en las notas caracterizadoras de la laboralidad de una relación. ¿Cuándo una relación específica se puede calificar como laboral? La doctrina laboralista ha planteado la existencia de “zonas grises”¹³ en las que una actividad se puede encajar en una u otra rama del Derecho. Es necesario determinar qué notas concurren en esa relación delimitándola. Partiendo del artículo 1.1 del ET, además del carácter voluntario, han de concurrir tres notas más, ajenidad, dependencia en su relación y retribución, que desarrollaremos en profundidad a continuación:

A) Voluntariedad

La nota de voluntariedad está recogida en el artículo 1.1 del ET con el fin de excluir del mismo concepto la prestación de servicios de carácter obligatorio.

La voluntariedad ha de existir tanto en el momento del consentimiento como en el de la prestación del servicio. Según el artículo 49 apartado 1 d) se recoge el libre desistimiento del trabajador, como forma de finalización y extinción de dicho contrato.

Toda prestación personal obligatoria, ya sea con retribución o no, queda fuera del Derecho de Trabajo porque la Constitución Española en su artículo 31 apartado 3 exige que sean impuestas por Ley.

Esto ayuda a determinar la naturaleza del falso autónomo, ya que éste al realizar su trabajo no lo hace voluntariamente, sino que acata órdenes de un empresario.

Esta nota puede suscitar alguna polémica por dos motivos: la “invisibilidad” del trabajador, que puede dar lugar a la dificultad de determinar quién es el prestador de

¹³ Vid. MARTÍN VALVERDE, A. (1980-2001) “Fronteras y zonas grises del derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, p. 21- 50.

servicio y en segunda causa, porque las plataformas digitales tienen la facultad de sustituir a los trabajadores antes o después de tener un encargo¹⁴.

B) Ajenidad

La ajenidad consiste en la cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador, que, a su vez, asume la obligación de pagar el salario con independencia a la obtención de beneficios.

Esta nota determina que los frutos del trabajo son, desde el principio, del empresario. En el momento en el que existe un contrato de trabajo entre un empresario y un trabajador, esta nota queda unida a la idea de asunción del riesgo.

La ausencia de esta nota, deja algunas prestaciones fuera de la normativa laboral. Algunos ejemplos pueden ser:

- Trabajo de consejeros o miembros de órganos de administración (art 1.3 c) ET)
- Sujetos en operaciones mercantiles que asumen el riesgo y ventura de dichas operaciones (art 1.3 f) ET)
- Encargados de transportar mercancías con vehículo propio y con autorización administrativa para ello (art 1.3 g) ET)

En cuanto a los riesgos, trasladando el asunto al campo de las plataformas digitales, aunque intenten actuar como puras intermediarias, son las encargadas del mantenimiento informático y de los costes publicitarios mientras que el prestador del servicio, valiéndose de sus propios medios, disminuye sus riesgos¹⁵.

También se advierte ajenidad en el mercado, pues los prestadores del servicio no son los que contactan directamente con el cliente ni establecen ellos las tarifas o los precios del servicio, sino que el cliente contacta directamente con la plataforma y ésta con el prestador del servicio.

Tampoco desvirtúa el concepto de ajenidad que el trabajador aporte sus medios materiales e incluso su mantenimiento, ya que, en este tipo de empresas, la tecnología es la que determina el componente organizativo de la empresa. Siguiendo a

¹⁴GORELLI HERNÁNDEZ, J (2019): "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ("crowdsourcing offline")", *Revista de derecho social* nº 86, pp. 41-43.

¹⁵Vid. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I (2019): *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*.

NAVARRO NIETO, se trata de dilucidar si se da más importancia a la propiedad de herramientas o, a la “aportación de la empresa contratante de los medios más específicos de instalación técnica”¹⁶.

C) Dependencia

La dependencia, también llamada subordinación, supone el cumplimiento estricto de las órdenes del empresario, por parte del trabajador, dentro del ámbito laboral; todo ello recogido en los artículos 5, c) y 54.2 b) del ET. Éste último considera la desobediencia y la indisciplina en el trabajo un incumplimiento contractual.

Cabe decir que la dependencia inserta al trabajador dentro del ámbito de organización de un tercero, que es el empresario o empleador. Y es éste el que planifica, organiza y desarrolla su actividad; esta aclaración es fundamental ya que distingue el trabajo asalariado del trabajo por cuenta propia, dado que este trabajador (por cuenta propia) tendría libertad para organizar su propia actividad.

El concepto de dependencia se ha ido flexibilizando a lo largo del tiempo, a medida en que han ido apareciendo nuevas formas de prestar el trabajo, como ocurre en el contexto actual, con la progresiva implantación digital, la cual ha propiciado la desmaterialización de la mano de obra, un aumento espectacular del teletrabajo como consecuencia de la implantación generalizada de las TIC en el campo de las relaciones laborales. A su vez, esta flexibilidad en el concepto de dependencia podría generar dudas a la hora de calificar y delimitar la categoría del trabajador autónomo económicamente dependiente; circunstancia que ha determinado la evolución jurisprudencial del TS en torno a la nota de dependencia conforme a la normativa vigente en cada momento.

Tradicionalmente, el concepto de dependencia ha sido identificada por una serie de notas, como son la existencia de una jornada y horario¹⁷, la asistencia a un mismo lugar de trabajo, el que haya unas condiciones para la prestación del servicio, el poder disciplinario que ejerce la empresa, obligación de aceptar encargos, etc.

¹⁶ Vid. NAVARRO NIETO, F (2017) “El trabajo autónomo en las ‘zonas grises’ del Derecho del Trabajo” *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol3, nº 4, p. 66

¹⁷ Es indicio de dependencia la programación de la actividad por parte del empresario (STS 22/04/1996) aunque no tiene por qué romper con la laboralidad la no aparición de horarios establecidos por la empresa o ciertos elementos, pues como ya recalamos la dependencia se interpreta con mayor flexibilidad (STS 06/05/)

Ajenidad y dependencia son conceptos con un alto nivel de abstracción puesto que se requiere de una serie de evidencias para su constatación, como por ejemplo, la remuneración por el trabajo realizado, la toma de decisiones por parte del empresario, la aportación de herramientas necesarias para el desempeño del trabajo y la puesta a disposición de los frutos resultantes¹⁸.

A continuación, reseñamos un apartado de la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que acota perfectamente la nota de dependencia laboral, relacionándola con la nueva realidad social y la economía digital: "Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que "la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa". En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 del Código Civil).

D) Remuneración

Respecto a esta nota configuradora, podemos decir que es inherente a la mayoría de los contratos (onerosos) y que, gracias a ella, nos es posible diferenciar el contrato de trabajo respecto de otras prestaciones de servicios que se basan en la amistad, costumbre, etc.

El objeto del contrato de trabajo ha de ser oneroso, lo que implica una contraprestación de contenido económico, aunque ello no excluye que existan trabajos donde no se genere dicha compensación económica o salario. En cualquier caso, estos trabajos gratuitos quedarían fuera del ámbito laboral, sin que en principio obste a la existencia de la citada relación laboral la reducida cuantía de la misma o sus distintas modalidades.

El apartado 3d) del artículo 1 ET excluye de su ámbito de aplicación los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. La exclusión se

¹⁸ Las siguientes sentencias, entre otras, resumen la doctrina sobre el tema: STS, de 7 de junio de 1986 (RJ 1986\348706/), 23 de octubre de 1989 (RJ 1989\7310), 9 de febrero de 1990 (número de recurso 769/1987), 24/02/1990 (RJ 1990\1911), STS 20 de septiembre de 1995 (RJ 1995\6784), 19 de julio de 2002 (número de recurso 2869/2001), 3 de mayo de 2005 (número de recurso 2606/2004), 7 de noviembre de 2007 (número de recurso 2263/2006), 30 de abril de 2009 (número de recurso 1701/2008).

justifica porque el prestador de servicios no tiene un vínculo obligatorio con el empresario, y, por tanto, no tiene deber jurídico de obedecerle, faltando el requisito de la dependencia. Y, por otro lado, es un servicio sin retribución, gratuito y que se puede asimilar a la donación.

Asimismo, debemos señalar que el ordenamiento jurídico laboral se caracteriza por establecer medidas que garanticen que el salario sea efectivamente percibido y conservado por el trabajador (artículo 27 del ET). Esa garantía en la percepción del salario como elemento de laboralidad se refuerza con la doble protección que el Estado concede al trabajador a través del salario mínimo interprofesional y las denominadas garantías de salario. Esa garantía a un salario mínimo encuentra su fundamento en el principio constitucional que establece el derecho de los ciudadanos a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia (artículo 35 de la Constitución Española, 1978).

Otros elementos que determinan la laboralidad de la remuneración son los sistemas ya reseñados con anterioridad en palabras de la doctrina jurisprudencial, de protección y garantía de los salarios: El FOGASA, organismo autónomo con personalidad jurídica y capacidad de obrar que garantiza a los trabajadores por cuenta ajena la percepción de salarios e indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario. Dicho organismo sólo puede ocupar en los procesos laborales la posición de parte en el proceso, formulando alegaciones por los perjuicios que se le pueden derivar de la sentencia, la cual no puede condenarle o absolverle (TSJ Comunidad Valenciana, de 7/09/1999).

3.2. Diferencias entre trabajado por cuenta ajena y otras formas de prestar el trabajo: el trabajo por cuenta propia y la figura del TRADE

La delimitación de ambos conceptos, tanto el de trabajador por cuenta ajena como el de trabajador por cuenta propia logran adquirir, dentro del tema tratado, un papel fundamental, no sólo por el patrimonio de derechos que tal reconocimiento otorga, sino también porque el contrato de trabajo es “el principal punto de conexión de las legislaciones laboral y de la Seguridad Social”¹⁹.

¹⁹ Vid. SIERRA BENÍTEZ, E. M (2017) “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿Qué Derecho del Trabajo dependiente vamos a construir para el siglo

Por todo ello, resulta conveniente tener constancia de las principales notas configuradoras de ambas figuras.

En nuestro ET, en su artículo 1.1 se define lo que se entiende por trabajo por cuenta ajena de la siguiente manera: “Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

De aquí, se deducen cuáles son los elementos básicos de la prestación de servicios por cuenta ajena, relación laboral coloquialmente hablando. La jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS a partir de ahora) ha determinado las notas configuradoras del contrato de trabajo: voluntariedad, ajenidad en la prestación de servicios, dependencia y retribución (ya expuestas con anterioridad).

