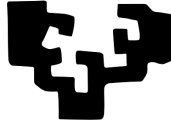


eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN DERECHO

LA DIMENSIÓN JURÍDICA DE LOS “RIDERS”
EN ESPAÑA: UNA APROXIMACIÓN A SU
TRATAMIENTO EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN
EL DERECHO COMPARADO

Facultad de Derecho de la Universidad del País Vasco
(UPV/EHU)

Curso Académico 2020-2021

Trabajo realizado por: Anne Lozoya Fernández
Dirigido por: Miren Edurne Terradillos Ormaechea

ÍNDICE

I.	Introducción.....	2
II.	Tipos de relaciones laborales.....	3
	2.1. Relación jurídica por cuenta ajena o trabajador asalariado.....	4
	2.2. Relación jurídica por cuenta propia o trabajador autónomo.....	9
	2.3. Relación jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).....	11
	2.4. Relaciones laborales de carácter especial.....	15
	2.4.1. ¿Los “riders” como una nueva relación especial de trabajo?.....	16
III.	La dimensión jurídica de los “riders” en España.....	18
	4.1. La figura del falso autónomo en plataformas digitales.....	18
	4.2. La Doctrina de los Tribunales del orden jurisdiccional social en los últimos años.....	22
	4.2.1. Las sentencias que reconocen la laboralidad de los “riders”.....	23
	4.2.2. Las sentencias que reconocen la extralaboralidad de los “riders”.....	31
	4.3. La doctrina del Tribunal Supremo en torno a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo de los “riders” con las plataformas digitales. Una aproximación a la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.....	35
	4.4. Real Decreto-Ley 9/2021, de 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, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.....	46
IV.	La dimensión jurídica de los “riders” en el Derecho y en la jurisprudencia de la Unión Europea y en el Derecho Comparado.....	53
	5.1. El Derecho y la jurisprudencia de la Unión Europea.....	53
	5.1.1. La Directiva UE 2019/1152.....	54
	5.1.2. El Auto del TJUE de 22 de abril de 2020. Caso Yodel Delivery Network... ..	57
	5.2. Una aproximación al Derecho Comparado.....	60
	5.1.1. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Italia.....	60
	5.1.2. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Reino Unido..	63
	5.1.3. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Francia.....	65
V.	Propuestas y Conclusiones.....	68
VI.	Referencias Bibliográficas.....	72

I. Introducción.

En la última década, las empresas han optado por nuevas estructuras en las que el uso de las tecnologías de la información está cada vez más presente¹. En esta realidad económica están teniendo una gran influencia las plataformas digitales, las cuales ofrecen servicios en el mercado a través de sujetos, denominados “riders”, cuya calificación jurídica² ha generado una gran polémica. Además, la denominada “Economía de Plataformas”, esto es, el conjunto de empresas que ofrecen sus servicios a través de aplicaciones de internet³ ha crecido rápidamente en los últimos años y son muchas las cuestiones e incertidumbres que plantea al Derecho, en general, y al Derecho del Trabajo⁴ en particular, pero también al Derecho y Tribunales de la Unión Europea.

El trabajo que se presenta a continuación se centra en dos objetivos principales: el primero, analizar si los “riders” son trabajadores por cuenta ajena o por el contrario, si se trata de trabajadores por cuenta propia, esto es, de autónomos. Con ese propósito analizaremos en profundidad las notas de laboralidad que caracterizan las relaciones por cuenta ajena para lo cual nos valdremos de la posición de los Tribunales en el orden jurisdiccional social en los últimos años, examinando sentencias que han optado por apoyar la laboralidad de los “riders”, pero a su vez comparandolas con otras que defienden la no laboralidad de aquellos. Además, nos enfocaremos en la última sentencia del Tribunal Supremo respecto del tema la cual ha tenido gran trascendencia en la elaboración de la denominada “ley riders”. El segundo objetivo se enfoca a estudiar el proceso que se ha llevado a cabo para conformar una regulación que contribuya a obtener una respuesta clara respecto de la calificación jurídica que deben tener estos trabajadores. Por eso, abordaremos el estudio del recientemente aprobado Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo⁵, sobre “riders”. Además, conoceremos la dimensión jurídica de los “riders” en el Derecho y en la jurisprudencia de la Unión Europea y en el Derecho Comparado.

A fin de sistematizar los dos objetivos anunciados más arriba, el trabajo se dividirá en tres bloques:

¹GUERRERO VIZUETE, Esther, “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, *IUSLabor 1/2019*, 2019, p. 1.

²GUERRERO VIZUETE, Esther, “LA DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO Y SU...*op. cit.*, p. 1.

³SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea y ordenamientos nacionales”, *In Nuevas Tecnologías y Protección de datos. Dirección General de Trabajo*, 2019, pp. 1-15.

⁴SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 2.

⁵España. Real Decreto-ley 9/2021, de 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, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, 12 de mayo de 2021, núm. 113.

En el primer bloque, veremos los tipos de relaciones laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico y su regulación en este. En concreto, definiremos y examinaremos las notas características del trabajador por cuenta ajena, del trabajador por cuenta propia, del trabajador autónomo económicamente dependiente y finalmente, las relaciones laborales de carácter especial.

En el segundo bloque, analizaremos la problemática de la naturaleza jurídica de la relación jurídica que une a los repartidores con las plataformas digitales para las cuales éstos trabajan. Para ello, repartiremos el apartado en cuatro puntos: en primer lugar, se acometerá la figura del falso autónomo en las plataformas digitales, figura al que las plataformas han recurrido frecuentemente hasta la actualidad; en segundo lugar, se describirá la Doctrina que han ido sedimentando los Tribunales de nuestro país respecto a la calificación jurídica de los “riders”; en tercer lugar, ocupará un lugar remarcado la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020, sentencia que ha sido clave en la determinación de la naturaleza de los trabajadores; y en cuarto lugar, acabaremos con la regulación de estos trabajadores, y en concreto analizaremos el recientemente aprobado Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo⁶ sobre “riders”.

En el tercer bloque, observaremos el Derecho y la jurisprudencia de la Unión Europea, a través de la Directiva 2019/1152 y el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020, caso Yodel Delivery Network. A su vez, nos centraremos en el Derecho comparado, examinando las medidas legislativas y algunas de las últimas resoluciones judiciales que se han dictado en tres países de la Unión Europea: Italia, Reino Unido y Francia.

Por último, haremos una recapitulación de todos los epígrafes del presente trabajo y realizaremos las conclusiones pertinentes.

I. Tipos de relaciones laborales.

Antes de profundizar en el tema principal del trabajo, es decir, la problemática de la naturaleza jurídica de la relación que une a los “riders” con las plataformas digitales, debemos conocer los tipos de relaciones laborales que existen en nuestro ordenamiento jurídico y su regulación en este. La razón de este estudio rápido descansa en la variedad de pronunciamientos judiciales habidos en relación con el tema que nos ocupa, y en comprender cómo se regulan esas distintas relaciones jurídicas en la Ley.

⁶España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

- 1) **Trabajador por cuenta ajena o asalariado.** Regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 2) **Trabajador autónomo.** Regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- 3) **Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).** Regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
- 4) **Relaciones laborales de carácter especial.** Regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.1. Relación jurídica por cuenta ajena o trabajador asalariado.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores proporciona la actual definición legal del trabajador asalariado, que corresponde a quienes *“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”*⁷. Siendo la voluntariedad, retribución, ajenidad y subordinación o dependencia las cuatro notas características de la relación laboral⁸. Además, el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores consagra la presunción *iusuris tantum* de laboralidad a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe⁹.

A continuación, veremos las cuatro notas características del trabajo por cuenta ajena:

- La voluntariedad alude a la decisión libre y voluntaria del trabajador de prestar los servicios previamente acordados por las partes¹⁰. El trabajador, realiza su actividad de forma totalmente libre, esto es, con su consentimiento absoluto, puesto que la relación de trabajo *“no puede seguir rigiendo cuando la voluntad de prestarlo falta”*, según Tribunal Supremo 28 de octubre de 1980¹¹. La vinculación entre el trabajador y la empresa se

⁷MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia. STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, N°4, 2020, p. 5.

⁸MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJISEBC*, Vol. 6, N°. 2, 2019, p. 93.

⁹Sentencia del Tribunal Supremo 1773/2018 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de abril de 2018 (recurso 179/2016), p. 3.

¹⁰MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del Trabajo*, Tecnos (Madrid, 2020) pp. 38 y ss.

¹¹MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del Trabajo...op. cit.*, pp. 38 y ss.

establece de mutuo acuerdo y se origina mediante un contrato jurídico bilateral estipulado por las partes¹². Por ello, el carácter voluntario delata la estructura contractual en cuyo seno se compromete el trabajo¹³. En definitiva, la nota conlleva que el trabajador solo realice su actividad una vez haya prestado su consentimiento de manera libre y voluntaria¹⁴, quedando excluidas las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio¹⁵.

- La retribución o contraprestación económica, dineraria o en especie, supone que el trabajo por cuenta ajena conlleva una actividad lucrativa para el que lo presta y por lo tanto el trabajador tiene que recibir una remuneración a cambio de su prestación laboral¹⁶. Es por ello, que quedan excluidos los trabajos que se realizan por razones de amistad, buena vecindad o benevolencia y, a su vez, los que se realizan con motivo de becas de prácticas o estudios¹⁷. A diferencia de otras relaciones laborales, el trabajo por cuenta ajena suele devengarse de forma periódica y regular, aunque nada impide que el salario del trabajador dependa en parte de los resultados del negocio¹⁸.
- La ajenidad hace referencia a que la prestación se realiza por cuenta ajena, es decir, que el servicio se presta por cuenta de otro diferente del que lo realiza¹⁹. La ajenidad se manifiesta de cuatro formas diferentes:
 1. La ajenidad en los frutos o resultados: los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a una persona distinta de la que ejecuta el trabajo²⁰. Se traduce, por tanto, en la apropiación por parte del empleador del resultado de la actividad personalmente desarrollada por el trabajador²¹. Este último, no obtiene directamente los beneficios de su aportación al proceso productivo, es un mero

¹²MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”... *op. cit.*, p. 94.

¹³OJEDA AVILÉS, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Tribunal social: Revista de seguridad social y laboral*, Nº 195, 2007, p. 375.

¹⁴MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”... *op. cit.*, p. 94.

¹⁵MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del...op. cit.*, pp. 38 y ss.

¹⁶MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”... *op. cit.*, p. 94.

¹⁷MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del... op. cit.*, p. 183.

¹⁸MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del... op. cit.*, p. 183.

¹⁹GONZALEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 138, 2017, p. 93.

²⁰OJEDA AVILÉS, Antonio, “Ajenidad, dependencia o control: la causa del...*op. cit.*, p. 381.

²¹SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, CRISTINA, “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 37, 2002, p. 40.

acreedor de salario puesto que la titularidad de su rendimiento pertenece al empresario²².

2. La ajenidad en los riesgos: es el empresario quien corre con los distintos riesgos que puedan presentarse, y no quien trabaja a cambio de un salario²³. El empleador asume los riesgos económicos o de explotación pero también los riesgos del buen fin de la operación²⁴. Por ello, las ventajas y pérdidas derivadas del trabajo corresponden al empleador²⁵.
3. La ajenidad en el mercado: hace referencia a la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público²⁶ (fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender²⁷). Por lo cual, el trabajador no se relaciona directamente, en el plano comercial, con los compradores o clientes de los bienes y de los servicios a los que ese trabajo se incorpora, sino que es la empresa que contrata tales servicios quien lo hace, al haberlos adquirido a un precio previamente pactado²⁸.
4. La ajenidad en los medios de producción: corresponde a la empresa y no al trabajador la aportación de los útiles, herramientas, infraestructuras, materiales o medios de trabajo²⁹ necesarios para la prestación del servicio, es decir, pertenece a quien encarga el trabajo y no a quien lo realiza³⁰. Por tanto, el empresario tendrá la obligación de prestar todos los medios de producción que necesite el trabajador en el desempeño de su trabajo. Aunque se admite a veces lo contrario, si son de pequeña entidad o insuficientes por sí solos para poner en marcha una explotación o negocio³¹.

²²MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del...op. cit.*, pp. 41-42 y 179-181.

²³OJEDA AVILÉS, Antonio, "Ajenidad, dependencia o control: la causa del... *op. cit.*, p. 378.

²⁴OJEDA AVILÉS, Antonio, "Ajenidad, dependencia o control: la causa del... *op. cit.*, p. 378.

²⁵RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, "Trabajo subordinado y trabajo autónomo: los nuevos contornos de la dependencia de los profesionales cualificados. STSJ de Aragón-SOC núm. 74/2020, de 10 de febrero.", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, N°4, 2020, p. 7.

²⁶MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica"... *op. cit.*, p. 95.

²⁷Sentencia del Tribunal Supremo 1404/2014 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de febrero de 2014 (recurso 3205/2012).

²⁸GONZALEZ ORTEGA, Santiago, "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas... *op. cit.*, p. 100.

²⁹MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del..... op. cit.*, p. 180.

³⁰GONZALEZ ORTEGA, Santiago, "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas... *op. cit.*, p. 100.

³¹MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica"... *op. cit.*, p. 95.

Para terminar con la ajenidad, debemos mencionar que esta nota característica de una relación laboral, se puede manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción y por eso se formula en la ley con un nivel abstracción elevado, lo cual obliga con frecuencia a recurrir a “*hechos indiciarios*” para su identificación³². La jurisprudencia es la que ha decidido a través de sus pronunciamientos cuáles son los indicios comunes de la ajenidad: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones³³ (Tribunal Supremo 10 de julio de 2007, Tribunal Supremo 29 de noviembre de 2010 y Tribunal Supremo 19 de febrero de 2014)³⁴.

- La dependencia o subordinación entendida como situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organicista y rectora del empresario³⁵. Ello supone que, el trabajo se realiza bajo las órdenes de otro, sometido a sus directrices, de una forma por tanto subordinada y no de manera independiente o autónoma, como sucedería si el prestador sólo estuviera sujeto a su criterio y a la organización productiva que él mismo establezca con plena libertad respecto de quien lo contrata³⁶. El trabajador se encuentra sometido al poder de dirección del empresario en todo momento, por ende, el trabajo ha de realizarse conforme a las órdenes e instrucciones del empleador, con el consiguiente deber de obediencia³⁷.

En una primera fase, la nota de subordinación o dependencia fue entendida por los Tribunales como sujeción estricta a las órdenes de otra persona; pero con el paso del tiempo se ha contemplado más bien como inserción en el “*círculo rector y organizativo*

³²MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho...op. cit*, pp. 180-181.

³³Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 8.

³⁴MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho...op. cit*, p. 181.

³⁵Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 7.

³⁶GONZALEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas... *op. cit*, p. 93.

³⁷MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y 181.

*del empresario*³⁸. Esta nueva dimensión, le ha otorgado mayor flexibilidad y ha permitido incorporar a la legislación laboral a trabajadores con alto grado de independencia técnica, a personas que trabajan con libertad de horario, e incluso a quienes prestan el servicio previo aviso o encargo del cliente³⁹. El trabajador debe obedecer al empresario, pero no es necesario que haya un rígido control de su actividad. Se puede disfrutar de cierta autonomía siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona⁴⁰.

La nota de subordinación está formulada en la ley de manera muy abstracta por lo que la jurisprudencia ha tenido que identificar unos hechos indiciarios según los cuales puede constatarse que el trabajador se sitúa dentro del ámbito de organización de la empresa, bajo el sometimiento a las órdenes e instrucciones del empresario, como titular de la organización empresarial⁴¹. Algunos indicios de creación jurisprudencial de dependencia son: sometimiento a un horario y a una jornada de trabajo, acudir a un lugar de trabajo diariamente, la retribución fija, la asiduidad, la exclusividad⁴², la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad y dirigirla y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador⁴³. Aunque ningún indicio es determinante por sí solo, de modo que en cada caso debe hacerse una valoración global de las circunstancias concurrentes⁴⁴. Por su parte, la nota de subordinación o dependencia puede verse afectada por los medios técnicos utilizados en la empresa, pues los avances tecnológicos permiten nuevas formas de organización, dirección y control del trabajo (por ejemplo, a través de plataformas digitales)⁴⁵.

Por último debemos aclarar que la voluntariedad y remuneración son notas que pueden darse en otras figuras contractuales similares. Por el contrario, la dependencia y la ajenidad son los elementos característicos, esenciales y determinantes que verdaderamente definen al

³⁸MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y 181.

³⁹MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y 181.

⁴⁰MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y 181.

⁴¹MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica"... *op. cit*, p. 94.

⁴²MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica"... *op. cit*, p. 94.

⁴³Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 8.

⁴⁴MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y ss.

⁴⁵MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del...op. cit*, pp. 180 y ss.

asalariado⁴⁶. A causa de ello, estas notas son las principales para distinguir el trabajo por cuenta propia del trabajo por cuenta ajena⁴⁷. Los otros dos elementos, la voluntariedad y la retribución, son, por su parte, menos complejos y relevantes en cuanto circunstancias identificatorias, aunque también contribuyan a esa calificación y no dejen de plantear a veces problemas interpretativos, particularmente respecto de la retribución cuando, por ejemplo, no existe formalmente⁴⁸.

2.2. Relación jurídica por cuenta propia o trabajador autónomo.

El artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, consagra la actual definición legal del trabajador autónomo, considerando trabajadores por cuenta propia *“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, sea o no de temporada”*⁴⁹. De acuerdo con este precepto para que se considere a un trabajador como autónomo han de concurrir cinco elementos: prestación de servicios de forma personal y directa; habitual; a título lucrativo; por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional; y con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona⁵⁰.

A continuación vamos a desarrollar los cinco elementos representativos del trabajador autónomo:

- Prestación de servicios de forma personal y directa: el trabajador autónomo se implica personalmente en el trabajo y queda contratado como persona física⁵¹. Esto quiere decir que, existe contrato directo entre quien encarga el trabajo y la persona física que asume su realización (el trabajador autónomo) comprometiéndose como tal a ella, aunque luego lo haga a través de otras personas, pero es él el que personalmente y de forma directa queda obligado en los términos del contrato para realizar una o varias obras o prestar

⁴⁶Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 7.

⁴⁷MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”... *op. cit.*, p. 94.

⁴⁸GONZALEZ ORTEGA, Santiago, “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas...” *op. cit.*, p. 89.

⁴⁹SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, “Sobre la calificación jurídica de la prestación de servicios de reparto a plataformas digitales. SJS núm. 33 de Madrid, de 11 de febrero de 2019 (sentencia núm. 53/2019)”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, N.º1, 2019.

⁵⁰MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”...*op. cit.*, pp. 93-94.

⁵¹ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 18-19

uno o varios servicios⁵². La jurisprudencia ha precisado que por trabajo personal y directo debe entenderse la realización de una prestación de servicios a los clientes, fijándose el precio entre ellos, sin intervención de terceros, actuando individualmente sin integración en un equipo, y sin que la sustitución esporádica implique ausencia del carácter personal de la prestación⁵³.

- La habitualidad: con esta exigencia se afirma el carácter profesional que tiene el trabajo autónomo⁵⁴, diferenciándolo de lo que puede ser una actuación esporádica, ocasional, no habitual o meramente marginal⁵⁵. La habitualidad significa regularidad en el ejercicio o desempeño de una actividad económica o profesional⁵⁶. Es decir, la actividad profesional debe ser realizada de forma continua, frecuente y estable, puesto que, la actividad del trabajador autónomo no reviste un carácter ocasional o esporádico sino que debe de ser realizada regularmente⁵⁷. En ocasiones no se puede determinar si la actividad es habitual o no, dada la falta de concreción de este concepto⁵⁸, por lo tanto la jurisprudencia ha optado por fijar un componente económico como medidor de la habitualidad del sujeto, de tal forma que la superación del salario mínimo interprofesional es indicativa de la misma y, por tanto, determina la necesaria inclusión del trabajador en el ámbito de este régimen especial⁵⁹. Es importante recalcar que este criterio sólo se utiliza en aquellos casos en los que no puede establecerse que la actividad es habitual, porque el criterio determinante (el tiempo dedicado a la actividad) presenta dificultades⁶⁰.
- A título lucrativo: la actividad desarrollada debe realizarse con el objetivo de obtener una rentabilidad, beneficio económico y ánimo de lucro⁶¹. Por tanto, quedan excluidos los trabajos amistosos, de buena vecindad, de voluntariado social, o los trabajos familiares no habituales⁶². En definitiva, la exigencia de un ánimo de lucro sirve para introducir en el ámbito del trabajo autónomo un elemento que va más allá del presupuesto laboral de la retribución, dejando a un lado la simple compensación que recibe el asalariado y dando lugar la obtención de un beneficio económico por parte del trabajador autónomo⁶³.

⁵²ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario...op. cit.*, pp. 18-19

⁵³GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 72.

⁵⁴GONZALEZ ORTEGA, Santiago, "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas...op. cit.

⁵⁵ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario...op. cit.*, pp. 20-21.

⁵⁶GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 72-77.

⁵⁷GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 72-77.

⁵⁸ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario...op. cit.*, pp. 20-21.

⁵⁹GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 72-77.

⁶⁰ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario...op. cit.*, pp. 20-21.

⁶¹GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 68-72.

⁶²GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 68-72.

⁶³GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 68-72.

- Por cuenta propia, asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional. La ausencia de ajenidad es nota esencial del trabajo autónomo, complementada por la independencia en cuanto al no sometimiento a los poderes de un tercero⁶⁴. Trabajar por cuenta propia supone la ejecución de una actividad en nombre de quien la realiza y a su cargo⁶⁵. Esto da lugar a que, los frutos que se deriven de su trabajo sean suyos desde el momento mismo de su producción, como suyos son los medios necesarios para su realización⁶⁶. Pero también debemos tener en cuenta que el trabajador corre con los riesgos de su trabajo, pero a su vez también es el beneficiario directo de los resultados productivos obtenidos⁶⁷.
- Con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona: La ausencia de subordinación o dependencia es uno de los requisitos imprescindibles que se ha de cumplir para ser calificado como trabajador autónomo⁶⁸. Esta falta de integración en la esfera organicista y rectora de otra persona acentúa la independencia del trabajador autónomo al no someter a éste en el desarrollo de su prestación a un poder directivo extremo, en cualquiera de sus vertientes: organizativa, rectora o disciplinaria⁶⁹; lo cual da lugar, a que el trabajador autónomo sea el jefe de sí mismo y tenga el poder de decisión sobre la orientación general de su negocio⁷⁰. Dicho de otra manera, organiza técnica y funcionalmente el desarrollo de su actividad, no estando sometido a las órdenes y poder de dirección del empresario⁷¹. Este elemento es tenido en cuenta en numerosas ocasiones por parte de la jurisprudencia para determinar si una relación jurídica es laboral o civil⁷².

Por todo ello, la existencia de estas cinco notas darán lugar al trabajo por cuenta propia en su mayor representación.

2.3. Relación jurídica del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha sido regulada por primera vez a través de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, considerándose así una de las novedades más importantes de la respectiva ley⁷³. La regulación

⁶⁴GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 65-68.

⁶⁵GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 65-68.

⁶⁶GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 65-68.

⁶⁷GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 65-68.

⁶⁸GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 77-79.

⁶⁹GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 77-79.

⁷⁰GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 77-79.

⁷¹GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 77-79.

⁷²GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador... op. cit.* pp. 77-79.

⁷³FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente", *Revista de Sociales y Jurídicas*, Nº. 3, 2008, p. 231.

del trabajador autónomo económicamente dependiente obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una actual realidad social⁷⁴.

Se trata de una nueva modalidad que se desgaja del clásico trabajador autónomo a la que curiosamente se le acompaña de una de las notas características de los trabajadores por cuenta ajena, y que hasta el presente servía de distinción entre ambos, como es la dependencia, en su vertiente económica⁷⁵. Es catalogado como un híbrido entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena⁷⁶, puesto que, son trabajadores autónomos desde una perspectiva jurídica y profesional pero que simultáneamente, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata⁷⁷. Por ello, el vínculo existente entre el trabajador-empresario es de carácter marcadamente económico⁷⁸. Aunque, la dependencia económica no implica en ningún momento dependencia jurídica⁷⁹, organizativa, funcional, ni ajenidad⁸⁰. En ningún caso se trata de una dependencia “plena” en todos los órdenes, sino que tal dependencia solo se considera cuando se alcanza un determinado volumen de ingresos económicos procedentes del cliente o empresario del trabajador autónomo⁸¹.

El artículo 11.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, considera trabajadores autónomos económicamente dependientes “a aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”⁸². La primera parte del concepto describe al autónomo clásico, por lo que es la segunda parte la que suscita mayor importancia, puesto que se describe la dependencia económica que debe tener el trabajador respecto del empresario o cliente para que el trabajador pueda considerarse trabajador autónomo económicamente dependiente⁸³. Este concepto se acompaña de una serie de condiciones que

⁷⁴PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, Nº 2, 2012, p. 74.

⁷⁵FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, pp. 231-232.

⁷⁶FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 232.

⁷⁷PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 74.

⁷⁸VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate”, *Revesco: Revista de estudios cooperativos*, Vol. 96, 2008, p. 139.

⁷⁹MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales...*op. cit.*

⁸⁰PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 74.

⁸¹FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 232.

⁸²VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes...*op. cit.*, p. 144.

⁸³FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, pp. 233-234.

deben cumplirse simultáneamente y que, de acuerdo con el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, son las siguientes⁸⁴:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes⁸⁵. Este requisito cualifica como personalísima e insustituible la prestación de estos trabajadores⁸⁶. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes tienen vedada la posibilidad de tener cualquier tipo de trabajador a su cargo, ya sea en régimen de contratación o subcontratación⁸⁷. En definitiva, el trabajador autónomo económicamente dependiente no puede valerse de otra persona para desempeñar su actividad total o parte de ella, a diferencia del autónomo clásico⁸⁸.
- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente⁸⁹. El legislador busca separar e introducir un elemento claramente diferenciador respecto a la figura del Trabajador autónomo económicamente dependiente, el autónomo y el asalariado⁹⁰. El trabajador autónomo económicamente dependiente no puede realizar su actividad igual que la desarrolla el trabajador por cuenta ajena, debe de hacerse de forma diferente, porque sino se le confundiría con este último, y esto daría lugar a que el trabajador finalmente desempeñe su actividad como un verdadero falso autónomo⁹¹.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente⁹². Se trata ésta de una obligación que va más allá del mero cumplimiento de las obligaciones formales o legales que establece la ley, abarcando el establecimiento de unos medios mínimos, así como las máquinas, herramientas y utensilios que sean precisos para el desempeño de la actividad profesional⁹³. Este criterio

⁸⁴FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 234.

⁸⁵PAZOS PÉREZ, Alexandre, "Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 78.

⁸⁶VALDÉS ALONSO, Alberto, "La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes...*op. cit.*, p. 149.

⁸⁷FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 234.

⁸⁸FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 234.

⁸⁹PAZOS PÉREZ, Alexandre, "Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 78.

⁹⁰MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, "Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas...*op. cit.*

⁹¹FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 235.

⁹²PAZOS PÉREZ, Alexandre, "Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 78.

⁹³MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, "Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas... *op. cit.*

es utilizado para distinguir al trabajador autónomo del falso autónomo, puesto que, si no existe una estructura organizativa propia, si no cuenta con instrumentos propios y además utiliza los instrumentos y materiales de la empresa para el desarrollo de su actividad, no habría duda de que se trata de un trabajador por cuenta ajena o, en todo caso de un falso autónomo⁹⁴.

- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente⁹⁵. Es posible compatibilizar que el trabajador actúe con criterios propios y a su vez ceda ante las indicaciones del cliente, siempre que se determine hasta donde llegan los criterios de organización propios del trabajador autónomo económicamente dependiente y hasta donde se extienden las indicaciones técnicas del cliente⁹⁶. Tales extremos deben figurar en las cláusulas del contrato⁹⁷. Esta condición nos indica que el trabajador autónomo económicamente dependiente debe ser independiente funcional y jurídicamente y por ello se exige que sea el trabajador el que organice su propia actividad para realizar el trabajo encargado por el cliente. Es decir, el trabajador realiza su actividad con plena autonomía funcional y organizativa; fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona⁹⁸. Ello hace referencia a la falta de “*subordinación jurídica*”, lo que lo diferencia de los trabajadores asalariados⁹⁹.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla¹⁰⁰. Es importante señalar que la contraprestación económica que recibe el trabajador proviene únicamente del resultado de su actividad, y no del mero desempeño de la misma. Además, a diferencia del salario cuyos destinatarios son los trabajadores por cuenta ajena, que no asumen los riesgos que se derivan de su trabajo, en la contraprestación económica parece que quien asume los riesgos de la actividad es el propio trabajador. En el caso de que el trabajador percibiera una retribución no vinculada al resultado de su actividad, estaríamos ante un verdadero trabajador asalariado, lo que daría lugar a un falso autónomo.