Ahondando más en este concepto, el artículo 8 del ET, que complementa al 1 del ET dictamina que: “El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”, entendiéndose como una afirmación que no tiene discusión. Por lo tanto, podemos afirmar la existencia de una relación laboral cuando concurren las antes citadas notas configuradoras.

Centrándonos ahora en el contexto comunitario, la Directiva 91/533 de diciembre de 2017 que trata las relaciones laborales transparentes y previsibles, deja la definición de trabajador al arbitrio de las normativas nacionales. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE a partir de ahora) establece una definición amplia con el fin de garantizar un efecto de utilidad en las directivas, dentro de las políticas sociales²⁰.

Según MOLINA NAVARRETE: “más que una singularidad criticable por defecto del legislador comunitario, es un claro ejemplo del favor de éste por nociones funcionales y abiertas, que permitan no sólo encuadrar las diversidades nacionales al respecto, sino facilitar la evolución expansiva del concepto en atención a nuevas

XXI? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, Vol 3, nº4, p.137

²⁰ Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y (2017): “Hacia el concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea, en especial, en la política social propiamente dicha” *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época*, Vol 20.

realidades”²¹. De esta manera el legislador comunitario a partir de las legislaciones nacionales lo define de una forma abierta y extensiva para la posible protección del trabajador.

Por otro lado, y entrando ya en la definición del trabajador por cuenta propia hemos de partir de la base de que el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos o por cuenta propia (RETA) conforme a la DA 1ª del ET: “No está sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

Del mismo modo que lo hizo el ET, la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante LETA) conceptúa lo que se entiende por trabajador autónomo: “La presente Ley se aplicará 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. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial”. De esto, podemos deducir que el trabajo autónomo carece de dependencia y ajenidad, notas fundamentales en la relación laboral y que son opuestas a lo recogido en el ET.

Según la concepción mercantilista, el vínculo de trabajador y empresario se rige porque el trabajador puede elegir cuál es su horario y cuándo empieza y termina la jornada laboral, le otorga libertad de organización, asunción del riesgo económico por daños en los productos, y que los medios usados por el trabajador sean adecuados y esenciales para la realización del servicio. (Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre de 2018, del Juzgado de lo Social Nº. 39 de Madrid).

Tras haber expuesto brevemente las notas caracterizadoras del trabajador autónomo, a continuación, hemos de analizar la especial figura de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE en adelante), creada a través de la ley con la que se regula el estatuto del trabajador autónomo, con el fin de otorgar a este colectivo un marco protector y unas garantías adicionales distintas a las recogidas en el derecho de trabajo clásico. Esta figura, que viene a ser un híbrido jurídico, viene definida en el artículo 11 de la LETA como “aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para

²¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C (2017) “Derecho y Trabajo en la era digital: ¿'revolución industrial 4.0' o 'economía sumergida 3.0'? en *El Futuro del Trabajo que queremos. Vol. 2, OIT y MTySS*, p. 119

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”.

Así pues, son un tipo de autónomos, al que se añaden una serie de connotaciones: la existencia de un cliente principal, del que recibe al menos el 75% de los ingresos, es decir, que exista una dependencia económica exigida por la ley respecto del cliente; la imposibilidad de contratar o subcontratar trabajadores; que la actividad sea diferente a las que desarrollen los trabajadores de la empresa; que cuente con medios e infraestructuras propios para el buen resultado de la actividad que ha de realizar y que asuma el riesgo de empresa por la actividad. Además es importante resaltar, dentro de la contratación del TRADE un par de apuntes diferenciadores del trabajo autónomo al uso y que acercan esta figura al trabajador asalariado, los cuales son: la exigencia del contrato por escrito o los acuerdos de interés profesional.

A pesar de partir del ser considerado como un trabajador autónomo, las demás características concernientes al TRADE se distancian con la laboralidad y los criterios propios del ET. Entre estos, encontramos la organización y la propiedad de los medios de infraestructuras, que indican la falta de dependencia y ajenidad y además, la asunción del riesgo y ventura de la actividad realizada por este trabajador²².

Todo esto nos lleva a la conclusión de que es una tipología de trabajo autónomo, aunque se intenta buscar una protección semejante a la del asalariado.

Esta figura contractual, introducida inicialmente en la legislación italiana, y más tarde en la LETA, tiene gran importancia en la calificación de estos trabajadores; calificación problemática dentro de la economía de plataformas como integradora de la defensa de los intereses de las partes, flexibilidad y menores costes para la plataforma, siendo una posición adoptada por el *rider* cuando se establece la relación con la empresa y es considerada como un trabajador autónomo, a todos los efectos. Tal es el caso de la plataforma Deliveroo, la cual otorga a sus trabajadores la facultad de ser contratados mediante contrato de autónomo clásico o de TRADE.

²²MERCADER UGUINA, J. R (2018): *Los TRADES en las plataformas digitales*, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid.

En nuestra legislación es necesario tener en cuenta que la jurisprudencia se inclina por entender que si resultara algún problema, debería aplicarse lo establecido en el artículo 8 de ET.

A nivel comunitario la justicia europea también se ha pronunciado sobre los conceptos de ambas formas de trabajo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. En este sentido, según la sentencia del TJUE de 4 de diciembre de 2014 (C-413/13), se afirma *que* “en las circunstancias económicas actuales no siempre es fácil determinar si tales prestadores autónomos, (...), son o no empresas”.

Podemos añadir que el ET a efectos del derecho comunitario no se ve afectado por la contratación de una persona como autónoma de acuerdo con el derecho nacional, siempre que actúe según las directrices del empresario. Nos referimos con ello a la libertad de horarios, lugar y contenido del trabajo, aunque no participe en los riesgos comerciales de empresa y esté integrado en la misma durante el tiempo de la prestación del servicio.

En resumen, se debe analizar si existe o no relación de subordinación, qué grado de autonomía y flexibilidad existe con otros trabajadores comparables, ejemplos ya mencionados como determinación de horario, lugar de trabajo y modalidad de realización de los encargos. Para completar este análisis, según SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, debemos plantearnos si la justicia comunitaria entiende si existe una “categoría intermedia entre trabajador dependiente y trabajador autónomo que permitiera ir más allá de la clasificación entre relación laboral subordinada y relación autónoma”. La conclusión es que no existe, ya que, “para el TJUE, un trabajador o es trabajador asalariado o es trabajador autónomo”²³.

3.3. Problemas de ubicar a los trabajadores en plataformas en alguno de estos sistemas

Desde un punto de vista teórico, no es difícil distinguir entre un trabajador laboral y un “no laboral”. Sin embargo, en la práctica, en muchas ocasiones surgen dudas sobre si una prestación de servicios concreta se realiza en régimen laboral o no. Estos supuestos, denominados ‘zonas grises’, se resuelven analizando si existen indicios de

²³Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y (2017) “Hacia el concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea, en especial, en la política social propiamente dicha” *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época, Vol. 20*, p .298

ajenidad y de dependencia. En este sentido, el TS reconoce que: “La línea de separación entre el contrato de trabajo y aquellos de servicios o de obra, de naturaleza estrictamente mercantil o civil, excluidos del ámbito laboral es muchas veces borrosa y de fronteras imprecisas, porque han de valorarse con cuidado las circunstancias concurrentes en cada caso”²⁴.

Esta dificultad de distinguir las distintas relaciones de los trabajadores que ocupan estas ‘zonas grises’ viene a originar la aparición de los falsos autónomos.

Para descifrar la delimitación de la relación de ese trabajador como laboral o no laboral se utilizan técnicas probatorias y reconstructivas de hechos, como puede ser la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del ET, o en atención a la doctrina de indicios elaborada por la jurisprudencia. En este sentido, resulta necesario definir de forma clara esas notas de dependencia y ajenidad en los supuestos comprendidos en las zonas grises²⁵, para dar solución a cada caso concreto.

Debemos hacer, en este sentido, una breve alusión a la problemática actual de los falsos autónomos que surgen como consecuencia de esa economía basada en plataformas digitales, con ejemplos claros como Glovo o Deliveroo, empresas que contratan a los repartidores como autónomos para que realicen esos servicios de transporte. El problema radica en determinar si hemos de considerar a esos trabajadores por cuenta ajena o bien como trabajadores autónomos, pues a simple vista cumplen con muchos de los criterios para considerar la prestación de servicios como relación laboral, pero a veces, no todos.

A continuación, estudiaremos el caso Glovo, con la solución jurisprudencial a la problemática de referencia.

4. ESTUDIO DEL CASO GLOVO

4.1. Rasgos básicos y funcionamiento de la plataforma

GLOVO APP 23, S.L es una empresa constituida el 9 de septiembre de 2014 en Barcelona por Óscar Pierre, el cual, observando el crecimiento de las plataformas *delivery* quiso crear una *App* dónde la ciudad fuese más accesible, ahorrar tiempo al

²⁴ Sentencia del Tribunal Supremo 3806/ 1987 de 31 de marzo.

²⁵ Vid. MARTÍN VALVERDE, A. (1980 – 2001) “Fronteras y zonas grises del derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual” (...)op. cit., p. 21- 50.

usuario y facilitar la satisfacción de determinadas necesidades. Se dedica a la mensajería rápida y al reparto, no sólo exclusivamente de comida, como otras compañías, sino con todo tipo de productos. Además, la *App* ofrece información referida a la cercanía de un establecimiento.

El concepto de Glovo no puede entenderse sin sus “Glovers”, trabajadores de la plataforma que satisfacen los pedidos de los usuarios que los han solicitado y confirmado el pago, transportan los productos del establecimiento seleccionado a la dirección indicada. Los requisitos para poder trabajar con Glovo son los siguientes: ser mayor de edad; disponer de un vehículo propio, como bicicleta o moto y un *Smartphone* y hasta antes de la nueva regulación, darse de alta en el RETA. Los gastos ocasionados por el mantenimiento de estas herramientas correrán por cuenta del *rider*.

En cuanto al horario de trabajo, el propio *glover* tiene libertad para elegir la franja horaria según su disponibilidad. Cuenta con una valoración en base al denominado “sistema de excelencia”, que se activa al haber realizado cincuenta pedidos. Esta puntuación se basa en valoraciones de clientes, del establecimiento, de las horas trabajadas en franjas de mayor demanda y de la eficiencia del repartidor, es decir, para tener buenas valoraciones, el repartidor debe trabajar el máximo de horas en las que más pedidos hay y no rechazarlos; en consecuencia, esta flexibilidad es relativa.