⁹⁴FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 236.

⁹⁵PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 78.

⁹⁶FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 236.

⁹⁷FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, “La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 236.

⁹⁸MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas... *op. cit.*

⁹⁹MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas... *op. cit.*

¹⁰⁰PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 78.

El incumplimiento de estas exigencias nos llevaría a catalogar al trabajador no de autónomo económicamente dependiente sino de falso autónomo, o lo que es igual, de verdadero trabajador dependiente y por cuenta ajena.

Finalmente, la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente ha sido objeto de numerosas críticas, porque la creación del trabajador autónomo económicamente dependiente, ha dado lugar a que el falso autónomo haya encontrado el instrumento idóneo para justificar su irregular situación¹⁰¹, ya que, en muchas ocasiones la aparición del trabajo parasubordinado sirve en la práctica para intentar encubrir fraudulentamente una relación sustancialmente laboral¹⁰². Esto da lugar a la necesidad de distinguir al trabajador autónomo económicamente dependiente y al falso autónomo¹⁰³ y para ello los tribunales mediante sus resoluciones, son los que delimitan las fronteras entre ambos conceptos¹⁰⁴.

El profesor Alberto Valdés Alonso ha manifestado que los rígidos moldes y porcentajes sobre los que se asienta este concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente no hacen más que aproximarnos hacia el modelo de trabajo precarizado conocido como falso autónomo, cumpliéndose de esta manera los peores presagios que sobre esta modalidad de trabajo autónomo provenían de determinadas organizaciones sindicales así como de una buena parte de la doctrina iuslaboralista¹⁰⁵.

2.4. Relaciones laborales de carácter especial.

Las relaciones laborales de carácter especial reguladas en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores se caracterizan porque a pesar de cumplir los requisitos exigidos en el artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores, requieren un régimen jurídico distinto del que con carácter general establece el Estatuto de los Trabajadores, debido a causas diversas, como la singularidad del ámbito de trabajo, las tareas encomendadas, el objeto o la finalidad del contrato¹⁰⁶. Es decir, por sus propias características, condiciones o peculiaridades, se encuentran sujetas a una legislación especial¹⁰⁷.

¹⁰¹FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador...*op. cit.*, p. 232.

¹⁰²CALVO GALLEGO, Francisco Javier, "Los trabajadores autónomos dependientes una primera aproximación", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 81, 2005, pp. 58-59.

¹⁰³CALVO GALLEGO, Francisco Javier, "Los trabajadores autónomos dependientes una primera aproximación"...*op. cit.*, pp. 58-59.

¹⁰⁴PAZOS PÉREZ, Alexandre, "Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente...*op. cit.*, p. 75.

¹⁰⁵VALDÉS ALONSO, Alberto, "La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes...*op. cit.*, p. 171.

¹⁰⁶MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2020, pp. 198 y ss.

¹⁰⁷MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo...op. cit.*, p. 198 y ss.

La creación de alguna de las relaciones laborales especiales se presenta no sólo como una fórmula para clarificar la situación jurídica de ciertos colectivos, sino como el modo de evitar que estos trabajadores se integren en el área del Derecho del Trabajo sin que se tengan en cuenta las peculiaridades que les caracterizan¹⁰⁸. Esto es, puede decirse que con las relaciones laborales especiales el legislador no sólo quiere que se realicen los fines que justifican la existencia del Derecho del Trabajo, sino incluso salvaguardar otros intereses dignos de tutela que el desarrollo de los contratos de acuerdo con los parámetros ordinarios pondrían en peligro¹⁰⁹.

El artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé una lista cerrada de relaciones especiales que sólo podrá ser ampliada por ley: alta dirección; servicio del hogar familiar; penados en instituciones penitenciarias; menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento; deportistas profesionales, operadores mercantiles; artistas en espectáculos públicos; discapacitados en centros especiales de empleo; residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud; abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos; transitoriamente, los estibadores portuarios; por último, profesores de religión en centros públicos que figuran en la Ley Orgánica de Educación, 2/2006¹¹⁰.

Por último, cabe volver a mencionar que el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores contempla una lista que deja abierta la posibilidad de que por vía legal se incorporen en el futuro otros trabajos. Pero para ello, es imprescindible que dicho trabajo sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley. A continuación veremos si puede existir la posibilidad o no de incluir a esta lista a los trabajadores de plataformas digitales, comúnmente, conocidos como “riders”. Aunque la ley recientemente aprobada no haya optado por esta posibilidad.

2.4.1. ¿Los “riders” como una nueva relación especial de trabajo?

Como hemos visto en el apartado anterior, el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores establece un buen número de relaciones laborales de carácter especial. Mediante esta normativa se modifica el régimen jurídico de la relación laboral, para adaptarlo a las particularidades de una determinada profesión¹¹¹. El profesor Adrián Todolí Signes entendió que la creación de un relación laboral especial de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas virtuales sería apropiado con el objetivo de extender el ordenamiento laboral a todo tipo de trabajo,

¹⁰⁸PALOMINO SAURINA, Pilar, “Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud”, *DS: Derecho y salud*, Vol. 18, Nº. 2, 2009, p. 47.

¹⁰⁹PALOMINO SAURINA, Pilar, “Regulación jurídica de la relación laboral de...*op. cit.*, p. 47.

¹¹⁰PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2020, pp 737 y ss.

¹¹¹TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015. pp. 21-24.

cualquiera que sea la forma jurídica en que se preste¹¹². Por otra parte, la escasa legislación y la complejidad de dicha prestación laboral requiere una regulación propia y exclusiva que se adapte a las especialidades, necesidades, características, condiciones o peculiaridades de la misma, quedando sujeta a una legislación especial¹¹³.

El profesor Adrián Todolí Sitges explicó que para que fuera posible la incorporación de este tipo de trabajo en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación debería contener ciertas peculiaridades¹¹⁴: autonomía, libertad de horarios y jornada, libertad de trabajar en varias plataformas, responsabilidad por daños de los trabajadores, salario mínimo por el tiempo que prestan servicios, compensación de gastos y por último, subsidiariedad del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁵.

Por último, el profesor Adrián Todolí Sitges vió posible la regulación de los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas virtuales por medio de una nueva relación laboral de carácter especial¹¹⁶, porque el trabajador sufre unos riesgos diferentes al trabajador común y requiere una protección a su medida¹¹⁷. Por ello, el autor propuso la creación de una relación laboral especial que contuviese las particularidades observadas, modificando aquellos preceptos que son incompatibles con el nuevo modelo de relaciones laborales y adaptándolo a las especialidades de la nueva industria¹¹⁸.

En cambio, el profesor Ignasi Beltra de Heredia Ruiz y el profesor Eduardo Rojo Torrecilla entienden que las particularidades del trabajo en plataforma no justifican la existencia de una relación laboral especial¹¹⁹: en primer lugar, porque las innovaciones tecnológicas y las consiguientes alteraciones en la organización del trabajo aparejadas, se han sucedido desde la invención de la máquina de vapor y no por ello ha sido necesario atomizar el marco normativo para adaptarlo a cada una de ellas; en segundo lugar, porque el marco normativo de la relación laboral común es suficientemente flexible como para admitir adaptaciones normativas en función de ciertos modelos organizativos específicos; en tercer lugar, porque no es descartable que en un futuro no muy lejano en una misma empresa el trabajo a través de plataformas sea un modelo organizativo que conviva armoniosamente con el trabajo no digital y los trabajadores los simultaneen; y, en cuarto lugar, porque, desde un punto de vista organizativo cuesta apreciar que

¹¹²TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op.cit*, pp. 21-24.

¹¹³MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del Trabajo...op. cit*, pp. 198 y ss.

¹¹⁴TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op. cit*, pp. 21-24.

¹¹⁵TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op. cit*, pp. 21-24.

¹¹⁶TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op. cit*, pp. 21-24.

¹¹⁷TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op. cit*, pp. 21-24.

¹¹⁸TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones...*op. cit*, pp. 21-24.

¹¹⁹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2019.

la toma de decisiones a través de un algoritmo sea determinante, pues, siempre habrá alguien (un ser humano) que previamente habrá decidido cómo debe organizarse y ejecutarse el trabajo (y, por tanto, programado el algoritmo en consecuencia)¹²⁰.

En mi opinión, no es una solución adecuada a la problemática de los trabajadores de plataformas digitales, ni tampoco lo ha sido para el legislador estatal. Puesto que no se acreditan buena parte de las condiciones determinantes de una relación de carácter especial, sino que este tipo de trabajo entra dentro de una auténtica relación laboral tal como se ha concluido en diferentes sentencias analizadas en los siguientes apartados. De todas formas, es conocido que, tras la nueva ley “riders”, las empresas de plataformas virtuales van a modificar su modelo de negocio para que este vuelva a ser rentable¹²¹. Por este motivo, no descarto que el debate en torno al tipo de relación jurídica de ese inminente trabajo en las nuevas plataformas se desate de nuevo¹²².

II. La dimensión jurídica de los “riders” en España.

4.1. La figura del falso autónomo en plataformas digitales.

En este apartado vamos a abordar el empleo irregular en España, a través del análisis de la figura del falso autónomo en las plataformas digitales¹²³. Entenderemos como empleo irregular aquel que incumple o se sitúa al margen, de manera parcial o total, de la regulación existente¹²⁴. Se trata de un tema de gran trascendencia, dado que supone la máxima expresión de la precariedad, por privar a los trabajadores de los derechos que legalmente les corresponden, así como un rasgo fundamental del modelo de empleo español¹²⁵.

Tal y como se avanzaba en la introducción de este trabajo, en los últimos años hemos asistido a un profundo cambio en el mundo del trabajo, fruto del intenso desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, que han hecho que los medios de producción y las formas de producir hayan sufrido una profunda transformación, centrada fundamentalmente en lo que se ha venido en llamar la economía colaborativa¹²⁶. Una de las primeras y más aceptadas definiciones

¹²⁰BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?)”, *Una mirada...op. cit.*

¹²¹El mercantil, “Los ‘riders’ pasan a ser asalariados tras la aprobación de la nueva ley”, *El mercantil*, 2021.

¹²²El mercantil, “Los ‘riders’ pasan a ser asalariados tras la aprobación de la nueva ley”...*op. cit.*

¹²³SANZ DE MIGUEL, Pablo, “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, Vol. 37, no. 1, pp. 67-89.

¹²⁴SANZ DE MIGUEL, Pablo, “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales...op. cit.*, pp. 67-89.

¹²⁵SANZ DE MIGUEL, Pablo, “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales...op. cit.*, pp. 67-89.

¹²⁶AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRIGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLI SITGES, Adrián), “Cambiando la forma de trabajar y de vivir de las plataformas a la economía colaborativa real”, *Tirant lo Blanch*, 2020, p. 197.

habla de la economía colaborativa como “*un sistema económico basado en el uso compartido de bienes o servicios infrautilizados de forma gratuita o mediando un precio, directamente por particulares, a través de plataformas en línea*”¹²⁷. Sin embargo, esta definición de la economía colaborativa ha sufrido una redefinición debido al desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, este nuevo concepto se basa en compartir bienes y servicios a través de plataformas tecnológicas¹²⁸.

La tecnología actual (aplicaciones, páginas web, smartphones, algoritmos...etc) permite nuevos modelos de negocio y de prestación de servicios¹²⁹, en concreto a través de las plataformas virtuales, conocido comúnmente como sector “*delivery*”. Una de las mayores innovaciones del trabajo en plataformas digitales ha sido su capacidad de producir una nueva forma de prestación y organización del trabajo¹³⁰, esto es, cómo se presta el servicio por parte del trabajador (el “*rider*”) y cómo se relaciona la empresa con la persona que presta el servicio¹³¹ (el “*rider*”). Las condiciones de trabajo en este sector están presididas por “*las bajas remuneraciones, especialmente en micro-trabajo virtual, la inseguridad del empleo y subempleo, la notable asimetría de poder entre trabajadores y plataformas, la regulación unilateral de términos y condiciones de trabajo, los mecanismos de rating, con sesgo hacia intereses de clientes, la carencia de mecanismos de resolución de conflictos, la “desactivación” arbitraria de las plataformas, la discriminación, por razones de género, etnia, sindicalismo, la carencia de voz y representación y el acceso muy bajo a esquemas de protección social*” y todo esto ha sido aprovechado por las plataformas digitales para sacar el máximo provecho comercial posible¹³².

Los trabajadores de plataformas digitales, comúnmente conocidos como, “*riders*”, son trabajadores que prestan servicios de reparto de comida a domicilio a través de la plataforma digital, la cual les asigna pedidos que deben repartir con sus vehículos, generalmente, bicicletas o motocicletas¹³³. La plataforma entra en colaboración con el prestador del servicio, es decir, el “*rider*” y le exige una serie de condiciones: la disposición por parte del trabajador de un medio de transporte propio, de estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a

¹²⁷AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), “Cambiando...*op. cit.*, p. 197.

¹²⁸AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), “Cambiando...*op. cit.*, p. 197 y 198.

¹²⁹AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), “Cambiando...*op. cit.*, p. 41.

¹³⁰FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. el caso Deliveroo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 151, 2020, p. 194.

¹³¹AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), “Cambiando...*op. cit.*, p. 44.

¹³²AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), “Cambiando...*op. cit.*, p. 200.

¹³³Vlex, “Riders ¿autónomos, falsos autónomos o trabajadores por cuenta ajena?”, Vlex, 2019.

su costa, de disponer de un dispositivo electrónico propio que permitirá al gestor de la plataforma tener controlado al trabajador al minuto¹³⁴...etc. Estas empresas contratan a sus prestadores de servicios a través de vínculos mercantiles, por ello las plataformas digitales alegan que estos repartidores son autónomos o autónomos económicamente dependientes¹³⁵ que prestan servicios por su propia cuenta, siendo la plataforma virtual una mera intermediaria entre el comercio vendedor y el consumidor final. Por tanto, al considerarse autónomos su protección desde un punto de vista laboral es menor¹³⁶.