El sistema de retribución se determina por una tarifa base por pedido realizado, añadiendo la suma de kilómetros, para lo que los *glovers* están permanentemente geolocalizados, y el tiempo de espera hasta que el pedido está listo²⁶. Los repartidores reciben un extra en función de las condiciones climatológicas.

Hay que destacar que desde el año 2018, la empresa Glovo ofrece a sus *glovers* un seguro de accidentes y de responsabilidad civil, aún así, esto es insuficiente porque sólo supone un abaratamiento de las cuotas del seguro frente a otras aseguradoras²⁷.

²⁶STSJ Asturias 1818/2019 del 25 de julio de 2019.

²⁷ Periódico digital “Público” disponible en: <https://bit.ly/3iKvPx1>

4.2. Resoluciones judiciales sobre este caso

Tras años de litigios y muchas sentencias emitidas por tribunales de instancias inferiores, en muchos casos contradictorias, el debate sobre si los repartidores de Glovo son autónomos o asalariados, llegó a su fin.

El Pleno de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, mediante la Sentencia nº 805/2020, de 25 de septiembre, dictada en unificación de doctrina, y cuyo ponente fue Don Juan Molins García-Alance, declara que la relación existente entre los repartidores y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral. Se pone así fin al debate sobre si los *riders* de Glovo son o no asalariados. Considera en definitiva que “existe una relación laboral” y que estos trabajadores, por tanto, técnicamente son falsos autónomos.

Lo cierto es que el intenso y acalorado debate habido en sede judicial sobre la calificación jurídica existente entre los prestadores de servicios y las plataformas digitales, no se había producido de forma aislada en España, sino también en el resto del mundo.

En España, existían sentencias en ambos sentidos. Así, algunas optaban por declarar que el trabajo desarrollado vía plataformas constituía una auténtica relación laboral; otras, sin embargo, se inclinaban por denegar tal laboralidad. Últimamente, la doctrina jurisprudencial fue evolucionando hacia el reconocimiento de la relación como laboral.

Ejemplos recientes de ello son:

- Las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 21 de febrero, 7 y 12 de mayo, así como la de 16 de junio de 2020.
- La Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Zaragoza, de 27 de abril de 2020.
- La Sentencia del la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 17 de febrero de 2020.
- Las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de enero y 3 de febrero de 2020.

Todas estas sentencias llegan a la misma conclusión: los trabajadores de plataformas digitales son trabajadores por cuenta ajena, pues conforme a los hechos probados, concurren las notas de ajenidad y dependencia del artículo 1.1 del ET.

Dicho lo anterior, nuestro Tribunal Supremo, en la mediática y referida Sentencia de 25 de septiembre de 2020, unifica doctrina zanjando el debate hasta entonces abierto, y tras examinar los presupuestos configuradores propios y sustantivos del tipo normativo de toda relación laboral y traer a colación, entre otras, la sentencia del TJUE, de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi) y la sentencia del propio TS, de 16 de noviembre de 2017 (caso de los traductores e intérpretes jurados), declara la laboralidad de uno de los repartidores de la empresa Glovo, considerando que tiene cabida dentro del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, nuestro TS falló en contra de la plataforma de envío de comidas a domicilio. Existe una relación laboral. Los trabajadores son asalariados, y por tanto, se consideran “falsos autónomos”. Así, sostiene que “Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores”.

Antes de analizar la sentencia, respecto de la que ya no hay más posibilidad de continuar pleiteando en sede judicial, ha de hacerse referencia a que el TS “rechaza elevar cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.

Problema suscitado ante el TS. Hechos y antecedentes

La controversia suscitada surge a raíz de tres demandas de despido (despido tácito, extinción indemnizada del contrato y despido expreso), presentadas por un repartidor que venía prestando servicios para la empresa Glovo, primeramente, como trabajador autónomo *strictu sensu*, y más adelante, como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

A fecha 3 de septiembre de 2018, el Juzgado de lo Social número 39 de Madrid dictó sentencia, en la que, tras concluir que “la prestación de servicios desarrollada por el actor para la demandada no puede calificarse como relación laboral por no concurrir las notas definitorias de tal relación (salvo la de voluntariedad) y singularmente las de ajenidad y dependencia”, desestimó las tres demandas formuladas por el demandante.

Contra esta sentencia se formuló recurso de suplicación, el cual fue desestimado por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de fecha 19 de septiembre de 2019, la cual contaba con un voto particular discrepante en el que se defendía la laboralidad de la relación.

Frente a dicha sentencia se interpuso Recurso de Casación para la unificación de doctrina, invocándose como sentencia de contraste la dictada por TSJ de Asturias el 25 de julio de 2019, justamente la primera sentencia en la que se vino a reconocer por un Tribunal Superior de Justicia, confirmando la sentencia de instancia, la laboralidad de la relación y a la que han seguido en el mismo sentido, con la excepción de la recurrida, todas las sentencias dictadas hasta la fecha por los TSJ de Madrid, Castilla y León, y Cataluña.

Resulta interesante analizar muy brevemente la citada sentencia de contraste dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 25 de julio de 2019, la cual reconoce la existencia de relación laboral entre Glovo y uno de sus repartidores. Afirma el TSJ que es impensable que el repartidor "pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y los eventuales clientes, en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con sus propios medios (con su vehículo y con su móvil), ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso Glovo, que se publicita en redes sociales a través de los buscadores tipo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de comida y los productos que la demandada suministra". Entendiendo una vez más que son indicios fundamentales de laboralidad: la propiedad de los datos y del medio de producción (la plataforma) y la ajenidad en la marca. Finalmente, tanto las evaluaciones de los clientes como el uso de sistemas de geolocalización son entendidos como una manifestación del poder de vigilancia y control propio del empleador en virtud del art. 20.3 del ET. Llama la atención positivamente la referencia que por primera vez se hace en la sentencia a la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, indicando que pretende avanzar una respuesta normativa a nivel comunitario en relación con el "trabajo atípico", en el que se incluye el desarrollado a través de plataformas en línea como el caso enjuiciado.

Dicho Recurso de Casación fue impugnado por la parte recurrida.

Posiciones de las partes

El demandante defiende la laboralidad de la relación que unía a las partes, invocando la mentada sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019. Asimismo, alega que la sentencia impugnada incurrió en incongruencia al analizar la procedencia o

improcedencia de las acciones de despido y de resolución de contrato, pues si no existe relación laboral, el Tribunal no debe pronunciarse sobre referidos extremos.

La demandada, alega en primer término la falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, argumentando que la causa de pedir, los hechos y las pretensiones formuladas en uno y otro litigio son distintos. En segundo lugar, sostiene que el recurso incurre en falta de contenido casacional. En tercer lugar, niega que la sentencia impugnada incurra en infracción legal alguna. Por último, solicita elevar la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por considerar que la cuestión sometida a debate afecta al concepto de trabajador del Derecho de la UE. Dicha petición es rechazada, citando al respecto el Auto del TJUE de fecha 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, señalando la Sala que “La controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y Glovo, y debe resolverse por este Tribunal nacional valorando las concretas circunstancias del supuesto litigioso, sin que existan dudas razonables en relación con la interpretación del Derecho de la Unión Europea”.

Normativa aplicable al caso

El debate se centra sobre la aplicación del artículo 1 del ET, el cual recoge los presupuestos sustantivos propios del tipo normativo de toda relación laboral. También es objeto de discusión, puesto que la parte demandante alega que la sentencia incurre en incongruencia y contradicción, el artículo 97 de la Ley 36/2011, de 11 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Por último, añadir que también es objeto de análisis la regulación del trabajo autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en concreto de sus artículos 1, que establece qué se entiende por trabajador autónomo, y 11, que delimita la figura del TRADE) para decidir si es aplicable o no al caso enjuiciado.

Doctrina básica

La sentencia reconoce la laboralidad de la prestación de servicios del demandante, apreciando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo recogidas en el artículo 1 del ET (voluntariedad, ajenidad, remuneración salarial, dependencia o subordinación).

Parte dispositiva

La sentencia estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante, casando y anulando en parte, la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de fecha 19 de septiembre de 2019, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia de 3 de septiembre de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, y resuelve el debate planteado en el recurso de suplicación, estimando éste en parte. Revoca la sentencia de instancia, declarando que la relación existente entre el demandante y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral al concurrir en la misma todas y cada una de las notas tipológicas distintivas de la relación jurídico-laboral recogidas en el art. 1 del ET (voluntariedad, ajenidad, remuneración salarial, dependencia o subordinación técnico-organizativa en la prestación del trabajo para otro).

Aspectos decisivos y decisorios

La Sala, comienza en su Fundamento Jurídico Sexto a dar respuesta al primer motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina, presentado al amparo del artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, “infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate”, con alegación de la infracción de los artículos 1.1 y 1.3g) del ET, artículos 1 y 11 de la LETA, así como de la doctrina jurisprudencial establecida en las sentencias de 26 de febrero de 1986 que declara “competente a la jurisdicción laboral para conocer del despido de mensajeros, meros ejecutores materiales del transporte de mercancías, fundamentalmente mediante su trabajo personal aunque para ello se valgan de medios materiales propios”, de 19 de diciembre de 2005: “...resulta evidente que en la relación existente entre demandante y empresa concurren los requisitos determinantes para su tipificación como laboral, pues se prestan servicios retribuidos por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, como ya se recogió y aquí se reitera, dado que el actor con la categoría de mensajero chófer-repartidor, percibe una retribución bruta mensual variable dependiendo de los repartos efectuados, que se abona por la empresa que está dedicada a la actividad de mensajería, reparto de envíos, documentos y mensajes...”, y de 22 de enero de 2008: “El actor no es titular de una organización empresarial propia, sino que presta de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio y, el vehículo del que se sirve no tiene relevancia suficiente para concretar su explotación como elemento definidor del contrato...”.

Y la Sala, no sólo hace un repaso a la jurisprudencia nacional, sino también de la comunitaria. Así, a título ejemplificativo, cita sentencias del TJUE, como la de 13 de enero de 2004 (asunto C-256/01): “aunque la profesora no estaba obligada a aceptar una concreta prestación de servicios, ello no impedía que se tratara de un trabajador a efectos del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras”, y de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15) en el que se calificó la actividad de Uber como de “servicio en el ámbito de los transportes”, negándose que se realizara una mera actividad de intermediación dada su influencia decisiva en las condiciones de prestación de servicios de los conductores.