En relación con todo ello, se ha debatido mucho sobre la auténtica laboralidad que esconden estas prestaciones de servicios, lejos de la pretendida autonomía de la que normalmente se las reviste, y que está produciendo una *"huida del Derecho del Trabajo hacia formas autónomas atípicas"*¹³⁷. En otras palabras, se cuestiona si el régimen jurídico que se les debería aplicar ha de ser el mismo que el de los trabajadores tradicionales o distinto¹³⁸. Es decir, si se puede calificar a los *"riders"* como trabajadores dentro de una relación por cuenta propia¹³⁹ o si realmente estos trabajadores son *"falsos autónomos"*. La figura del *"falso autónomo"* contribuye, en términos jurídicos, a un fraude laboral¹⁴⁰. Esta figura entra dentro de las relaciones irregulares resultantes de estrategias empresariales, a través de las cuales los trabajadores son obligados a declararse como autónomos para reducir o limitar las obligaciones y responsabilidades del empleador con relación a la regulación laboral, la negociación colectiva u otros elementos asociados al contrato laboral¹⁴¹.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se disputa si en la relación que une a las plataformas digitales y a los *"riders"* se realizan tareas características de una relación laboral¹⁴², aun teniendo suscrito un contrato de carácter mercantil con la plataforma digital. Estas notas son:

¹³⁴AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), "Cambiando...*op. cit.*, p. 201.

¹³⁵ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, "La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso "deliveroo". Comentario de la sjs núm. 6 valencia, de 1 de junio de 2018", *IUSLabor 2/2018*, 2018, p. 281.

¹³⁶AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), "Cambiando...*op. cit.*, p. 201.

¹³⁷AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), "Cambiando...*op. cit.*, p. 201.

¹³⁸AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), "Cambiando...*op. cit.*, p. 44.

¹³⁹AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRÍGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLÍ SITGES, Adrián), "Cambiando...*op. cit.*, p. 35.

¹⁴⁰SANZ DE MIGUEL, Pablo, "Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español", *Cuadernos de Relaciones Laborales...op. cit.*, pp. 67-89.

¹⁴¹SANZ DE MIGUEL, Pablo, "Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español", *Cuadernos de Relaciones Laborales...op. cit.*, pp. 67-89.

¹⁴²MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica"...*op.cit.*

voluntariedad, retribución, dependencia y ajenidad¹⁴³. Como hemos mencionado anteriormente, dichos elementos se encuentran recogidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, y son descritas como las notas principales y características de una relación laboral común¹⁴⁴. En este punto, atendiendo a la jurisprudencia actual, debemos tener en cuenta que la calificación de la relación contractual que judicialmente se dé, dependerá de las obligaciones y de las prestaciones concretas que constituyen su objeto, siendo indiferente cómo denominan las partes al contrato, la sentencia dice exactamente: *“los contratos son lo que son y no lo que las partes quieren que sean, ni lo que quepa deducir de la denominación que las mismas les otorguen -nomen iuris-, principio que es propio tanto de nuestro ordenamiento jurídico interno, cuanto del Derecho de la Unión Europea. Así, el inciso final del apartado 8 de los antecedentes de la Directiva 2.019/1.152/UE, del Parlamento y el Consejo, de 20 de junio, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, pone de relieve: «La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación»*¹⁴⁵. Por lo tanto, lo determinante no será el *“nomen iuris”* del contrato sino la auténtica naturaleza del vínculo que une a las partes¹⁴⁶.

Como se ha antedicho en el apartado anterior, la contratación de *“falsos autónomos”* constituye fraude laboral para la Inspección de Trabajo, la cual se apoya en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el cual en su artículo 22.2 establece como infracción grave *“no solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido”*¹⁴⁷. Además, a través del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, se introdujo una disposición final cuarta en la que se modifica el artículo el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000, estableciendo las sanciones o multas que conlleva que los empresarios contraten *“falsos autónomos”* (multas entre 3.126 y 10.000 euros)¹⁴⁸.

¹⁴³ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, “La Lucha contra los “falsos autónomos” en la prestación de servicios vía app. El caso “deliveroo”. Comentario...*op. cit.*, p. 283.

¹⁴⁴España. Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm 255.

¹⁴⁵Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 1155/2019 (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 de noviembre de 2019 (recurso n.º 588/2019).

¹⁴⁶NIETO ROJAS, Patricia, “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales.comentario a la sjs, núm. 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, *IUSLabor 1/2019*, p. 330.

¹⁴⁷España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189.

¹⁴⁸España. Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2018, núm. 314.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social elaboró un Plan Estratégico para 2018-2020 en el cual se reforzaron las actuaciones para detectar a los falsos autónomos. La línea 84 de este Plan estableció tres líneas de actuación enfocadas al falso autónomo¹⁴⁹: elaborar protocolos y guías de actuación que permitan la detección de falso trabajo autónomo; establecer conjuntamente un nuevo sistema de detección mediante cruce de datos con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social; y por último, diseñar un sistema para la búsqueda de empresas interpuestas que favorezcan esta tipología de fraude¹⁵⁰.

Finalmente, la controversia de la calificación jurídica de la relación¹⁵¹ y la precariedad que los trabajadores sufren (las largas jornadas de trabajo, la dependencia de los repartos a las directrices de la aplicación o la poca flexibilidad para elegir qué pedidos aceptar o no...etc.) ha conllevado que los “riders” hayan denunciado su situación¹⁵² y sean los órganos del orden social de la jurisdicción los que califiquen dicha relación, siguiendo, para ello, un método indiciario que se centra en la presencia de señales que ponga en manifiesto que el trabajo se realiza en una situación de subordinación¹⁵³. Como veremos en los siguientes apartados hay numerosas sentencias sobre el tema, pero finalmente, los “riders” tras la última sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2020, han sido considerados “falsos autónomos”¹⁵⁴. Esta sentencia ha supuesto un hito en la elaboración de una ley sobre el tema.

4.2. La Doctrina de los Tribunales del orden jurisdiccional social en los últimos años.

En este apartado examinaremos la posición de los Tribunales en el orden jurisdiccional social en los últimos años, es decir, analizaremos sentencias que han optado por apoyar la laboralidad de los “riders”, y a su vez otras que defienden la no laboralidad de estos. Para ello, la jurisprudencia analiza si en el supuesto de hecho dado, aparecen los correspondientes presupuestos sustantivos para determinar si se da una relación contractual laboral o si por el contrario, nos encontramos ante una relación contractual mercantil. A pesar de lo expuesto, debemos mencionar que hasta la sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2020, los Tribunales de nuestro país han optado más por posicionarse a favor de la laboralidad de los

¹⁴⁹Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020”, *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2018.

¹⁵⁰Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Plan estratégico de la Inspección...*op. cit.*”

¹⁵¹NIETO ROJAS, Patricia, “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios...*op. cit.*”, p. 330.

¹⁵²Vlex, “Riders ¿autónomos, falsos autónomos o trabajadores por cuenta ajena?...*op. cit.*”

¹⁵³NIETO ROJAS, Patricia, “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios...*op. cit.*”, p. 330.

¹⁵⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991), de 25 de septiembre de 2020 (recurso n.º 4746/2019), p. 18.

repartidores, lo que nos lleva examinar pocas sentencias que se pronuncien a favor de la extralaboralidad.

4.2.1. Las sentencias que reconocen la laboralidad de los “riders”.

- **Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid, 17 de enero 2020 (rec. 1323/2019), caso “Deliveroo”.**

En primer lugar, debemos mencionar que la presente sentencia tiene una importancia notoria, puesto que es la primera sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia, en un procedimiento de oficio iniciado por la Tesorería de la Seguridad Social tras las actas de liquidación de la Inspección de Trabajo, contra “Deliveroo” (“*Roofoods Spain S.L.*”) por entender que sí existe una relación laboral con los repartidores¹⁵⁵.

El Tribunal desestima dos recursos de suplicación, interpuestos por parte de “Deliveroo” y por un grupo de repartidores, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 19 de Madrid el 22 de julio de 2019, que falló a favor de la Seguridad Social y declaró que los repartidores de “Deliveroo” estaban sujetos a una relación laboral con la empresa, concluyendo que los 552 repartidores de la compañía son asalariados y no autónomos¹⁵⁶.

Para empezar, es importante conocer las consideraciones jurídicas del Juzgado de lo Social de Madrid 188/2019, de 22 de julio de 2019 (recurso n.º 510/2018), puesto que son muy semejantes a las que dictaminó el Tribunal Supremo de Justicia de Madrid el 17 de enero de 2020¹⁵⁷. El Tribunal se centra principalmente en determinar si concurren las notas características de una relación laboral. En cuanto a la voluntariedad, no se cuestiona la existencia de la misma en la prestación de servicios, el Tribunal dice textualmente *“no se debate que los repartidores afectados por el proceso han prestado de forma voluntaria servicios para la empresa demandada”*¹⁵⁸. A su vez, la remuneración salarial también es un requisito que se cumple¹⁵⁹. Con respecto a la ajenidad como es bien sabido es una característica que se puede analizar desde distintos puntos de vista: ajenidad en los medios, en los frutos, en el mercado o en los riesgos¹⁶⁰. La ajenidad de los medios de producción es una característica presente en este caso puesto que como señala el Tribunal *“los medios y activos de mayor importancia para el desarrollo de la*

¹⁵⁵ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 17 de enero de 2020 (y recordatorio de la dictada por el JS núm. 19 de Madrid de 22 de julio de 2019)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020.

¹⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de enero de 2020 (recurso n.º 1323/2019), p. 25.

¹⁵⁷ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*”

¹⁵⁸Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 188/2019 (Sala de lo Social, Sección 19), de 22 de julio de 2019 (recurso n.º 510/2018), p. 11

¹⁵⁹Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 12

¹⁶⁰Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 12.

*actividad no son esos (bicicleta, motocicleta... que utilizaban los repartidores), sino que son la aplicación "Deliveroo", controlada y proporcionada por la empresa para su uso por los repartidores, y la correspondiente marca, que naturalmente no es controlada por los repartidores sino por la empresa"*¹⁶¹. La ajenidad de los riesgos también se ve reflejada puesto que *"el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios (...) se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde"*¹⁶². Por último, se concluye que existe dependencia o subordinación porque la prestación de servicios era *"de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles"*, refiriéndose a las instrucciones dadas a los repartidores, a los videos explicativos de cómo debían actuar, y del control de su efectiva actividad¹⁶³.

El juez falla a favor de los repartidores, alegando que en la prestación de servicios *"prevalecieron las condiciones propias de la laboralidad"* y que la actividad efectuada por los repartidores ha sido llevada a cabo *"en unas condiciones organizadas y dirigidas por la empresa, que es la única que controla la marca "Deliveroo", su aplicación informática y toda la información que se desprende de ella"*¹⁶⁴.

Una vez vista la sentencia de instancia, debemos centrarnos en la que nos concierne, es decir, en la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid. En este caso, tras ver las alegaciones de la parte recurrente, esto es, la empresa, el Tribunal se centra en examinar si concurren o no las notas o caracteres propios de la relación laboral por cuenta ajena, de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁶⁵:

- Con respecto a la habitualidad en la prestación de trabajo, el tribunal rechaza la tesis de que el repartidor tiene libertad para *"no estar disponible en la franja horaria y rechazar pedidos"*, es decir para trabajar cuando quiera, puesto que, *"en caso de rechazar pedidos no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso puede prescindirse de sus servicios"*¹⁶⁶. Como señala el Doctor Eduardo Rojo Torrecilla, *"si el repartidor elige cuándo trabajar es penalizado por la entrada de menos pedidos, y de ahí que sí exista, esa casi obligación de habitualidad"*¹⁶⁷. Así pues, la conclusión es que sí existe deber de habitualidad, pues la ausencia de habitualidad se penaliza¹⁶⁸.

¹⁶¹Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 12.

¹⁶²Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 13.

¹⁶³Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 14.

¹⁶⁴Sentencia del Juzgado de lo Social 188/2019 de Madrid (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 15.

¹⁶⁵Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 13

¹⁶⁶Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 18.

¹⁶⁷ROJO TORRECILLA, Eduardo, "Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*

¹⁶⁸Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p.18.

- El trabajador recibe una retribución periódica, es decir, un salario y no una percepción económica como la de los autónomos¹⁶⁹. Existe retribución periódica, que no es fija, sino variable en función de los servicios realizados por el repartidor¹⁷⁰. En realidad esto viene a ser un *"salario por unidad de obra"*, que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena¹⁷¹.
- En cuanto a la dependencia o subordinación o sujeción a órdenes e instrucciones empresariales, el trabajador está sujeto a estas, puesto que si no se encuentra disponible o rechaza repartos, es penalizado (no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso podrá prescindir de sus servicios)¹⁷². Además, se halla localizado mientras hace los pedidos mediante GPS. En definitiva, la conclusión es que sí existe sujeción a órdenes o instrucciones empresariales, pues la realización por el repartidor de su actividad apartándose de las instrucciones impartidas por Roofoods Spain S.L., es decir, *"Deliveroo"* no es inocua, sino que comporta una consecuencia negativa o penalización¹⁷³. Esto significa que trabaja con arreglo al sistema organizativo diseñado por la empresa.
- La dependencia o subordinación de la *"incardinación de los repartidores en el ámbito rector, organizativo y de dirección"* de la empresa, se observa no solo de una forma inmaterial o *"virtual"*, sino que existe también estructura material de *"Roofoods Spain S.L."*, consistente en unas dependencias físicas donde *"Roofoods Spain S.L."* posee en Madrid una plantilla de 65 trabajadores *"de estructura"*, contratados laboralmente, que atienden los departamentos de Administración, Marketing, Operaciones, Servicio corporativo, y Ventas. Por ello, los repartidores estaban incardinados en el ámbito rector, organizativo y de dirección de Roofoods Spain S.L.¹⁷⁴.
- En cuanto a la existencia de la ajenidad en los frutos, mercado, riesgos y medios de producción. El Tribunal se centra en dos argumentos para acreditar que existe ajenidad en los frutos: el primero es que, la ganancia económica percibida por la empresa de los restaurantes cuya comida distribuye a los clientes que la encargan *"siempre será mayor que la cantidad que "Roofoods Spain S.L." abona al repartidor por realizar ese reparto"*¹⁷⁵. *Por consiguiente, existe una "plusvalía" o ganancia que es obtenida por "Roofoods Spain S.L."*; el segundo es que, para realizar su actividad empresarial, *"Roofoods Spain S.L."*

¹⁶⁹ROJO TORRECILLA, Eduardo, "Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*

¹⁷⁰Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p.18.