A continuación, en los Fundamentos Jurídicos Noveno, Décimo y Decimoprimer, la Sala resume los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante, basándose en tres sentencias (24/01/2018, 8/02/2018, y 4/2/2020), en las que la propia Sala, tras analizar la naturaleza de la relación jurídica existente entre la empresa ZARDOYA y el personal que venía efectuando trabajos de instalación y reparación de ascensores para ella, y quienes tenían suscritos contratos de colaboración para la ejecución de obras de carácter mercantil, reconoció la laboralidad de dichas relaciones.

A continuación, en su Fundamento Jurídico Decimosegundo, la Sala repasa los criterios para determinar la existencia de relación laboral cuando se trata de una prestación de servicios por parte de trabajadores con vehículo propio, acudiendo a varias sentencias (de 26 de junio de 1986, de 2 de febrero de 1988, de 3 de mayo de 1988, de 18 de octubre de 2006). Todas ellas, fundamentan la tesis de ajenidad en la prestación laboral, careciendo de importancia económica la aportación del vehículo por parte del trabajador, siendo su actividad personal la que se revela como predominante.

En el Fundamento Jurídico Decimotercero, la Sala nos recuerda, acudiendo a la Sentencia de 25 de enero de 2000, que “la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario”, de igual modo que la ocasional sustitución del trabajador por terceras personas tampoco implica la “ausencia del carácter personal de la prestación”, desvirtuando con ello la tesis de la empresa relativa a la plena libertad del repartidor para organizar y dirigir su trabajo.

Resolución del conflicto

A partir del fundamento Jurídico Decimoquinto, la Sala entra en la resolución del conflicto.

Nuestro TS, estimando el primer motivo del recurso de casación interpuesto por la demandante para la unificación de doctrina, argumenta que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando pormenorizadamente y en particular las de dependencia y ajenidad. Así, desde un punto de vista teórico, “ya no cabe sentencia judicial alguna que pueda contradecir la decisión de la Sala”.

La respuesta de Glovo no se hizo esperar. En un comunicado inmediato refirió que “respetando la sentencia del Supremo, espera la definición por parte del Gobierno y Europa de un marco regulatorio”, aludiendo a que en el marco de Europa “existen sentencias que validan su modelo, así como otras contrarias al mismo, como la de España”²⁸.

Y es que por parte de Glovo ya de inicio como se ha expuesto, se solicitó que se elevara cuestión prejudicial al TJUE, sosteniendo que la controversia litigiosa tiene una dimensión europea que afecta a la libertad de establecimiento y libre prestación de servicios recogidas en los artículos 49 y 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como en los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los artículos 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Como ya se refirió con anterioridad, el TS rechaza esta cuestión; en primer término, porque lo que aquí se debate es “si concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre un repartidor de Glovo y esta empresa”, y que en este contexto “no existen dudas razonables en relación a la aplicación del Derecho”. Además, el TJUE dictó Auto de fecha 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, en respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Warrford (Reino Unido), relativa a la calificación jurídica de la relación de un transportista con una empresa de transporte de paquetería. En dicha resolución, el TJUE dispone que la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos organizativos del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que excluye de ser considerado trabajador a los efectos de dicha directiva, a una persona contratada por su posible empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es un

²⁸PERIÓDICO DIGITAL: “*ELDIARIO.ES*”: “Glovo espera la definición de un marco regulatorio “adecuado” tras la sentencia del Supremo”. Disponible en: <https://bit.ly/3gu6u7H>

empresario independiente, si esa persona dispone de facultades: -de utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar, -aceptar o no hacerlo las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas, - proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador, -fijar sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal en lugar de únicamente los intereses del supuesto empleador²⁹. El TJUE establece dos salvedades: -que la independencia de esa persona no sea ficticia, y que no sea posible establecer la existencia de una relación de subordinación entre esa persona y el supuesto empleador. Así, la resolución del TJUE establece una salvaguardia: la inaplicación de la Directiva 2003/88 CE se excluye cuando la independencia del prestador del servicio parezca ficticia y cuando exista una relación de subordinación entre esa persona y el supuesto empleador, circunstancia que corresponde determinar al Tribunal.

Por lo tanto, si se puede concluir que la relación de subordinación entre el prestador del servicio era meramente aparente, existiendo en realidad una subordinación del demandante a Glovo, el citado Auto del TJUE no impedirá en modo alguno la calificación de la relación laboral a dichos efectos.

En este sentido, el TS concluye que “el mencionado Auto del TJUE evidencia que no debe plantearse cuestión prejudicial en esta litis. La controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y Glovo, y debe resolverse por este Tribunal nacional valorando las concretas circunstancias del supuesto litigioso, sin que existan dudas razonables en relación a la interpretación del Derecho de la UE”.

Y lo primero que hace nuestro TS, es señalar los “indicios de laboralidad” existentes en el caso. Así explica que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”. Y es que, en la sociedad postindustrial, la nota de dependencia se ha flexibilizado pues las innovaciones tecnológicas propician la instauración de sistemas de control digitalizados en la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas.

²⁹ DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO *relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. 4 de noviembre de 2003. Disponible en: <https://bit.ly/35ixbqB>

La sentencia de modo expreso cita como “indicio de laboralidad” que el repartidor trabaje bajo una marca ajena, así como confiere relevancia a que los medios de producción esenciales para el repartidor no sean el teléfono móvil y su motocicleta o bicicleta, sino la plataforma digital de Glovo, en la que se dan de alta restaurantes, consumidores y repartidores. Y al margen de dicha plataforma, no es viable la prestación del servicio.

De igual modo, el TS valora como indicio de laboralidad el sistema de “reputación digital” instaurado por la empresa, la cual confiere tres categorías al *rider* (senior, junior y principiante) en función de las puntuaciones obtenidas por los servicios realizados (puntuación que depende de varios factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada, y la realización de servicios en horas de mayor demanda (“horas diamante”). Así, se penaliza por ejemplo a un repartidor si lleva tres meses sin aceptar servicio alguno, pudiendo la empresa darle de baja. Asimismo, se “premia” a los repartidores con más puntos, dándole preferencia de acceso a los servicios que vayan “entrando”. Frente a la argumentación del TSJ de Madrid, la sentencia de casación señala que aquella teórica libertad de la franja horaria está claramente condicionada, ya que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios. Así, en la práctica, este sistema condiciona la libertad de elección de horarios pues si no se está disponible en la franja horaria de mayor demanda, la puntuación disminuye y con ello la posibilidad de que se le encarguen más servicios con la rentabilidad económica que ello supone.

Así, se consigue que los repartidores compitan entre sí por las franjas horarias más productivas, jugando con la inseguridad económica que supone “perder” en esa competencia, pues la retribución estriba en las comisiones por los servicios efectuados, los cuales dependen del tiempo en que el repartidor esté disponible, lo que propicia que deba hacerlo por el mayor tiempo posible para acceder a más encargos y con ello a una mayor retribución. En este sentido, el TS también señala que el establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de los clientes, constituye un indicio favorable a la existencia de una relación laboral.

La Sala señala igualmente que el hecho de que Glovo mantuviera una geolocalización constante por GPS mientras el demandante realizaba su actividad, registrando los kilómetros que realizaba, constituye otro “indicio relevante de dependencia en la medida que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la

prestación”, circunstancia que denota que los repartidores están sujetos a un control permanente mientras desarrollan sus servicios. La sentencia igualmente indica que el repartidor debía realizar el servicio en un plazo máximo acordado, dirigiéndose al usuario final de una manera establecida por la empresa, y debiendo portar en todo momento los distintivos propios de la marca Glovo, tales como camisetas, gorros, etc.

En el contrato TRADE suscrito entre el *rider* y Glovo se especificaban hasta trece causas justificativas de la resolución del contrato por la empresa. De hecho, mantenían el tenor literal del artículo 54 del ET respecto al despido disciplinario. Otro indicio señalado por la Sala del claro poder disciplinario de la empresa.

Por último, la sentencia advierte que Glovo es el único agente de la relación que dispone de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio.

Por lo que respecta al hecho de que el demandante, como la totalidad de los repartidores que prestan sus servicios para Glovo, aportaba su vehículo propio, circunstancia que parecería ser un indicio contrario a la laboralidad, sin embargo, la Sala Cuarta responde que reiterada jurisprudencia del Supremo ya ha declarado la existencia de un contrato de trabajo en casos de contratistas con vehículo propio. Así la sentencia utiliza un interesante criterio: que la ajenidad se manifiesta inequívocamente desde el momento en que Glovo incorpora los medios de producción que están dotados de sustantividad propia y real de la actividad, es decir, la propia plataforma digital o aplicación de Glovo.

Respecto a la ajenidad de los riesgos, la sentencia recurrida del TSJ de Madrid apuntaba al hecho de que el repartidor asumía por su propia cuenta los costes económicos de las entregas no realizadas como un claro indicio de falta de ajenidad en la relación. Sin embargo, la sentencia de casación dictada por la Sala, aún reconociendo que éste sería un indicio contrario a la laboralidad, no obstante lo cual, atendiendo al resto de circunstancias presentes en la prestación de los servicios del demandante, concluye que “no puede decirse que en el actor concurra el binomio de riesgo-lucro especial que caracteriza el ejercicio libre de las profesiones”. Así expone que existe ajenidad en los frutos de la actividad, desde el momento en que Glovo se apropia directamente del resultado de la prestación del trabajo. No olvidemos que posteriormente es la empresa recurrida la que retribuye al trabajador con una parte de los beneficios.

Con todo ello, la sentencia concluye que el demandante mantenía una relación laboral con Glovo. Tal y como apunta el propio tribunal, las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados en la prestación de servicios, obligando a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social vigente a día de hoy.

La interpretación tradicional sobre ambas notas, antes centrada en la inmediatez del control empresarial, hoy debe actualizarse conforme a las nuevas formas de trabajo. Y esta actualización lleva al TS a resolver este pronunciamiento calificando a los *riders* como trabajadores por cuenta ajena.

Así se puede decir que el TS, aunque juzga a Glovo, parece hablar de todas las plataformas digitales. Así, para alcanzar sus conclusiones, se basa en la Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi, Sentencia Uber y declara que el servicio de intermediación de esta plataforma, el cual, a cambio de una remuneración, utiliza una aplicación para teléfonos inteligentes para poner en contacto a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas para efectuar un desplazamiento urbano, tiene que ser calificado como un “servicio en el ámbito de los transportes”, negando el TJUE que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación. Ejerce una actividad de transporte, la cual organiza y dirige en su propio beneficio.

En este sentido, el TS utiliza dicha sentencia para aclarar que, de esta misma manera, Glovo no es una mera intermediaria, sino una empresa de reparto. Y, por otra parte, se podría decir que nuestro Alto Tribunal con esta sentencia, vuelve a dar virtualidad real, subrayando en cierta medida la *presunción iuris tantum* de laboralidad del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, atribuyendo dicho carácter a “la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe”.

Presunción reforzada en el caso que nos ocupa precisamente por la existencia de otros indicios como que “Glovo era quien tomaba todas las decisiones comerciales”, “establecía el precio de los servicios prestados, la forma de pago, la remuneración para los repartidores”, no percibiendo éstos su retribución directamente de los clientes del servicio, sino de la propia empresa, la cual es la que cobra a esos clientes. Existe la ajenidad en los frutos pues quien se apropia directamente del resultado de la prestación de trabajo es Glovo, que hace suyos los frutos de la misma. El repartidor no interviene en modo alguno en los acuerdos entre Glovo y el comercio,

como tampoco lo hace en la relación entre Glovo y los clientes a los que sirve los pedidos del comercio.

En definitiva, el TS califica la relación entre Glovo y los repartidores como laboral, y lo hace de forma definitiva para zanjar el debate incluso para otras plataformas, pues existen una serie de elementos comunes para todas que lleva a concluir de la misma forma. Hace especial hincapié en la existencia de plataformas como medio de producción, así como en la marca ajena, no siendo dicha empresa, como ésta venía defendiendo, una simple intermediaria.

Por último, y respecto al Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, nuestro TS no elimina la libertad y autonomía del Tribunal Nacional para determinar sobre la “laboralidad” objeto de discusión salvo en el caso de que la independencia del *rider* o repartidor fuera real y no ficticia, lo que no sucede en el supuesto de Glovo, en el que tal independencia es claramente una ficción.

4.3. Antes y después de la resolución de la sentencia

La sentencia del TS analizada pone fin, definitivamente, al litigio mantenido por la empresa y los trabajadores, pudiendo aplicarse su doctrina a supuestos similares con posterioridad.

La cuestión era de tal trascendencia que determinó que el Parlamento Europeo, en virtud de la Directiva de 16 de abril de 2019 (Directiva UE 2019/1152), estableciera unos derechos mínimos de los trabajadores con contratos de muy corta duración y a tiempo parcial, entre los que se encuentran los ejercidos mediante plataformas como *Uber*, *Glovo* o *Deliveroo*. Cuestión a la que igualmente ha de añadirse la huelga convocada por los *riders* de *Glovo*, con las manifestaciones que simultáneamente tuvieron lugar en Madrid, Zaragoza y Barcelona, el día 25 de julio de 2019.

Todo ello sin obviar las actuaciones practicadas al respecto por la Inspección de Trabajo ni, por supuesto, las resoluciones previas judiciales como la dictada por el TSJ de Madrid en fecha 27 de noviembre de 2019³⁰, fallando que el nexo contractual entre el repartidor demandante y *Glovo* tiene naturaleza laboral ordinaria, condenando a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo al *rider* despedido improcedentemente, reseñando que los repartidores de *Glovo* no pueden ser considerados TRADE, por no

³⁰ Sentencia TSJ de Madrid 1155/2019 de 27 de noviembre.

ser cierto, según los magistrados, que desempeñen su labor con total libertad y porque trabajan con medios ajenos, como es la aplicación de la plataforma digital.

Detrás de todo ello sin duda hay un trasfondo económico. Así, con anterioridad a la resolución judicial del TS, la empresa que contrataba a esos falsos autónomos (que no debemos confundir con los económicamente dependientes), se ahorrraba los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social, mientras que el *rider*, obligado a darse de alta, cotizando, en el RETA, tenía además que abonar el impuesto sobre el valor añadido (IVA) de las facturas emitidas, sufriendo de igual modo la preceptiva retención a cuenta del impuesto sobre las personas físicas (IRPF). Y evidentemente, carecía de derechos tales como el de prestación de desempleo, vacaciones retribuidas, permisos de trabajo e indemnizaciones por despido.

Tras la sentencia, que establece que “la relación existente entre un repartidor y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral”, prestando dicha empresa servicios de recadería y mensajería bajo unas condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio fijadas por su parte, permite concluir que “los trabajadores de Glovo eran falsos autónomos”. ¿Qué derechos tiene ahora el empleado de Glovo?

La primera respuesta a tal interrogante está en el propio nexo que liga a las partes, que hasta antes de la sentencia era supuestamente mercantil, mostrando ahora, tras la sentencia, su auténtica naturaleza laboral. Al falso autónomo, se le reconoce su verdadera condición, la de un trabajador por cuenta ajena. Con ello, su estatus jurídico mejora radicalmente. Ello conlleva una serie de derechos inexistentes en la situación anterior. Y es que, a partir de ahora deberán contar con un contrato de trabajo, lo que implica los siguientes derechos:

- Prestación por desempleo
- Salario mínimo
- Permisos de trabajo
- Vacaciones retribuidas
- Indemnizaciones por despido

Y además se da otra importante novedad derivada de la regularización administrativa: el cambio de encuadramiento y afiliación a la Seguridad Social: del RETA al Régimen Ordinario.

Por último, reseñar que tal regularización tiene igualmente consecuencias muy importantes para el trabajador desde el punto de vista fiscal, y no sólo de cara al

futuro, sino también respecto a los períodos impositivos no prescritos. En este sentido, pongámonos en la situación de un falso autónomo, en este caso un *rider*, que simula el ejercicio de su profesión por la que resulta obligado legalmente a determinar sus rendimientos mediante el régimen de estimación directa. Tendría, en teoría, una capacidad superior a la de los asalariados para computar en el IRPF los gastos deducibles de sus ingresos, asimilándose su situación a la de las sociedades mercantiles, que deducen sus gastos de acuerdo con su contabilidad y el Código de Comercio. En ese sentido, su libertad fiscal es muy amplia, bastando el registro contable de sus gastos y su correlación con los ingresos declarados. Pero como es una “ficción”, no dispone de una organización con medios personales y materiales a su servicio, salvo el vehículo con el que hacer los pedidos y su propio esfuerzo. Todo lo demás a efectos organizativos pertenece a la empresa que retribuye su labor.

Sin embargo, si ese falso profesional es descubierto por la Inspección de Trabajo, su situación fiscal será muy distinta, teniendo que declarar su IRPF por el capítulo de rendimientos de trabajo, y a diferencia de lo que sucede con las actividades profesionales, los gastos deducibles de los ingresos laborales tienen un carácter tasado y restringido. Son una lista cerrada que figura en el artículo 19.2 de la ley que regula el impuesto sobre la renta de las personas físicas (Ley 35/2006, de 28 de noviembre), que prescribe: “las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios, las detracciones por derechos pasivos, las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares, las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales cuando la colegiación tenga carácter obligatorio para el desempeño del trabajo (con un límite de cuantía, actualmente de 500 euros anuales), los gastos de defensa jurídica derivada directamente de los litigios suscitados en la relación de trabajo con la persona de la que el empleado percibe los emolumentos, con el límite actual de 300 euros anuales, y en concepto de “otros gastos” distintos de los anteriores, 2000 euros anuales”³¹.

Por lo tanto, el “afloramiento” de la situación del falso autónomo y conversión en trabajador laboral, tiene importantes consecuencias fiscales, incluyendo, de modo retroactivo a sus últimas declaraciones no prescritas (de 4 años).

Por otro lado, la Seguridad Social ha comenzado a devolver a los repartidores las cuotas abonadas por su parte al ente público durante su trabajo en estas empresas como autónomos, al haber recurrido y ganado en los tribunales, quienes resolvieron

³¹Boletín Oficial del estado (BOE) nº. 255, de 24/10/2015.

como laboral la naturaleza de la prestación de sus servicios. De igual modo que reclama a las compañías el impago de las cotizaciones atrasadas correspondientes al nuevo encuadramiento de los *riders* como trabajadores por cuenta ajena.

Tiempo ha pasado desde aquella primera sentencia ganada por un repartidor en un Tribunal Superior de Justicia, la dictada en fecha 25 julio de 2019 por el TSJ de Asturias (invocada por la parte recurrente ante el TS en el recurso de casación para unificación de doctrina, que culminó con la histórica sentencia nº 805/2020, de 25 de septiembre de TS). Dicha sentencia del TSJ dictaminó que la vinculación laboral del *rider* demandante con Glovo, quién había denunciado un despido improcedente con la empresa, era de trabajador por cuenta ajena. Entonces, la compañía de entrega de comida a domicilio no recurrió el fallo, pasando a ser firme. Poco más de un año después, en enero de 2021, la Seguridad Social empezó a devolver las cuotas pagadas por el demandante al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos durante el tiempo que duró su trabajo para Glovo.

Así, tras la histórica sentencia del TS y desde entonces, la Inspección de Trabajo ha regularizado como trabajadores a más de 11.000 repartidores en casi dos años, y reclama a Glovo más de 16 millones de euros no pagados a la Seguridad Social³².

Por último, por su trascendencia y relación con la histórica sentencia del TS sobre Glovo, citar que en fecha 17 de enero de 2020, se dictó la primera “macro sentencia” que afecta a una empresa de reparto, en este caso Deliveroo. El TSJ de Madrid falló que más de 300 *riders* de dicha compañía trabajaban como empleados. Y muy recientemente, tras el recurso de casación para unificación de doctrina presentado al respecto por la citada empresa, el Tribunal Supremo ha rechazado mediante Auto de 15 de mayo de 2021 admitir el recurso, confirmando las conclusiones del TSJ de Madrid. El fallo recuerda que el Tribunal ya había unificado doctrina en septiembre del año pasado, en el mediático y tan mentado caso de Glovo, resolviendo que la relación entre estas plataformas y sus *riders* tienen naturaleza laboral. No admite a trámite el recurso considerando que el asunto ya está resuelto (pues volver a decir lo mismo en otra sentencia no tiene sentido): “Las prestaciones del servicio eran las mismas que las de aquel repartidor de Glovo. Son asuntos similares”. Así, se puede deducir, y la propia Presidenta de Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, lo ha referido

³²Periódico Digital “*El País*” (2021) “La Inspección de Trabajo regulariza a 11 013 ‘riders’ de Glovo y le reclama más de 16 millones de euros”. Disponible en: <https://bit.ly/3gjVURC>

expresamente: “si hay otra empresa que haga un servicio diferente, habrá que admitir a trámite el recurso. En aquellos asuntos donde concurran las mismas circunstancias de prestación de servicio, seguiremos el mismo criterio ya asumido por la Sala. Todos aquellos serán laborales, el resto habrá que ver caso por caso”.