¹⁷¹Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p.18.

¹⁷²Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p.19.

¹⁷³Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, pp.18-19.

¹⁷⁴Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, pp.19-20.

¹⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 20.

necesita personas que reparten pedidos¹⁷⁶. Si “Roofoods Spain S.L.” no actuase por medio de los llamados “riders”, tendría que contratar laboralmente a repartidores; pues sin repartidores la actividad que ejerce “Roofoods Spain S.L.” no podría efectuarse¹⁷⁷. Observamos también la ajenidad del mercado, puesto que el trabajador no selecciona directamente los clientes con los que desea trabajar, aunque tenga la potestad de rechazar pedidos¹⁷⁸, puesto que es la empresa quien tiene ese poder. Para la ajenidad en los riesgos la Sala dice que: el repartidor sí asume los riesgos porque, en caso de no llevar a cabo el reparto, no percibiría la cantidad que le correspondería por ese servicio¹⁷⁹. Pero el hecho de no percibir cantidad alguna por el servicio cuando éste no se realiza, no es asunción del riesgo, sino que constituye una característica ordinaria del denominado “salario por obra”¹⁸⁰. Por último, está presente la ajenidad de los medios de producción porque como explica el Tribunal, “los medios puestos por el repartidor”, es decir la moto o bicicleta y el teléfono móvil, “son muy poco significativos en comparación con la importante organización estructural necesaria para la actividad”¹⁸¹. Es por ello, que la moto o bicicleta y el teléfono móvil no son los elementos esenciales para desarrollar la actividad, sino que es la aplicación informática propiedad de la empresa¹⁸². Como señala la jurisprudencia, la aplicación informática, propiedad de la empresa, es la base del negocio, sin que tenga mayor relevancia la propiedad de la moto o la bicicleta, ya que sin la aplicación no puede llevarse a cabo la actividad¹⁸³. Además, como nos indica el Doctor Eduardo Rojo Torrecilla, la aplicación informática juega un papel fundamental, donde aquello que realmente importa es la titularidad de la marca empresarial, pues en definitiva cuando el cliente contrata los servicios no lo hace con un determinado sujeto emprendedor que sería hipotéticamente el repartidor, sino que lo hace con “Deliveroo”¹⁸⁴.

- Por último, debemos mencionar que sí concurre el carácter personalísimo de la prestación de servicio.

Teniendo en cuenta la argumentación jurídica del Tribunal, ha quedado debidamente acreditada la concurrencia de los presupuestos sustantivos definidores de una relación contractual laboral

¹⁷⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 20.

¹⁷⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 20.

¹⁷⁸ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*”

¹⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 21.

¹⁸⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 21.

¹⁸¹ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 19.

¹⁸² ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*”

¹⁸³ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña 1034/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 21 de febrero de 2020 (recurso n.º 5613/2019), p. 8

¹⁸⁴ ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia...*op. cit.*”

asalariada y apoyando la laboralidad de los “riders”. Además, la Sala sigue insistiendo en que no importa la denominación que las partes le den al contrato sino su real contenido, como hemos visto en este caso en concreto¹⁸⁵.

Las siguientes sentencias las analizaremos de un modo más simple, dada la relevancia e importancia que ha tenido la anterior.

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León/Valladolid, 17 de febrero 2020 (rec. 2253/2019), caso Glovo.**

En la presente sentencia, en recurso de suplicación, se analiza si existe relación laboral entre el repartidor y la empresa demandada “Glovo” o en si estamos ante un contrato “TRADE”, ya que el trabajador figura como tal en el contrato firmado por las partes¹⁸⁶.

El Tribunal, analiza la existencia de la ajenidad y subordinación por parte de la empresa demandada, teniendo en cuenta que son los elementos determinantes para concluir si existe una relación contractual laboral. En primer lugar, el Tribunal señala que existe una *“organización empresarial básica como elemento productivo en la actividad económica que nos ocupa, y esta no es una determinada persona que decide darse de alta en el régimen de trabajadores autónomos y coger una bicicleta para repartir pedidos”*, sino *“la plataforma que mediante la creación y puesta en funcionamiento de una aplicación informática permite que la actividad económica sea rentable en términos económicos”*¹⁸⁷. Lo cual nos indica que existe una organización empresarial que es la aplicación informática en la que el actor se incardina para prestar sus servicios profesionales¹⁸⁸. En segundo lugar, habla de la *“libertad”* que tiene el trabajador para elegir la franja horaria, de la cual señala que no es una libertad real, el Tribunal explica que, *“se permite a los repartidores elegir su franja horaria pero ello a virtud de la calificación de excelencia que tenga; en consecuencia la aplicación elabora perfiles que tiene efecto para el reparto del trabajo; ello afecta de manera directa a la posibilidad de trabajar y a los ingresos a obtener”*¹⁸⁹. Es por ello que la supuesta libertad está claramente condicionada. En tercer lugar, el repartidor en todo momento mientras realiza su actividad se encuentra localizado mediante un geolocalizador GPS, el cual es un elemento de control a juicio del Tribunal especialmente trascendente¹⁹⁰. En cuarto lugar, el teléfono móvil y la bicicleta que pone el

¹⁸⁵Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 24.

¹⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020 (recurso n.º 2253/2019), p. 2.

¹⁸⁷Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁸⁸Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁸⁹Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁹⁰Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

repartidor *“no pueden considerarse elementos económicamente hablando especialmente relevantes para el desarrollo de la actividad”* puesto que, sin la app sería imposible la realización de la prestación de servicios por parte del actor¹⁹¹.

Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, el Tribunal falla a favor del repartidor, alegando que *“la relación habida entre las partes fue laboral, por cuenta ajena con todas las consecuencias inherentes a la misma”*¹⁹². Además, deja claro que la prestación fue voluntaria, retribuida, subordinada y por cuenta ajena¹⁹³. En conclusión, esta sentencia es otro claro ejemplo en el que los Tribunales apoyan la laboralidad de los *“riders”*.

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Asturias, 25 de julio 2019 (rec. 1143/2019), caso Glovo.**

La presente sentencia confirma la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Gijón de fecha 20 de febrero de 2019 dictada en los autos número 724/18, que declaraba como falso autónomo a un *“rider”* de *“Glovo”*¹⁹⁴. En este análisis solamente vamos a destacar algunas de las cuestiones más relevantes que la Sala tuvo en consideración para determinar la laboralidad del trabajador.

El Tribunal explica que se observa la ajenidad en los medios de producción, puesto que, la plataforma y la marca son los verdaderos medios de producción necesarios para realizar la actividad¹⁹⁵. Además, se aprecia la ajenidad de los frutos, *“pues es la plataforma la que percibe la contraprestación del servicio de los restaurantes y establecimientos adheridos o girando las correspondientes comisiones a los usuarios finales, haciendo suyo de esta forma el resultado de la actividad del repartidor”*¹⁹⁶. Existe ajenidad del mercado, *“pues es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final”*¹⁹⁷. Es más, *“si no existiera dicha empresa, el repartidor no podría llevar a cabo ninguna actividad”* como señala el Doctor Eduardo Rojo Torrecilla¹⁹⁸ y, por

¹⁹¹Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁹²Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁹³Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020...*op. cit.*, p. 9.

¹⁹⁴Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020 (recurso n.º 1143/2019), p. 15.

¹⁹⁵TODOLÍ SITGES, Adrián, “Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019.

¹⁹⁶Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 14.

¹⁹⁷Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 14.

¹⁹⁸ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de

último, respecto a la ajenidad de los riesgos, “no consta que el repartidor asuma algún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales”¹⁹⁹.

Por otro lado, el Tribunal también observa dependencia, al imponer la plataforma condiciones para unirse a ella²⁰⁰. El Doctor Adrián Todolí Sitges nos explica que, esta norma, requisito u obligación son un reflejo de la dependencia jurídica del trabajador, ya que en caso de incumplirlas no podrá seguir en la plataforma²⁰¹. Puesto que “no se trata de una mera coordinación de actividades empresariales, sino que lo que la empresa propietaria de la plataforma hace es imponer una serie de normas que el trabajador que quiera asociarse debe cumplir”²⁰². Además, la libertad para decidir los días y horas de trabajo, o la aceptación de servicios o rechazar encargos no impide que pueda calificarse la relación como laboral²⁰³.

Por todo ello, la sentencia concluye en que si existía una relación laboral entre el repartidor denunciante y “Glovo”. Ya que “la prestación de servicios del demandante presenta rasgos que sólo son concebibles respecto de quien se halla dentro del ámbito de dirección y control de una empresa”²⁰⁴. Lo cual, nos lleva a otra sentencia que confirma la laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores. Lo que significa, que el “rider” trabajaba como falso autónomo al uso.

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, 16 de junio 2020 (rec. 5997/2019), caso Deliveroo”.**

La sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, 16 de junio 2020 ha confirmado íntegramente la sentencia del Juzgado Social 31 de Barcelona dictada el 11 junio del 2019, que establecía el carácter plenamente laboral de la relación que unía a un grupo de 10 repartidores con la multinacional “Deliveroo”²⁰⁵. La presente sentencia no se centra en analizar las notas características de la relación contractual laboral para concluir que se está en presencia de una relación laboral entre el repartidor y la empresa, sino que se centra más en cuestiones relativas a

febrero. (Actualizado a 7 de agosto)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.

¹⁹⁹Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 14.

²⁰⁰TODOLÍ SITGES, Adrián, “Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider...*op. cit.*

²⁰¹TODOLÍ SITGES, Adrián, “Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider...*op. cit.*

²⁰²Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 12.

²⁰³Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 12.

²⁰⁴Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1)...*op. cit.*, p. 10.

²⁰⁵Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña 2557/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 16 de junio 2020, (recurso n.º 5997/2019), p. 23.

la vulneración de derechos fundamentales²⁰⁶. Es por ello que en este caso veremos los hechos probados de la sentencia de instancia (sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, 11 de junio de 2019, rec. 662/2017) la cual declaraba la relación entre las partes de laboral²⁰⁷, tal como ratifica la actual sentencia (sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña, 16 de junio 2020):

La resolución judicial, proclama la existencia de ajenidad tanto en los frutos como en los riesgos. Los frutos del servicio prestado son *“el precio del pedido que paga el cliente y el importe que pagan los restaurantes a la empresa demandada. La actividad que desarrollan los actores entregando comida tiene como resultado que ROOFOODS SPAIN SL obtenga sus ingresos”*²⁰⁸. En cuanto a la ajenidad en los riesgos se entiende que *“perciben los 4 ó 4,25 euros por pedido siempre que hagan la entrega, con independencia de que, por las razones que sea, finalmente el cliente no pagase, no lo hiciera el restaurante, o el pedido quedase frustrado. Todas esas incidencias no afectan a los repartidores, que simplemente cobran por transportar la comida de un punto a otro”*²⁰⁹.

El Tribunal se centra en la importancia que tiene la ajenidad de la marca. Pues, se especifica que la plataforma y la marca son los verdaderos medios de producción necesarios para realizar la actividad, tal como explica el Doctor Eduardo Rojo Torrecilla²¹⁰. Explica la Sala: *“el elemento productivo estrella en este caso no es la bicicleta, ni el teléfono, ni el repartidor, ni la comida, sino una marca que utiliza una aplicación informática para promocionar sus servicios. Sin esa marca y esa aplicación (ambas de la empresa), no hay negocio posible, y los actores eran absolutamente ajenos a ella, pues su única relación con la marca es la de promocionarla al llevar su logotipo en la caja de reparto y ser su cara visible para los clientes en el momento de la entrega”*²¹¹.

Con respecto a la dependencia, la empresa alega que el repartidor tenía libertad para rechazar pedidos. En la sentencia se hace referencia a lo que señaló el tercer testigo de la propia empresa sobre la necesidad de dar explicaciones sobre el rechazo: *“no era obligado pero tenía*

²⁰⁶ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Una más (y van...). Los repartidores (mensajeros, riders...) son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 16 de junio de 2020, y amplio recordatorio de la del JS núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 (caso Deliveroo). Actualización a 28 de septiembre”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020.

²⁰⁷Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social, Sección 31), de 11 de junio de 2019, (recurso n.º 662/2017), p. 52

²⁰⁸Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 33.

²⁰⁹Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 33.

²¹⁰ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Una más (y van...). Los repartidores (mensajeros, riders...) son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 16 de junio de 2020, y amplio recordatorio...*op. cit.*

²¹¹Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 33.

que hacerlo²¹². Es más, la forma como se dirigía la empresa a sus “riders” en los correos (“hasta el último minuto de vuestro reparto se aceptan los pedidos”) que han sido aportados “se corresponden de forma muy pobre con cualquier concepto rectamente entendido de libertad”²¹³. Por lo que entiende el Tribunal que la libertad no era plena, puesto que estaba condicionada en todo momento²¹⁴. En cuanto a la libertad de elegir la franja horaria, el Tribunal no lo crea así, ya que: “en ese proceso de asignación de franjas o turnos la empresa tomaba una auténtica decisión organizativa, directiva, que afectaba al modo en que los demandantes prestaban servicios, determinando cuándo lo harían, cuántos servicios prestarían y, por ende, cuánta compensación económica recibirían por ello”²¹⁵. Por otro lado, el Tribunal añade que la empresa ejercía un poder empresarial absoluto, dice: “se observa un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestarse el servicio, y el control de su ejecución minuto a minuto de elevadísima intensidad, impensable en una relación que se pretenda presidida por la autonomía del repartidor”²¹⁶. Ejercitaba todo su control, impartía instrucciones, y monitorizaba la actividad a través de dos vías, la aplicación “Telegram” y la aplicación de la que la empresa es titular “Deliveroo”²¹⁷.