Así se debe recordar que el TSJ de Madrid desestima los argumentos de la compañía, entre ellos una sentencia a su favor obtenida en los juzgados de Cantabria, recalando que la doctrina vigente la marca el fallo del TS de septiembre de 2020. En dicha sentencia del TSJ de Madrid se especificaba que una de las claves era que la libertad del repartidor para no trabajar “no era tan amplia como se quería aparentar”, puesto que si se rechazan pedidos (...) recibe una penalización, lo que se traduce en que a partir de ahí se le conceden menos servicios, y por lo tanto, sus ingresos bajan. De igual modo, también se cita como argumento que el repartidor no podría realizar la actividad si únicamente contara con su propia bicicleta o teléfono móvil, ya que en la operativa es imprescindible la estructura de Deliveroo y su plataforma, que pone en contacto a clientes, restaurantes y *riders*.

De modo inmediato, la compañía multinacional de reparto emitió un comunicado de prensa en el que asegura “respetar pero no compartir” la decisión del Supremo de no analizar el caso, insistiendo en que los hechos se remontan al período 2015-2017, cuando utilizaba un modelo de colaboración distinto con los *riders*. “Este modelo no refleja la forma en que los repartidores colaboran con Deliveroo hoy en día. Esta sentencia sólo afecta a contratos que dejaron de utilizarse hace más de tres años”³³.

La compañía insiste en que “en esta situación, no todos los *riders* que trabajen en estas plataformas tienen porqué ser considerados como laborales, pues Deliveroo ya presta el servicio en otras condiciones distintas a las enjuiciadas por el TSJ de Madrid y resueltas en la Sentencia de 17 de enero de 2021”.

Desde Deliveroo se insiste en que “la empresa lleva mucho tiempo defendiendo el derecho de los *riders* a trabajar de forma flexible”, asegurando que “es lo que desean por encima de todo”, y destacando las manifestaciones convocadas al respecto por asociaciones afines, a las que Glovo recomendó unirse para protestar contra la legislación, “defendiendo su deseo de mantenerse como autónomos y de buscar una forma de trabajar que responda a esas peticiones”.

³³ PERIÓDICO DIGITAL: “*El Periódico*”: “El Supremo avala que los *riders* de Deliveroo son falsos autónomos”, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3iGmGfK>

5. LA NUEVA REGULACIÓN SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DEDICADAS AL REPARTO EN LAS PLATAFORMAS. REAL DECRETO LEY 9/2021, 11 DE MAYO

En los últimos tiempos, se han producido muchos cambios normativos, sobre todo, a raíz del cambio de gobierno en el año 2018, dirigidos a mejorar el estatuto jurídico de los trabajadores por cuenta ajena, ampliando sus derechos y aportando nuevos mecanismos para garantizar los ya existentes.

O comenzar el epígrafe aquí: El Consejo de Ministros, celebrado el 11 de mayo de 2021 aprobó un nuevo Real Decreto-Ley, el número 9 de 2021, que modifica la Ley del ET. Este Decreto Ley se publicó al día siguiente en el Boletín Oficial del Estado y su disposición final segunda entrará en vigor a los tres meses de dicha publicación, el 12 de agosto. Con este texto se recoge el acuerdo entre el Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, reunidos el pasado 28 de octubre de 2020. Esta reforma, que modifica el ET, se recoge en su título, “para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales”³⁴.

En un mundo en el que las TIC desempeñan un papel fundamental, propiciando cambios en las relaciones sociales y en los hábitos de consumo, surgen nuevas formas de negocio adaptadas a los nuevos tiempos utilizando métodos como el de los algoritmos o cálculos matemáticos, los cuales determinan un desarrollo y digitalización rápidos e imparable, que a su vez, se han visto acelerados a lo largo de la crisis sanitaria provocada a consecuencia de la pandemia Covid-19, incrementando la atención y la prestación de servicios a distancia, como, de igual modo, el teletrabajo.

Para evitar que el uso de los medios tecnológicos provoque efectos negativos en las condiciones laborales, una sociedad moderna debe garantizar y proteger a la parte más débil en este tipo de relaciones.

Esta realidad se contempla en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley, cuyo contenido se desarrolla a continuación.

Este Real Decreto-Ley está constituido por un artículo y dos disposiciones finales y su finalidad es mejorar el derecho de información y la regulación del trabajo por cuenta

³⁴ BOE: “Real Decreto-Ley 9/2021, del 11 de mayo.

ajena en las plataformas digitales de reparto. A continuación, se expone cuál es el contenido en dicho texto:

En primer lugar, en virtud del artículo único se modifica la LET en lo que respecta al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores. Así, se añade un nuevo apartado d) a su artículo 64, sobre el deber de información por parte de la empresa a los comités de trabajo sobre las condiciones laborales. En conclusión, el artículo 64.4 quedaría modificado de la siguiente manera: “Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Estos algoritmos son fundamentales ya que están modificando las condiciones de trabajo y la gestión de los servicios; todo ello, de forma ajena al esquema tradicional de participación de los empleados. En función de esto, no podemos pasar por alto la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito tratado y la necesidad de legislar teniéndolo en cuenta tanto en los derechos individuales y colectivos de los trabajadores como en la esfera empresarial. De esta manera, esta norma afecta a todas las empresas, no sólo a las de este sector, pues la modificación del artículo 64 del ET es general, ocupándose de las competencias de los delegados de personal y comités de empresa de todos los sectores.

En segundo lugar, la nueva disposición adicional establece la presunción de laboralidad del trabajador que presta servicios de reparto o distribución de productos y bienes, siempre que la empresa ejerza el poder de organización, de dirección y control a través de la gestión algorítmica de los servicios. Esta disposición dictamina que “por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.”

Y es que esta presunción de laboralidad respecto de los repartidores, es la modificación fundamental que nos aporta este Real Decreto. Para que opere esta presunción, conforme a dicha norma, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Los trabajadores deben prestar servicios retribuidos.
- Estos servicios han de consistir en el reparto o distribución de productos de consumo o mercancías.
- Los empleadores han de ejercer facultades organizativas, directivas y de control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, realizándose a través de una plataforma digital.

La disposición adicional añadida da lugar a la incorporación de criterios y nuevos parámetros procedentes de lo que dictaminó el TS en la Sentencia 805/2020 del 25 de septiembre, primera dictada en unificación de doctrina, teniendo en cuenta el principio de realidad recogido en sentencias anteriores como la Sentencia del Tribunal Supremo (STS en adelante) 263/1986, del 26 de febrero y o la STS de 20 de enero de 2015 sobre el recurso 587/2014. En esta última, prima la necesidad de adaptación de la dependencia y ajenidad a la realidad social del momento. En la sociedad actual la nota de dependencia ha evolucionado, flexibilizándose debido a las incesantes innovaciones tecnológicas³⁵.

Conforme a la nueva disposición adicional vigesimotercera, se incorpora la jurisprudencia a la ley sobre este tema. Así, en el artículo 20 del ET, se regulan las facultades empresariales, que se han visto flexibilizadas por la utilización de nuevas tecnologías. Esto ha dado lugar a unas posibles relaciones laborales distintas a las tradicionales, creando en la persona que presta el servicio una falsa apariencia de relación contractual. La eficacia de dicha disposición, teniendo en cuenta lo ahora expuesto, dependerá de la información verídica que se pueda obtener de las actividades dentro de las plataformas, pudiendo dejar claro si las condiciones de una prestación de servicios entre trabajador y empresario encajan en la situación descrita por esta disposición³⁶.

En el artículo 8.1 del ET se hace hincapié en la relevancia de la naturaleza del vínculo contractual, el contenido de las prestaciones y de las obligaciones de dicho acuerdo,

³⁵Vid. TODOLÍ SIGNES, A (2017/2018): "Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)". *PAPELES de relaciones eco sociales y cambio global*. nº 140, pp. 95-103.

³⁶Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J (2019): "Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas ("crowdsourcing offline")", (...) op. cit.

elementos importantes en el momento de asegurar el efecto útil y protector del derecho laboral.

Por último, se añade una disposición final primera referente al título competencial que adjudica al Estado la competencia en materia de legislación laboral, y una disposición final segunda relativa a la entrada en vigor, que será a los tres meses de su publicación en el BOE, es decir, el 12 de agosto de 2021.

En la exposición de motivos de la norma, en el momento de justificar la concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad, se nos remite a la doctrina, puesta de manifiesto en la STS 805/2020 de 25 de septiembre, que impone la adopción de una solución legislativa para dotar de seguridad jurídica a los trabajadores y empresas. Así, es urgente regular una nueva realidad económica de quienes prestan servicios de una forma distinta a la tradicional. Se debe garantizar que ese número creciente de personas que vaya a desempeñar su actividad en el mundo de las plataformas digitales de reparto no queden excluidos del ámbito de aplicación de la norma.

Esta regulación es absolutamente necesaria ante el compromiso de España con la Unión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para garantizar los ingresos de los trabajadores, sus cotizaciones a la Seguridad Social y una renta mínima disponible en los hogares. En definitiva, el objetivo de la norma es dotar de certeza y seguridad en el marco laboral, lo que se ha de reflejar en el ET, adaptándose éste a una nueva realidad productiva altamente digitalizada, pero sin alterar el contenido ni las notas que definen la naturaleza laboral de una relación de servicios conforme con lo dispuesto en el artículo 1.1 del ET, como tampoco de sus consecuencias.

La norma, dictada al amparo de lo prescrito en el artículo 149.1. 7ª de la Constitución Española y adoptada mediante Real Decreto-Ley (que por razones de necesidad y de interés general, parece el instrumento más adecuado), es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, tanto nacional como de la Unión Europea, y pretende dotar, como ya se ha referido, de certidumbre y seguridad.

Así mismo, se debe procurar también la igualdad de trato entre las empresas tradicionales y las que utilizan medios de control y gestión digitalizados.

En definitiva, se pretende otorgar seguridad jurídica a todos los operadores, quienes van a disponer de un plazo que parece razonable, para realizar las adaptaciones precisas al nuevo marco laboral. Un ejemplo de ello son compañías del sector de

reparto a domicilio como Glovo, Deliveroo y *UberEats*, que se encuentran negociando varios acuerdos para cumplir con esta ley. Estas plataformas que mueven setecientos ocho millones de euros anuales en España, según un informe de la asociación Adigital³⁷, reconocen la existencia de dos opciones para el cumplimiento de la ley: contratar ellas mismas a los *riders* o la subcontratación a través de terceros. Aunque de momento ninguna de estas plataformas se ha pronunciado al respecto, todo apunta a que se inclinarán por la segunda opción, ya que la primera implicaría tener desarrollada una gestión logística y de optimización de la que carecen; esto les supondría tener una plantilla de miles de personas en vez de cincuenta/cien empleados, para seguir proporcionando el mismo servicio que hasta ahora.