Finalmente, el Tribunal dictamina que los 10 trabajadores demandantes prestaban sus servicios plenamente integrados “en el ámbito de organización y dirección de la empresa” sin que se correspondan con la realidad los intentos de “Deliveroo” para probar que sus repartidores eran libres de elegir sus horarios, rechazar pedidos o determinar las condiciones esenciales de su prestación laboral²¹⁸. Tal sentencia es otra en la que los Tribunales de nuestro país han optado por la existencia de correspondientes presupuestos sustantivos de relación contractual laboral.

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo, 25 de septiembre 2020 (rec. 4746/2019), caso “Glovo”.**

Esta última, ha sido la sentencia que ha resuelto finalmente la controversia sobre la calificación jurídica de los repartidores de plataformas digitales, la cual veremos más adelante.

4.2.2. Las sentencias que reconocen la extralaboralidad de los “riders”.

➤ **Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid, 19 de septiembre 2019 (rec. 195/2019), caso “Glovo”.**

²¹²Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 34.

²¹³Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 34.

²¹⁴Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 34.

²¹⁵Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 36.

²¹⁶Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 38.

²¹⁷Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 41.

²¹⁸Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 33.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 4 de lo Social, de 19 de septiembre de 2019 nº 715/2019 (rec. 195/2019), desestima el recurso presentado contra la Sentencia del juzgado 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 que declaraba a un “*rider*” de “*Glovo*” verdadero autónomo (TRADE)²¹⁹. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirma la naturaleza mercantil del vínculo entre “*Glovo*” y el “*rider*” demandante²²⁰. Como curiosidad, debemos añadir que esta sentencia fue posteriormente recurrida dando lugar a la conocida sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991), de 25 de septiembre de 2020 (recu.4746/2019), la cual finalmente reconoció la laboralidad entre las partes.

Estos son unos de los argumentos jurídicos que dicta el Tribunal para declarar que la relación que une al repartidor y a la empresa son de carácter mercantil, es decir, que es un verdadero autónomo: *“el repartidor tiene la libertad de elección de la franja horaria en la que desea trabajar; tiene libertad de aceptar aquellos pedidos que desea realizar, con posibilidad de su rechazo incluso una vez aceptada e incluso iniciada su ejecución (sin penalización alguna); tiene libertad de elegir la ruta para llegar al destino fijado por el cliente; pone por su parte los escasos medios materiales que se exigen para el desarrollo de la misma, aquí una moto y un teléfono móvil, con asunción de los gastos de su uso; la afiliación a la Seguridad Social a través de su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; no existencia de pacto de exclusividad; no necesidad de justificar las ausencias; la asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio y asunción frente al usuario/cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía durante el transporte”*²²¹. Debemos añadir, que el Doctor Eduardo Rojo Torrecilla no está a favor de los criterios de la Sala y pone en duda los argumentos de la sentencia para concluir la no laboralidad, justamente porque son los más directamente cuestionados y rebatidos en otras sentencias, como por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Asturias, 25 de julio 2019²²².

Teniendo en consideración el párrafo anterior, el Tribunal llega a la conclusión de que el repartidor *“organizaba con total autonomía su propia actividad, sin sometimiento alguno al círculo rector y organicista empresarial”*²²³. Lo anterior significa que el órgano judicial considera

²¹⁹TODOLÍ SITGES, Adrián, “El TSJ de Madrid confirma Sentencia declarando a un rider verdadero AUTÓNOMO”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019.

²²⁰Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 715/2019 (Sala de lo Social, Sección 4), de 19 de septiembre de 2019 (recurso n.º 195/2019), p. 1.

²²¹Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 715/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 20.

²²²ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Volvemos a hablar de la saga de los glovers. Reflexiones varias, y notas críticas, al hilo de la sentencia del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (actualizado a 19 de octubre)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.

²²³Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 715/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 20.

inexistente la relación contractual laboral y que nos encontramos ante un supuesto de trabajo autónomo.

Además cabe añadir que, para el Doctor Adrian Todoli, los argumentos dados por el Tribunal no son las verdaderas razones para calificar la relación contractual como mercantil²²⁴. En todo caso habría que centrarse en la siguiente frase que dice el Tribunal: *“tampoco se acredita que el desarrollo diario de la prestación del servicio se hiciera de forma distinta de la libremente pactada por las partes, dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad”*²²⁵. Esto quiere decir que, la Sala da validez a lo pactado por las partes y tendrá validez salvo que el trabajador consiga probar cosa distinta²²⁶. Por lo tanto, si se pactó un contrato mercantil entre las partes, esto será lo que deberá entenderse como verdadero excepto que se demuestre lo contrario²²⁷. Se aplica una presunción de extralaboralidad que debe ser *“destruida”* por el trabajador²²⁸; algo que choca frontalmente con la presunción de laboralidad que la doctrina científica y judicial lleva tiempo sosteniendo, esto es, que lo relevante no es lo que las partes pactaron sino la realidad material, y además, quién debe probar que la prestación de servicios era autónoma es la empresa, entendiendo que es laboral en caso de que no se consiga *“destruir”* esa presunción de laboralidad²²⁹.

Por último hay que mencionar que la sentencia fue duramente criticada. Es más, cuenta con un voto particular que discrepa con los argumentos mencionados anteriormente.

➤ **Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 3 de septiembre de 2018 (rec. 1353/2017), caso “Glovo”.**

La presente sentencia hace hincapié en que hay que atender a las específicas circunstancias de cada caso concreto a la hora de determinar si una relación es laboral o no y si concurren las notas de voluntariedad, ajenidad, retribución y dependencia²³⁰. Así como también, a las circunstancias concurrentes en la relación que une a las partes, siendo indiferente la denominación que los interesados hubieren dado a su contrato²³¹.

El Tribunal señala que la naturaleza de los contratos no se califica por el *“nomen iuris”* sino que ha de atender a la realidad material de la relación, pero en el caso presente no se ha demostrado que la realidad material de la relación fuera diferente de la realidad formal; sino que

²²⁴TODOLÍ SITGES, Adrián, “El TSJ de Madrid confirma Sentencia declarando a...*op. cit.*

²²⁵Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 715/2019 (Sala de lo Social...*op. cit.*, p. 19 .

²²⁶TODOLÍ SITGES, Adrián, “El TSJ de Madrid confirma Sentencia declarando a...*op. cit.*

²²⁷TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”?”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2018.

²²⁸TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe...*op. cit.*

²²⁹TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe...*op. cit.*

²³⁰Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 7.

²³¹Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 7.

“se ha demostrado que la prestación de servicios se realizaba en la forma que aparece descrita en esos contratos”, es decir, mercantil²³².

La argumentación del Tribunal es la siguiente:

- El demandante no tenía jornada ni horario. El trabajador *“decidía la franja horaria en la que deseaba trabajar, elegía los pedidos que le interesaban y rechazaba los que no quería, decidía con libertad la ruta a seguir hasta cada destino, no tenía obligación de comenzar o finalizar su jornada en una determinada hora, la empresa no le imponía la clase o número de pedidos que tenía hacer ni la ruta para llevarlos a cabo, el pedido se realizaba siguiendo las instrucciones dadas por el cliente final -no por GLOVO-, entrando el repartidor en contacto directo con el cliente una vez aceptado el pedido”*²³³. La Sala mantiene que el “rider” tenía el dominio completo de su actividad y que ninguna de estas características son predicables de una relación laboral ordinaria²³⁴.
- La demandada no tiene poder disciplinario sobre el actor, más allá de una pequeña *“penalización”* en su puntuación. La inexistencia de poder disciplinario es consecuencia de la capacidad de auto-organización del trabajador²³⁵. Además, el geolocalizador GPS no era un instrumento de control de la Empresa, sino la forma de contabilizar el kilometraje para su posterior abono²³⁶.
- El repartidor asume el riesgo y ventura de cada pedido y responde del mismo frente al cliente, que también es quien puntúa su trabajo²³⁷. No consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la Empresa, puesto que *“sólo decide las tarifas con que abonará los servicios, el lugar de prestación de los mismos, y la herramienta a través de la cual oferta los 'recados' (APP)”*²³⁸.
- Las principales herramientas de trabajo (moto y teléfono móvil) son propiedad del trabajador²³⁹. En cuanto a la retribución, *“el precio abonado por el cliente va destinado al repartidor casi en su integridad”*²⁴⁰. Además, la empresa se nutre financieramente *“de los acuerdos comerciales que concierne con establecimientos, tiendas y comercios, no de lo*

²³² Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 9.

²³³ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 9.

²³⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 9.

²³⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 9.

²³⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 9.

²³⁷ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²³⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²³⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

que le pagan los usuarios por los recados²⁴¹. Según el Tribunal estas tres son notas que no definen una relación laboral común.

- El trabajador no tenía que justificar sus ausencias, sólo comunicarlas a la Empresa²⁴². Tampoco decidía la demandada los días de descanso del trabajador²⁴³. El trabajador podía interrumpir su actividad²⁴⁴. Lo cual significa que el repartidor tenía absoluta independencia respecto a la empresa.
- **No existe pacto de exclusividad entre las partes**, pudiendo el actor prestar servicios simultáneamente para otras empresas²⁴⁵.

Como apunte final, cabe mencionar que el profesor de la Universidad de Oviedo Diego Álvarez Alonso, en su artículo *“Plataformas digitales y relación de trabajo”*, da una valoración crítica de la sentencia y opina que la jueza se limita a *“realizar un examen muy apegado a los indicios clásicos de laboralidad y no a partir de los nuevos. Añade que es una solución incorrecta del caso que seguramente hubiera recibido una respuesta diferente si se hubiese examinado con la óptica adecuada”*²⁴⁶. Esto quiere decir que se posiciona en contra del criterio de la Sala.

- Por último, mencionaremos tres sentencias que también han declarado la extralaboralidad de la relación pero que no entraremos a su análisis dada su obsolescencia en atención al estado actual.
 - **Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 11 de enero de 2019 (rec. 418/2018).**
 - **Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona, 29 de mayo de 2019 (rec. 144/2018).**
 - **Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 21 de mayo de 2019 (rec. 202/2019).**

4.3. La doctrina del Tribunal Supremo en torno a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo de los “riders” con las plataformas digitales. Una aproximación a la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

A continuación analizaremos el caso concreto de la trascendente sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019). En concreto, determinaremos la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación existente entre la

²⁴¹Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴²Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴³Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴⁴Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴⁵Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección...*op. cit.*, p. 10.

²⁴⁶ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Sobre el sustento jurisprudencial a la fundamentación jurídica de las sentencias que declaran la no laboralidad de los repartidores de Glovo. Una nota crítica”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020.

empresa, titular de la plataforma, y el prestador del servicio a través de la misma²⁴⁷. Además, gracias a esta sentencia, observaremos dos consecuencias notoriamente importantes: la primera, el Tribunal Supremo da una respuesta definitiva al modelo de trabajo de las plataformas digitales y concluye que la relación que existe entre los “riders” y las plataformas digitales tiene naturaleza laboral²⁴⁸; la segunda, el Ministerio de Trabajo ha decidido, como veremos más extensamente en el siguiente apartado, regular mediante una ley la situación laboral de las personas que se dedican al reparto a través de plataformas virtuales, con el objetivo de acabar con los falsos autónomos y los abusos laborales del sector “delivery”²⁴⁹.

En el caso que nos ocupa, el trabajador prestaba sus servicios para la empresa “GLOVO APP 23, S.L.” con la cual establece en primer lugar un contrato de trabajo en el que se denominaba al trabajador como trabajador autónomo y en segundo lugar se estableció otro contrato en el que constaba como trabajador autónomo económicamente dependiente, la relación establecida, por tanto, era de tipo mercantil²⁵⁰. De todos modos como veremos más adelante en el fallo del Tribunal, el “rider” no reunía los requisitos para considerarse trabajador autónomo ni autónomo económicamente dependiente, por carecer de una infraestructura productiva propia para el desarrollo de la actividad²⁵¹. El trabajador, interrumpió su prestación de servicios por enfermedad y la empresa decidió dejar de solicitarle servicios²⁵². Posteriormente, el repartidor decidió denunciar a la empresa por despido tácito, alegando discriminación por cuestión de enfermedad²⁵³. El Juzgado de lo Social n.º 39 de Madrid negó la existencia de relación contractual laboral el 3 de septiembre de 2018 y tras recurrir en suplicación el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó su demanda el 19 de septiembre de 2019²⁵⁴. A continuación, analizaremos los aspectos más importantes de la sentencia del 25 de septiembre de 2020²⁵⁵.

La empresa “GLOVO APP 23, S.L.” con el objetivo de impugnar el recurso de casación para la unificación de doctrina solicita a este Tribunal que se eleve cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea²⁵⁶. Esta parte procesal sostiene que la controversia litigiosa

²⁴⁷MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate” *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2020, p. 23.

²⁴⁸BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, “Cerca a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020.

²⁴⁹Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021.

²⁵⁰Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991), de 25 de septiembre de 2020 (recurso n.º 4746/2019), p. 2.

²⁵¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 16.

²⁵²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, pp. 4-5.

²⁵³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 5.

²⁵⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 2.

²⁵⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 2.

²⁵⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, pp. 7-8.

constituye un tema de dimensión Europea que afecta a las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios recogidas en los artículos 49 y 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; así como a 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 Europea²⁵⁷. El Tribunal Supremo dicta que no procede elevar una cuestión prejudicial ante el TJUE²⁵⁸, y lo justifica de las siguientes maneras:

- Entiende que aquí se debate 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 con la aplicación del Derecho Europeo que justifique el planteamiento de la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea²⁵⁹. Además, la calificación de la relación jurídica del actor como un contrato laboral no supone una restricción de las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios garantizadas por los Tratados de la Unión, ni vulnera los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los arts. 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁶⁰. A juicio de este Tribunal, las cuestiones prejudiciales cuyo planteamiento solicita esta parte procesal parten de presupuestos que no se corresponden con la efectiva prestación de servicios realizada por el demandante²⁶¹.

El Tribunal concluye que *“no debe plantearse cuestión prejudicial en esta litis, la controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y la empresa “GLOVO APP 23, S.L” 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”*²⁶².

La función principal del Tribunal Supremo era determinar si realmente existía relación laboral entre el demandante y la empresa “GLOVO APP 23, S.L”. Para ello, debemos tener en cuenta que en el ámbito laboral prevalece la realidad fáctica sobre el *nomen iuris*²⁶³. Esto significa que, la naturaleza del contrato no es aquella por la que se nombre, sino la que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que le den las partes; de este modo, a la hora de determinar si la naturaleza es laboral o no prevalece la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo, y

²⁵⁷Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 8.