Por lo tanto, la subcontratación parece ser la opción más beneficiosa para estas compañías, que han recurrido a Empresas de Trabajo Temporal (ETT en adelante), la mayoría digitales y a empresas de “reparto de última milla” que cuentan con sus propios repartidores, como Deelivers y grupo MOX, pero en ambos casos, las encargadas de contratar a los repartidores serían las empresas subcontratadas.

No obstante, aunque la subcontratación es legal puede originar ilegalidades, tal y como manifiesta ADRIÁN TODOLÍ: “si las empresas subcontratadas sólo ponen la mano de obra, pero son las plataformas digitales quienes siguen organizando y contratando a los *riders* con su aplicación y algoritmo, incurrirían en una cesión ilegal de trabajadores, como ha dicho la Inspección de Trabajo que ha multado por esta razón a Cabify con cuatrocientos treinta y un mil euros”³⁸. Además, advierte este autor que contratar ETT es legal “siempre que sea para picos de demanda imprevistos”³⁹.

Independientemente de la opción que elijan estas plataformas de reparto, el dar cumplimiento a este Real Decreto-Ley les va a reportar un coste superior al actual.

Por el contrario, la empresa de servicios a domicilio *JustEat* ha celebrado la aprobación de este Real Decreto-Ley ya que considera que las plataformas de reparto tienen la responsabilidad de promover el empleo seguro, legal y de calidad, proporcionando a los trabajadores protección jurídica. Añaden que después de esta nueva regulación la competencia será justa ya que existirán las mismas reglas para el

³⁷Vid. ADIGITAL (2021): “Las plataformas digitales de delivery aportan más de setecientos ocho millones de euros al PIB español”. Disponible en: <https://bit.ly/3585uRk>

³⁸ TODOLÍ, A (2021) “Argumentos de la sanción a Cabify por cesión ilegal de la Inspección de trabajo -aplicables a muchas de las plataformas digitales-”. Disponible en: <https://bit.ly/3cwVTW>

³⁹ TODOLÍ, A (2021): “Argumentos de la sanción” (...) op., cit.,

desarrollo de la actividad. Esta compañía, diferenciándose del resto de plataformas, cuenta con una red propia de repartidores con contrato y anteriormente, éstos eran subcontratados a otras empresas del sector, de manera que nunca se establecieron como “falsos autónomos”.

Antes de la aprobación del Real Decreto-Ley, la ausencia de regulación al respecto era evidente, careciendo los repartidores de garantías, situándoles próximos a una verdadera precariedad; lo que motivó que los sindicatos actuaran al respecto.

La Unión General de Trabajadores (UGT en adelante) creó una web llamada “Tu respuesta Sindical” con el fin de responder las cuestiones que los trabajadores de las plataformas digitales les planteaban y poder facilitarles asesoramiento legal para la resolución de sus problemas⁴⁰. Así, UGT conoce en profundidad la situación real de estos trabajadores.

Comisiones Obreras (CC.OO en adelante) ha denunciado en varias ocasiones que el modelo de negocio de reparto a través de plataformas es sinónimo de precariedad, inseguridad e insalubridad, donde se da más importancia a la rapidez en el reparto de los pedidos que al propio trabajador.

RidersxDerechos es una plataforma que surge como consecuencia del descontento de repartidores a domicilio. Hoy en día, es un colectivo que, a nivel nacional, lucha en particular por los derechos laborales y condiciones de vida dignas de estos trabajadores y en general por el futuro de la clase obrera. Esta plataforma considera que la ‘Ley Rider’ es insuficiente por varias razones como las pérdidas de empleo, la subcontratación, la desprotección del resto de la clase trabajadora o la opacidad en el control del trabajo.

En contraposición a lo anterior, han surgido varios movimientos y asociaciones que reivindican el derecho a ser autónomo de estos trabajadores, pero mejorando sus condiciones laborales. En junio de 2020 nace como producto de las reuniones entre el Gobierno y RidersxDerechos, RepartidoresUnidos, cuyo objetivo es la defensa del modelo económico colaborativo (autónomos) en las plataformas de reparto, su mejora y su proyección. Junto a ésta, es importante destacar la Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA), que como la ya mencionada, defiende los intereses profesionales de los repartidores de forma independiente a través de las plataformas digitales. Ambos movimientos exigen que la ‘Ley Rider’ incluya la opción de ser

⁴⁰ Tu respuesta sindical (TRSY!) Disponible en: <https://bit.ly/3iwGtqR>

autónomo, atendiendo a razones económicas, de flexibilidad o de conciliación si el repartidor así lo considera.

6. CONCLUSIONES ¿es la ‘Ley Rider’ la solución al problema?

Tras casi seis meses de negociación, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, la llamada Ley de los *Riders*, siendo según todas las partes implicadas, un acuerdo muy difícil de concretar. Desde que el uso de este tipo de plataformas comenzó a aumentar, se inició un debate institucional sobre las condiciones en que los *riders* ejecutaban su actividad de reparto y si realmente debían ser considerados trabajadores autónomos (como venían siendo) o trabajadores por cuenta ajena. El debate se producía mientras se planteaban numerosas demandas judiciales por parte de los *riders* frente a las plataformas que los habían contratado, así como se desarrollaban muchas actuaciones inspectoras al respecto. Tras diversos pronunciamientos judiciales, la polémica quedaba resuelta por la Sentencia de la Sala de lo Social del TS de fecha 25 de septiembre de 2020, que reconocía la condición de trabajadores por cuenta ajena a los prestadores de este tipo de servicios de reparto.

Con estos antecedentes, el Ministerio de Trabajo aprobó el Decreto para la “Protección de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales”, siendo éste su nombre oficial. Como ya se ha expuesto en otros apartados de este trabajo, se establecen una serie de medidas donde se determina la “presunción de laboralidad” y la obligatoriedad de “informar a las personas trabajadoras sobre los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que inciden en las condiciones de trabajo”. Esas son sus notas más trascendentales. La mayoría de estas plataformas, transcurrido el período transitorio de 3 meses establecido en la norma para adaptarse, desde su publicación en el BOE, deberán contratar a sus repartidores. El acuerdo, que unió a sindicatos y a las organizaciones CEOE y CEPYME provocó la salida de Glovo de la CEOE por pactar la ley “dando la espalda” a la empresa. Desde la “Asociación de Plataformas de Servicios bajo demanda” (APS), que engloba a las plataformas de reparto, se lamenta la aprobación por vía de urgencia y sin debate parlamentario de un decreto que pone en riesgo el desarrollo del sector.

La pregunta que todos nos hacemos es si resuelve la norma de forma definitiva y firme el problema.

Y para comenzar a dar respuesta a tal interrogante, con carácter previo hemos de señalar que la norma reconoce como asalariados sólo a los repartidores de

plataformas digitales, dejando fuera a otros trabajadores de este tipo de plataformas que no se dedican al reparto de comida a domicilio.

La economía digital crece a gran velocidad y arrastra a muchos perfiles profesionales, tales como abogados o traductores, por ejemplo.

Por otro lado, no podemos obviar que las empresas afectadas, ante el impacto económico que les va a provocar la aplicación de la norma, lo más normal es que estudien, analicen y busquen alternativas para amortiguar y hacer desaparecer las notas de laboralidad con el objeto de evitar la contratación como asalariados de *riders*. De hecho, ya están utilizando la subcontratación a través de empresas de trabajo temporal.

Habrá que analizar caso por caso si concurren esas facultades de organización, dirección y control, analizando si la situación concreta de cada repartidor encaja en esa presunción de laboralidad de la Disposición Adicional Vigésimotercera del Real Decreto, o si por el contrario, ese concreto repartidor puede ser considerado como trabajador autónomo.

Esto en la práctica puede suponer que estas plataformas digitales continúen libres para delimitar una relación contractual que los une con los repartidores, sustanciándola como relación mercantil y no laboral. Lo que a su vez puede suponer, que en muchos casos en que el propio repartidor (o la Inspección de Trabajo) consideren que la relación es laboral, tengan que ser los Tribunales los que determinen su verdadera naturaleza.

En este sentido, el fin de la normativa parece elogiable, si bien pueden surgir dudas de que la regulación vaya a eliminar la litigiosidad que genera la actividad de los repartidores que colaboran con plataformas digitales.

Sin duda, la norma constituye un avance positivo en el derecho laboral, aunque tenga carencias, como que no afecte a todos los trabajadores de plataformas digitales, haciéndolo sólo con los repartidores. Además, la presunción establecida en el artículo 1.3 del ET en virtud de este Real Decreto excluye al colectivo de transportistas autónomos, respecto a los cuales, es aplicable la presunción de no laboralidad, circunstancia que no parece tener mucho sentido y que puede generar también litigios.

Así lo denunciaron las propias plataformas al día siguiente de adoptarse el acuerdo en la mesa de diálogo, mostrando su rechazo al texto, refiriendo que “mientras en otros

países europeos se aprueban regulaciones donde se apoya la economía digital con mayores protecciones para los trabajadores autónomos, España parece ir en dirección contraria, poniendo en peligro un sector que aporta más de 700 millones de euros al PIB nacional⁴¹.

No resulta fácil regular y legislar sobre esta realidad ciertamente compleja. La norma supone sin duda alguna un avance, no obstante lo cual el asunto parece requerir un esfuerzo mayor de entendimiento y compromiso, pues la solución adoptada parece partir de la base de que un trabajador autónomo, no goza de los mismos derechos y protecciones que un trabajador por cuenta ajena, y así mismo, y por el contrario, el dotar de mayor protección a esos trabajadores por cuenta ajena, tampoco soluciona muchos de sus problemas (condiciones precarias de trabajo, sueldos muy bajos,...) simplemente por el hecho de incardinarlos en una relación laboral por cuenta ajena como asalariados.