²⁵⁸Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 8.

²⁵⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 8, (FD 4).

²⁶⁰Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 8, (FD 4).

²⁶¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 8, (FD 4).

²⁶²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 9, (FD 5).

²⁶³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 11.

no la naturaleza que atribuyen las partes²⁶⁴. Por este motivo el Tribunal se centra en las notas de laboralidad reguladas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que determinan si un servicio es laboral o mercantil²⁶⁵. Aunque teniendo en cuenta la fina línea que separa las relaciones mercantiles de las laborales el Tribunal nos recalca una vez más que cada caso debe ser analizado atendiendo a sus circunstancias específicas y especiales²⁶⁶.

Con respecto a las notas de dependencia y ajenidad las cuales constituyen elementos esenciales que diferencian la relación de trabajo de otros tipos de contratos, debemos adaptarlas a la actualidad²⁶⁷; puesto que son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cual sea la actividad y el modo de producción²⁶⁸. El Alto Tribunal declara exactamente lo siguiente: *“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”*²⁶⁹. Por eso, debemos adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual, cuando estas se traducen a la realidad de formas diferentes a las clásicas como observamos en este caso²⁷⁰. A partir de estas premisas, el Alto Tribunal lleva a cabo una exposición detallada de diferentes resoluciones judiciales dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (*“sentencias de 13 de enero de 2004, asunto C-256/2001, Allonby y de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/2015, Asociación Profesional Élite Taxi”*) y por el propio Tribunal Supremo (*“sentencias de 19 de febrero de 2014 (núm. rec. 3205/2012); 24 de enero de 2018 (Pleno) (núm. rec. 3394/2015 y 3595/2015); de 8 de febrero de 2018 (núm. rec. 3389/2015); de 29 de octubre de 2019, (núm. rec. 1338/2017); de 4 de febrero de 2020 (núm. rec. 3008/2017); de 1 y 2 de julio de 2020 (núm. rec. 3585/2018 y 5121/2018”*) para recordarnos los criterios jurisprudenciales acuñados a lo largo del tiempo, pero muy especialmente, en los últimos años, para identificar una relación laboral, y muy especialmente, del papel que cabe desempeñar en la actualidad con respecto a las notas de la dependencia y la ajenidad en este no siempre fácil cometido²⁷¹.

En adelante, el Tribunal Supremo se dispone a abordar el objeto del litigio, que no es otro que la calificación jurídica que merece la prestación de servicios como repartidor a través de la plataforma digital de *“Glovo”*. El Tribunal Supremo utiliza los indicios de laboralidad que

²⁶⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 11.

²⁶⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 18.

²⁶⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, pp. 11-13.

²⁶⁷Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017), p. 7.

²⁶⁸MORENO, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate” *IUSLabor...op. cit.*, p. 43.

²⁶⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.10, (FD 7).

²⁷⁰España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

²⁷¹MORENO, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate” *IUSLabor...op. cit.*, p. 44.

expondremos a continuación para dictaminar finalmente la relación de laboralidad entre las partes:

- En primer lugar, el Tribunal declara que no concurren las condiciones exigidas por el artículo 11.2 del Estatuto del Trabajador Autónomo para tener la condición de “TRADE”²⁷², estas serían:
 1. *“Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”*²⁷³. El demandante no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por “Glovo”²⁷⁴.
 2. *“Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente”*²⁷⁵. El actor únicamente contaba con una moto y con un móvil. Se trata de medios accesorios o complementarios²⁷⁶. La infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por “Glovo” que pone en contacto a los comercios con los clientes finales²⁷⁷. La citada plataforma constituye un elemento esencial para la prestación de servicio²⁷⁸. El actor carecía de una infraestructura propia significativa que le permitiera operar por su cuenta²⁷⁹.

El Tribunal Supremo niega el carácter de trabajador autónomo económicamente dependiente del repartidor: *de facto* ya está reconociendo el carácter laboral de esta actividad, puesto que los argumentos expuestos ya permiten vislumbrar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia propias de la relación laboral²⁸⁰.

- En segundo lugar, el Tribunal subraya que la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, de 25 de enero de 2000, recurso n.º 582/1999, recalca que la

²⁷²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16.

²⁷³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁷Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁸Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁷⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 17).

²⁸⁰MORENO, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate” *IUSLabor...op. cit.*, p. 45.

libertad de horario no excluye la existencia de una relación laboral²⁸¹) o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas no eluden la subordinación o dependencia existente²⁸².

La parte demandada hace hincapié en que el actor tenía pleno dominio del ámbito de organización y dirección porque elegía libremente el día y la hora en que quería prestar servicios²⁸³. Sin embargo, este Tribunal ha sostenido que la existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo, tal y como muestra la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000, recurso 582/1999²⁸⁴.

La libertad de elección de la franja horaria está claramente condicionada. Es cierto que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna, pero también se declara probado que el desempeño de la actividades es evaluado diariamente mediante un sistema de puntuación²⁸⁵, esto es, los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados²⁸⁶. El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda²⁸⁷. En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución²⁸⁸. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada²⁸⁹.

El profesor Eduardo Rojo Torrecilla añade que quien fija las reglas del juego es la plataforma, y es el repartidor, si desea trabajar, el que las debe cumplir, ya que si no las cumple, el riesgo significativo de reducción de pedidos y de obtención de ingresos no es solo una mera hipótesis sino una constatable realidad, rechazándose la tesis de la empresa de que la libertad de la cual dispone un repartidor para rechazar encargos implica que su relación no pueda calificarse de laboral²⁹⁰. No hay esa pretendida libertad

²⁸¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1) de 25 de enero de 2000 (recurso n.º 582/1999).

²⁸² Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 18).

²⁸³ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.13, (FD 13).

²⁸⁴ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.13, (FD 13).

²⁸⁵ MORENO, Josep, "El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate" *IUSLabor*...*op. cit.*, p. 44.

²⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 18).

²⁸⁷ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 18).

²⁸⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 18).

²⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16, (FD 18).

²⁹⁰ ROJO TORRECILLA, Eduardo, "Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que declara la laboralidad, y recordatorio de las

para trabajar cuándo y cómo se quiere, dada la subordinación formal y real del repartidor hacia la plataforma²⁹¹.

La Sala deja claro que la libertad horaria que tenía el trabajador estaba condicionada, puesto que, si no estaba disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuía y carecía de preferencia de acceso a los servicios o recados²⁹².

- En tercer lugar, el Tribunal Supremo abunda en otros indicios que determinan la existencia de relación laboral entre el repartidor y la empresa²⁹³.
 1. La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación²⁹⁴. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio²⁹⁵.
 2. “Glovo” no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación²⁹⁶. Por consiguiente “Glovo” estableció instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio²⁹⁷.
 3. La empresa proporciona una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario²⁹⁸.
 4. La empresa abona una compensación económica por el tiempo de espera²⁹⁹.

sentencias del JS núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 y del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019(y II)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020.

²⁹¹ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020....*op. cit.*

²⁹²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16.

²⁹³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.16.

²⁹⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

²⁹⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

²⁹⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

²⁹⁷Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

²⁹⁸Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

²⁹⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

5. Algunas de las causas de resolución por incumplimiento que se enumeran en el contrato son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario expuesto en el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores³⁰⁰.
 6. La empresa es la única que dispone de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos...³⁰¹
 7. La empresa ha establecido un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo³⁰².
- En cuarto lugar, están presentes las cuatro notas de ajenidad:
 1. Concorre la nota de ajenidad en los medios de producción: Observamos una escasa inversión económica por parte del “rider” para realizar su trabajo, comparado con la gran inversión que realiza la mercantil de “GLOVO APP 23, S.L.”³⁰³. Puesto que, los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de “Glovo”, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio³⁰⁴. Si no existiera dicha empresa, el repartidor no podría llevar a cabo ninguna actividad³⁰⁵. Y además, el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena³⁰⁶, porque no es suya propia, cómo podría corresponder a un auténtico trabajador autónomo, sino de la empresa para la que presta el servicio³⁰⁷, ello da lugar a la ajenidad en la marca. Con respecto a este punto el profesor Eduardo Rojo Torrecilla defiende que: *“el medio esencial de producción, sobre el que se construye la entera actividad de la plataforma digital, es la instalación técnica que emplea para su*

³⁰⁰BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020.

³⁰¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 19).

³⁰²BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan...*op. cit.*

³⁰³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 11, (FD 9).

³⁰⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 18, (FD 20).

³⁰⁵ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020....*op. cit.*

³⁰⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 18.

³⁰⁷ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020....*op. cit.*

*desarrollo y la explotación de la marca, que se publicita en redes sociales y en cuya solvencia y eficacia confían restaurantes y clientes*³⁰⁸.

2. Concorre la nota de ajenidad en los frutos: Se observa esta nota porque “Glovo” se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redundará en beneficio de dicha empresa³⁰⁹. El trabajador no obtiene directamente los beneficios de su aportación al proceso productivo, sino que obtiene un salario por parte de la empresa³¹⁰. Además, el repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre “Glovo” y los comercios, ni en la relación entre “Glovo” y los clientes a los que servían los pedidos³¹¹. El repartidor no contrató con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por “Glovo”³¹².
3. Concorre la nota de ajenidad en el mercado: La empresa “Glovo” toma todas las decisiones comerciales³¹³. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa³¹⁴. Como hemos mencionado en el anterior párrafo, los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe “Glovo”, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores³¹⁵. Esto evidencia que “Glovo” no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores³¹⁶. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de “Glovo”³¹⁷.
4. Concorre la nota de ajenidad en los riesgos: El Alto Tribunal explica que el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra³¹⁸. Pero no supone que el trabajador responda de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo³¹⁹. Y aunque el

³⁰⁸ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020....*op. cit.*”

³⁰⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p. 18, (FD 20).

³¹⁰MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2020, pp. 40-42 y 179-181

³¹¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 20).

³¹²TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2020.

³¹³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17.

³¹⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

³¹⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

³¹⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

³¹⁷Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

³¹⁸Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

³¹⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.17, (FD 20).

repartidor asume frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte, *“no puede decirse que concurriría en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”* (sentencias del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017; 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018; y 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018)³²⁰.

Finalmente, el Tribunal Supremo concluye que la relación entre *“Glovo”* y sus repartidores es de carácter laboral, lo cual nos indica que el repartidor era un falso autónomo, puesto que al prestar sus servicios para la empresa se daban las notas características propias de una relación laboral por cuenta ajena³²¹. El Tribunal falló expresamente que *“La empresa no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores”*³²². *No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo*³²³. *Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad*³²⁴. *Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que “Glovo” establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos*³²⁵. *Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por “Glovo”*³²⁶. *La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo*³²⁷. *“Glovo” ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante*³²⁸. *El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución*³²⁹. *El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello*³³⁰. *Estaba sujeto a*

³²⁰Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 20).

³²¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.19, (FD 20).

³²²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁴Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁵Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁷Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁸Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³²⁹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³³⁰Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

*las directrices organizativas fijadas por la empresa*³³¹. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral³³².

Sigue añadiendo la Sala que “para prestar estos servicios “Glovo” se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Es más, “Glovo” disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, “Glovo” lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores”³³³.

Por todo lo expuesto anteriormente, la controversia sobre la calificación jurídica de los repartidores de plataformas digitales ha sido finalmente resuelta por el Tribunal Supremo, declarando que la relación existente entre el repartidor y la empresa “Glovo” tiene naturaleza laboral³³⁴. Esto significa que el trabajador presta sus servicios como un verdadero asalariado y no como un autónomo. Se constata que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, en particular las de dependencia y ajenidad, declarando que la empresa “Glovo” no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios, clientes y repartidores, sino que presta servicios fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio³³⁵ (la localización, el horario, el volumen de pedidos y la puntuación hecha al “rider” de acuerdo con la valoración de los clientes³³⁶), es titular de los medios esenciales para la realización de la actividad³³⁷ (la propia plataforma digital y la marca) y se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia, autónoma y independiente, los cuales prestan su servicio por cuenta de esta³³⁸.

³³¹Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³³²Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³³³Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*, p.18, (FD 21).

³³⁴BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, “Cerco a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020...*op. cit.*

³³⁵BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, “Cerco a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020...*op. cit.*

³³⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*

³³⁷BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, “Cerco a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020...*op. cit.*

³³⁸BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, “Cerco a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020...*op. cit.*

Como último apunte, la Sala insiste de forma reiterada en dos cosas: la primera, en la existencia de la propia plataforma como medio de producción en la prestación de servicio y la segunda, que la empresa no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores³³⁹. Esto supone que el Tribunal parece hacer referencia no solamente a la empresa “Glovo” sino a todas las demás plataformas que tienen esos dos elementos como esenciales del negocio³⁴⁰. Lo anterior ha dado lugar a la creación de una regulación jurídica como veremos en el siguiente apartado³⁴¹.

4.4. Real Decreto-Ley 9/2021, de 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, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

A lo largo de este apartado examinaremos el comunicado oficial emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales. Y a su vez, la reciente ley aprobada por el Consejo de Ministros, en concreto, el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo³⁴², sobre “riders”.

Desde principios de 2020, la Ministra Yolanda Díaz, se ha mostrado partidaria de mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales, y ha defendido la laboralidad del colectivo “riders” recalcando que: “*son falsos autónomos y trabajan en condiciones no soportables para el siglo XXI*”³⁴³. Por eso, tuvo un claro objetivo de impulsar un proyecto de ley sobre “riders” que abordaría el reconocimiento de la laboralidad de este grupo y clarificaría su relación con el Estatuto de los Trabajadores³⁴⁴. Además, una sólida regulación de este fenómeno, por un lado contribuye a eliminar el riesgo de incumplimientos empresariales, -dado que el empresario no obtiene ventajas competitivas por reducir los costes laborales-, al acabar con los abusos en el sector de plataformas digitales y por otro lado, garantiza los derechos y la posición del trabajador³⁴⁵. Debemos mencionar que la crisis del COVID-19 manifestó aún más la precariedad y el abuso que sufre este colectivo tanto en nuestro país como en la Unión Europea³⁴⁶. Aun así, dada la crítica situación que estábamos viviendo en esos

³³⁹TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo...*op. cit.*”

³⁴⁰TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo...*op. cit.*”

³⁴¹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁴²España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁴³Presidencia del Gobierno, “La ministra de Trabajo ofrece a su homólogo alemán “aunar fuerzas” para avanzar en la lucha contra la precariedad y en un sistema de rentas mínimas en la Unión Europea”, *la Moncloa*, 2020.