Los avances a nivel legislativo deben continuar. Se ha dado un paso importante, pero el camino debe proseguir para lograr unos objetivos que parecen ineludibles. Así, se debe procurar mejorar los derechos y protección de todos los trabajadores (incluidos los autónomos) y al mismo tiempo, no frenar, sino impulsar las innovaciones tecnológicas que conforman las plataformas y la economía digital, las cuales van a resultar esenciales en el marco del sistema productivo y laboral. Se ha de tratar de compaginar lo mejor del trabajo de los autónomos con lo del realizado por cuenta ajena: los derechos y la protección, con la libertad y la flexibilidad. Las nuevas realidades del trabajo exigen una mirada diferente a la del siglo XX. Se debe compaginar derechos y protección de los trabajadores de plataformas digitales con flexibilidad para que las nuevas empresas puedan seguir innovando. Y es que no podemos obviar que los estudios y encuestas demuestran que muchos de los trabajadores de estas plataformas quieren seguir siendo autónomos, elegir las horas que trabajan, así como las plataformas para las que hacerlo, pero también quieren y demandan tener derechos y seguridad.

Por ello, las innovaciones tecnológicas exigen también innovar a nivel legislativo y normativo.

⁴¹ PERIODICO DIGITAL “*la Información*” (2021) “Por qué las plataformas de reparto de comida están en contra de la ‘Ley rider’”. Disponible en: <https://bit.ly/35eR2qO>

La aprobación de la norma, para RidersxDerechos, es sólo un punto y aparte, pues “habrá que seguir luchando para que las empresas contraten a sus trabajadores cumpliendo con los convenios colectivos y que no pasen del fraude de los falsos autónomos al fraude de las subcontrataciones”⁴².

En definitiva, es indudable que estos cambios legales suponen un paso previo hacia futuras modificaciones en nuestro ordenamiento en relación con el uso de las nuevas herramientas tecnológicas, que ya se vaticinan para otros sectores de actividad en los que cada vez más se utilizan aplicaciones móviles o informáticas y en los que predomina la figura del trabajador autónomo.

Y es que, en consonancia con lo expuesto y para terminar, debemos referir que la propia Unión Europea en estudios y encuestas realizados, prevé que los autónomos sean durante los próximos años la fuerza laboral que más crezca, y muchos de ellos vinculados a plataformas digitales. La realidad ha cambiado. Y no sólo lo ha hecho en la sociedad, también en los mercados, en las formas de relacionarnos y en las relaciones laborales. Por ello, el debate entre todas las partes es necesario.

7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

AGOTE EGUIZABAL, R “On demand economy: 10 Claves de entendimiento laboral” *Iuslabornúm 1*, 2017.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Globalización y relaciones laborales”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, nº 3, 2008.

CEDROLA SPREMOLLA, G: “El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación y las relaciones laborales”. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, nº 1, 2017.

CUADROS GARRIDOM. E.: “Nuevas tecnologías y relaciones laborales”, (Tesis Doctoral), Universidad de Murcia, España, 2017, pp. 39-43.

DE STEFANO, V: “La gig economy y los cambios en el empleo y la protección social” *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, nº 27, 2016, pp. 151- 153.

⁴²Vid. RTVE (2021) “Ley Rider’, los conflictos que no resuelve la ‘Ley Rider’”. Disponible en: <https://bit.ly/2TwoZAj>

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

GOLDIN, “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del derecho de trabajo. Ensayo sobre un itinerario...” *Revista Derecho de las Relaciones Laborales, nº10*, Madrid, 2017.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (“crowdsourcing offline”)”, *Revista de derecho social nº 86*, Sevilla, 2019, pp. 41-43.

MARTÍN CARRETERO, J. M.: *Las plataformas digitales como modelo de negocio* en M. L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, ed. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2018. pp. 29-30.

MARTÍN VALVERDE, A. “Fronteras y zonas grises del derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1980–2001, p. 21- 50.

MERCADER UGUINA, J. R.: *Los TRADES en las plataformas digitales*, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, Madrid, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C: “Derecho y Trabajo en la era digital: ¿‘revolución industrial 4.0’ o ‘economía sumergida 3.0’? en *El Futuro del Trabajo que queremos. Vol. 2*, OIT y MTySS, Madrid, 2017.

MOLINA, O; PASTOR, A.: *La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo*. En FAUSTO MIGUÉLEZ (coord.) *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3v8BS0l>

NAVARRO NIETO, F: “El trabajo autónomo en las ‘zonas grises’ del Derecho del Trabajo” *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, nº 4, 2017.

PÁRAMO MONTERO, P: “Economía de plataformas y digitalización del trabajo: Uberlitigación y tensiones en la relación laboral clásica” *Trabajo y Derecho* n^o. 57, 2019.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, ed. Tirant, 1990, pp. 11-14.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La calificación jurídica de los “riders”: un problema europeo”, *Revista de Derecho Vlex*, n^o 192, Valencia, 2020.

PESOLE, A., URZÍ BRANCATI, M.C, FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., BIAGI, F., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I.: “Platform Workers in Europe”, *JRC science for policy report*, 2018.

ROCHA, F. “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5,2018, pp.77-94.

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

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan servicios*, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, pp.20-21

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Las nuevas tecnologías en la empresa*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Santander, 2006.

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

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y: “Hacia el concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea, en especial, en la política social propiamente dicha” *Foro, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época, Vol. 20*, 2017.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *Economía de plataformas digitales y servicios compuestos. El impacto en el Derecho, en especial, en el Derecho del Trabajo*, La Ley Unión Europea, n^o 57 2018.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: *El trabajo en plataformas antes los tribunales: un análisis comparado*, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): *El trabajo en plataformas digitales. Análisis de su situación jurídica y regulación futura*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018.

SERRANO OLIVARES, R.: *Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa- o mejor economía digital a demanda-,trabajo 3.0 y laboralidad*, Barcelona, 2019.

SIERRA BENÍTEZ, E. M: “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿Qué Derecho del Trabajo dependiente vamos a construir para el siglo XXI? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, Vol. 3, nº4, Sevilla, 2017.

SUÁREZ CORUJO, B.: *La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la Seguridad Social*. Temas Laborales nº. 141/2018, Madrid, pp. 37-66.

TODOLÍ SIGNES, A.: “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”. *PAPELES de relaciones eco sociales y cambio global*. nº 140, 2017/2018, Valencia, pp. 95-103.

WEBGRAFÍA Y OTROS DOCUMENTOS

ADIGITAL. *La contribución económica de las plataformas de delivery en España*. 2019 [PDF file]. Disponible en: <https://bit.ly/3iGn32G>

ADIGITAL (s.f.): *¿Quiénes somos?* Disponible en: <https://bit.ly/3x941pG>

ADIGITAL, SHARING ESPAÑA. *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*. 2017 [PDF file]. Recuperado de: <https://bit.ly/2SsoxD1>

ADIGITAL. *Las plataformas digitales de delivery aportan más de setecientos ocho millones de euros al PIB español*, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/356yh8W>

AGENCIA EFE. “Glovo pasa en seis meses de operar en 100 ciudades a más de 200.” *Agencia Efe*. 2019. Disponible en: <https://bit.ly/2TXrHiK>

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEPENDIENTES DE CASTILLA Y LEÓN: *¿Qué es un TRADE?*, 2020 Disponible en: <https://bit.ly/3iGn9ay>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo. (Blog)* 2019.

Boletín Oficial del Estado (BOE) *núm. 255, de 24/10/2015*. Disponible en: <https://bit.ly/3cxli46>

Boletín Oficial del estado (BOE) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Disponible en: <https://bit.ly/3gflypq>

BOE: “Real Decreto-Ley 9/2021, del 11 de mayo por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre.” Disponible en: <https://bit.ly/3whdjQq>

COLLABORATIVE ECONOMY AND EMPLOYEMENT. (COLEEM) Disponible en: <https://bit.ly/35bRUfU>

CONFEDERACIÓN DE UGT: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, 2019.

DE LA FUENTE, A. “*Infiltrado como trabajador de Glovo: 2€ fijos por cada pedido y tiempos de espera que no se pagan*”. El Público. 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3vcjpAw>

DELOITTE ESPAÑA. [DELOITTE ESPAÑA]. “Glovo: Reinventando la entrega express”- *Marketing Strategy Forum Barcelona, 2017* [Archivo de vídeo].Recuperado de <https://bit.ly/3czlKPz>

FERNÁNDEZ AVILÉS, J, FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, A, MELLA MENDEZ, S, RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, L, TODOLÍ SIGNES: Estudio: “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”, 2018, Disponible en: <https://bit.ly/3zey8xY>

FUNES, A. “Cómo funciona Glovo, el recadero colaborativo” *El Español*, 2019 Disponible en: <https://bit.ly/3gpehng>

GLOVO: “*Preguntas frecuentes*”. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3go06yJ>

JORRO, I.: “Estalla una huelga nacional en Glovo.” *El Español*, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3gINQ1E>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: OIT, 2019.

OIT: Estudio: “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3wnabmi>

OLIVA, F.: “Una sentencia reconoce por primera vez que los ‘riders’ de Glovo en Salamanca son trabajadores de la empresa.” *Tribuna de Burgos*, 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3wdNYXG>

PERIÓDICO DIGITAL “LA INFORMACIÓN” “Por qué la plataforma de *JustEats* es la única que está a favor de la Ley Rider” *La Información*, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3gGCR3d>

PERIÓDICO DIGITAL “PÚBLICO” “Un ex repartidor desmonta punto por punto un idílico publlirreportaje sobre Glovo”. *El Público*, 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3czt8dr>

PERIÓDICO “EL PAÍS”: “Glovo, Deliveroo y UberEats negocian contra reloj acuerdos de subcontratación de ‘riders’”, *El País*, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/2SjTKsk>

PERIÓDICO DIGITAL “EL PAÍS”: “La Inspección de Trabajo regulariza a 11 013 ‘riders’ de Glovo y le reclama más de 16 millones de euros”. Disponible en: <https://bit.ly/3iAsBM7>

RTVE: “‘Ley Rider’, los conflictos que no resuelve la ‘Ley Rider’”, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/2TwoZAj>

ROJO TORRECILLA, E: *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. (Blog)* Disponible en: <https://bit.ly/3czDJoT>

ROMERO, J Y FARRERO, B: *La historia completa de Glovo* con Oscar Pierre, CEO - Podcast 107 [Archivo de vídeo], 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3vkBsog>

TODOLÍ, A: “Nueva “Ley Rider”. Texto y un pequeño comentario a la norma” 2021. (Blog) Disponible en: <https://bit.ly/3pJgdep>

TODOLÍ, A: “Argumentos de la sanción a Cabify por cesión ilegal de la Inspección de trabajo -aplicables a muchas de las plataformas digitales-“, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3gtoVsT>

TU ASESOR LABORAL: “Comentario de urgencia del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. La Ley Rider”, 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3iyWtIN>

Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221(INI)). Disponible en: <https://bit.ly/3viEjOi>