³⁴⁴Presidencia del Gobierno, “La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, se reúne con el colectivo de riders para abordar su situación laboral”, *la Moncloa*, 2020.

³⁴⁵DUEÑAS HERRERO, Laurentino J., “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, Vol. 37, no. 2, pp. 275-292.

³⁴⁶Presidencia del Gobierno, “La ministra de Trabajo ofrece a su homólogo alemán...*op. cit.*”

momentos, los Gobiernos tuvieron que destinar su energía a combatir la pandemia y desatendieron acometer la regulación de los “riders”.

El 29 de septiembre de 2020, compareció en rueda de prensa la Ministra de Trabajo y Economía social, dejando claro su propósito de negociar una nueva regulación para los “riders” asumiendo la doctrina del Tribunal Supremo, vista en el apartado anterior³⁴⁷; pero además, también teniendo en cuenta la estela de las contundentes sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia con carácter previo³⁴⁸. Para la Ministra, había escasas dudas jurídicas acerca de la naturaleza laboral de los denominados “riders”³⁴⁹. Es más, la Ministra manifestó que: *“El Tribunal Supremo ha sido claro, respecto de la definición de las notas que definen el trabajo asalariado en nuestro país, es decir, la dependencia y la ajenidad. Y queda claro que, el Supremo ha dicho que los repartidores gozan de una realidad que es justamente ser asalariados. Además, dicen nuestros Tribunales y la doctrina de los mismos que, no es elegible la naturaleza de la relación jurídica de carácter laboral. Por tanto, hay que cumplir con la legislación laboral, y reconoce la laboralidad de estos trabajadores y la necesidad de regularlo dentro del Estatuto de los Trabajadores”*³⁵⁰.

La regulación se acometió en el marco del diálogo social, explicó la Ministra, y una de las finalidades de la norma es, clarificar la naturaleza laboral de los denominados “riders” o repartidores³⁵¹. Díaz deja claro que: *“no caben dudas de que un trabajador, una persona que va en bicicleta, lo vuelvo a decir una vez más, no es un emprendedor, es un simple trabajador. Y digo más, no solamente no es un emprendedor, sino que no hay ningún margen de autonomía en su relación laboral”*³⁵². A su vez, recalca también que la Inspección de Trabajo y los Tribunales también tenían clarísimo que estábamos hablando de trabajadores y nunca de emprendedores³⁵³. Por lo tanto, el principal objetivo de la norma es reconocer el estatus laboral de los repartidores.

Tras meses de falta de consenso entre los agentes sociales, a fecha de 10 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME alcanzaron un acuerdo para regular la situación

³⁴⁷Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, la ministra de Política Territorial y Función Pública, la ministra de Trabajo y Economía Social, y el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones”, *la Moncloa*, 2020.

³⁴⁸Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz...*op. cit.*

³⁴⁹Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz...*op. cit.*

³⁵⁰Europa Press, “Díaz presenta el acuerdo con agentes sociales sobre ‘Ley de riders’”, *Europa Press*, 2021.

³⁵¹Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz...*op. cit.*

³⁵²Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz...*op. cit.*

³⁵³Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz...*op. cit.*

laboral de las personas trabajadoras dedicadas al reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a través de plataformas digitales³⁵⁴.

En el comunicado emitido por el Gobierno y los interlocutores sociales se reconocía explícitamente la presunción de laboralidad de los trabajadores que prestan servicios retribuidos de reparto a través de empresas que gestionan esta labor mediante una plataforma digital³⁵⁵, en línea con la sentencia que dictó el Tribunal Supremo en septiembre de 2020, en la que establecía que los repartidores son trabajadores por cuenta ajena y no autónomos³⁵⁶.

Además de lo anterior, la representación legal de los trabajadores (los Delegados de personal y los Comités de empresa) deberá ser informada de las reglas que encierran los algoritmos y los sistemas de Inteligencia Artificial que pueden incidir en las condiciones laborales por las que se rigen las plataformas, incluyendo el acceso y mantenimiento del empleo y la elaboración de perfiles³⁵⁷. Este requisito es de suma importancia, puesto que da lugar a que los representantes puedan defender los intereses de los trabajadores de la Era Digital³⁵⁸. Además, la defensa de estos intereses es necesaria ante la gestión automatizada de sus datos personales y ante las decisiones automatizadas que afecten a aspectos tan importantes como una sanción o un despido³⁵⁹. Aunque, en este punto también se debate si es necesario que el trabajador preste su consentimiento a los representantes de los trabajadores para que éstos conozcan del algoritmo, y consecuentemente, los datos personales del trabajador³⁶⁰. En este aspecto, la doctrina ya se ha encargado de precisar que tal entrega no requiere consentimiento expreso y específico del trabajador³⁶¹. En mi opinión, la inclusión de este requisito es correcto teniendo en cuenta que si los derechos y los intereses de los trabajadores se pueden ver afectados, queda justificado el conocimiento de los datos y del algoritmo (y de la Inteligencia Artificial) por parte de los representantes de los trabajadores dado que son ellos quienes ejercen la defensa de los derechos y de los intereses de aquellos³⁶².

³⁵⁴Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021.

³⁵⁵Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un...*op. cit.*

³⁵⁶Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991)...*op. cit.*

³⁵⁷Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un...*op. cit.*

³⁵⁸BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores”, *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 12, Nº. 2, 2020, p. 148.

³⁵⁹BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 148.

³⁶⁰BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 149.

³⁶¹BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 149.

³⁶²BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 157.

A fecha de 11 de marzo de 2021, la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, detalló de forma más concreta los términos del acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales³⁶³:

En primer lugar, la Ministra explicó que la vía acordada para reconocer la laboralidad de estos trabajadores, se concreta a través de dos modificaciones del actual Estatuto de los Trabajadores, incorporando una nueva realidad laboral al Estatuto, dada la desprotección social y jurídica que estaban sufriendo estos trabajadores, aún habiendo doctrina al respecto³⁶⁴. Se hizo a través de una Disposición Adicional 23, en la cual, se reconoce que los trabajadores de plataformas virtuales son personal laboral y de manera declarativa se las incorpora a este texto³⁶⁵. Además, son trabajadores por cuenta ajena con todos los derechos, se cotizará por ellos y gozarán de la cadena de protección social que hasta ahora no tenían³⁶⁶. La norma es gran importancia y relevancia puesto que, va a cambiar la vida de mucha gente, personas trabajadoras esenciales, que han estado en primera línea durante la pandemia del COVID-19, y que han dado la vida por todos los ciudadanos de nuestro país³⁶⁷.

En segundo lugar, se introduce una modificación en el Estatuto de los Trabajadores respecto al artículo 64³⁶⁸. El artículo habla de los derechos de información, y a través de la nueva modificación será obligatorio informar sobre la fórmula matemática o algorítmica y los sistemas de Inteligencia Artificial que inciden en la relación laboral, pero no solo de las personas dedicadas al reparto sino en todos los puestos de trabajo vinculados a plataformas virtuales³⁶⁹. Esto permitirá neutralizar que existan castigos algorítmicos, que se penalice por rendimientos, o por desarrollar una huelga³⁷⁰.

En relación con este tema, un Grupo de expertos de alto nivel sobre Inteligencia Artificial constituido por la Comisión Europea en junio de 2018 (aunque el documento oficial no fue publicado hasta abril de 2019), presentó directrices para promover una inteligencia artificial fiable, con el objetivo de maximizar los beneficios de los sistemas de Inteligencia Artificial y, al mismo tiempo, prevenir y minimizar sus riesgos³⁷¹. Además, para garantizar que toda la población de la Unión Europea pueda disfrutar de los beneficios que ofrece la Inteligencia

³⁶³Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza de la Unión Europea en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en reparto de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021.

³⁶⁴Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁶⁵Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁶⁶Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁶⁷Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁶⁸Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁶⁹Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁷⁰Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...*op. cit.*

³⁷¹Consejo de la Unión Europea, “Directrices éticas para una IA fiable”, *Publicaciones de la Unión Europea*, 2019, pp. 2-5

Artificial, se requiere la implicación de los interlocutores sociales, las partes interesadas y el público en general³⁷².

El Consejo, en febrero de 2019 reconocía el efecto perturbador y el potencial transformador que la inteligencia artificial estaba teniendo y iba a seguir teniendo en el mercado laboral actual, y aguardaba con interés el informe sobre el impacto de la transformación digital en los mercados laborales de la Unión Europea, que será presentado por el Grupo de expertos de alto nivel en abril de 2019, con la contribución de los interlocutores sociales³⁷³.

Por último, Díaz señalaba que la condición de laboralidad de los repartidores era un hecho, es decir, desde ese momento eran ya trabajadores asalariados y iban a gozar de todas las protecciones atribuidas³⁷⁴. Por otro lado, el acuerdo alcanzado instituye, en este sentido, un plazo de 90 días para las empresas y las personas trabajadoras³⁷⁵. La Ministra deja claro que no es un plazo para reconocer la laboralidad, que ya es efectiva, sino un plazo de adaptación y despliegue de los sistemas operativos, también en el acceso a la información de algoritmos, debido a este cambio en la norma³⁷⁶.

Recientemente, hemos tenido acceso al Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo,³⁷⁷ sobre “riders”. El texto consiste en un proyecto de Real Decreto Ley para la garantía de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales³⁷⁸.

El presente Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, está basado en el acuerdo llevado a cabo por la Mesa de Diálogo Social, el cual hemos visto previamente, y cuenta con un artículo único y dos disposiciones finales:³⁷⁹

- El artículo único procede a modificar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:
 1. En primer lugar, introduciendo una modificación en el artículo 64.4, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas

³⁷²Consejo de la Unión Europea, “Directrices éticas para una IA fiable...op. cit, p. 29.

³⁷³Consejo de la Unión Europea, “Conclusiones relativas al Plan Coordinado sobre la Inteligencia Artificial”, *Consejo de la Unión Europea*, 6177/19, 2019, p. 6.

³⁷⁴Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...op. cit.

³⁷⁵Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...op. cit.

³⁷⁶Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza...op. cit.

³⁷⁷España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...op. cit.

³⁷⁸España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...op. cit.

³⁷⁹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...op. cit.

trabajadoras³⁸⁰. Esto quiere decir que, la representación legal de los “riders”, deberán ser informados por las empresas de las reglas, que contienen los algoritmos y los sistemas de Inteligencia Artificial conforme a los que se distribuye el trabajo en las plataformas digitales³⁸¹; incluyendo el acceso y mantenimiento del empleo, así como la elaboración de perfiles profesionales³⁸².

La finalidad de este requisito es defender los derechos e intereses de los trabajadores puesto que, dichos datos pueden incidir en sus condiciones laborales³⁸³. Es por ello que, independientemente de que los representantes legales de los trabajadores tenga la potestad de conocer las reglas que encierran los algoritmos y los sistemas de Inteligencia Artificial, a mi parecer sería necesario que esos algoritmos fuesen acordados con la parte representante de los trabajadores dado que las empresas que los configuran responden a sus únicos propios intereses, dejando a un lado los de los trabajadores³⁸⁴.

Además, el Estatuto de los Trabajadores reflejará que las facultades empresariales a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma pueden ser ejercidas de numerosas maneras, y entre ellas por medio de la gestión algorítmica del servicio o por medio una aplicación digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad³⁸⁵. En este punto, nos encontramos con que el empresario tenga la posibilidad de obtener muchísimos datos relacionados con sus trabajadores, a través de algoritmos o por medio de la propia aplicación, lo cual puede dar lugar a que esa información sea utilizada por parte del empleador a la hora de tomar decisiones respecto al trabajador³⁸⁶. A mi parecer, todos los datos a los que la aplicación podrá acceder son finalmente proporcionados por seres humanos y, por tanto, no son ajenos a sesgos sociales³⁸⁷. Es posible entonces que las predicciones realizadas por los algoritmos no sean del todo objetivas, sino que estén fundadas en información discriminatoria no

³⁸⁰España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁸¹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁸²España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁸³BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 148-149.

³⁸⁴FINEMAN, David, “People Analytics: Recalculating the Route”, *Deloitte Insights*, 2017.

³⁸⁵España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁸⁶TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge; RODRÍGUEZ LEÓN, Ariana, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS: Revista de Derecho*, N.º. 75, 2019, pp. 257-258.

³⁸⁷TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge; RODRÍGUEZ LEÓN, Ariana, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia...*op. cit.*, p. 257-258.

necesariamente certera y, en consecuencia, vulnere derechos fundamentales de los trabajadores³⁸⁸.

2. En segundo lugar, incluyendo una nueva disposición adicional vigesimotercera sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto a través de la gestión algorítmica del servicio o el uso de aplicaciones informáticas³⁸⁹. Es decir, se presume la laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto³⁹⁰. Por tanto, los repartidores de las plataformas se considerarán trabajadores asalariados y no autónomos. La norma dice textualmente: *“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*³⁹¹. Por tanto, los trabajadores que presten sus servicios retribuidos a través de una plataforma digital, bajo la dirección y organización de otra persona, se presumirá que es un verdadero asalariado, y gozará de todos los derechos y obligaciones del Estatuto de los Trabajadores³⁹².

Resumidamente, la finalidad de la nueva disposición adicional vigesimotercera, se basa, en la valoración de la naturaleza real del vínculo, y va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, que debe permitir discernir si las condiciones de prestación de servicios manifestadas en una relación concreta encajan en la situación descrita por dicha disposición³⁹³. Dicho con otras palabras, si en las prestaciones realmente desempeñadas por el “*rider*” concurren los requisitos que determinan la laboralidad, será aplicable la disposición adicional vigesimotercera al trabajador, y será considerado trabajador por cuenta ajena y no autónomo.

³⁸⁸TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge; RODRÍGUEZ LEÓN, Ariana, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia...*op. cit.*, pp. 257-258.

³⁸⁹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹⁰España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹¹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹²España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹³España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

En definitiva, esta nueva disposición adicional reproduce los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en la sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, y en la que se destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual³⁹⁴. Y, además por acuerdo adoptado en la Mesa del Diálogo Social, se traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia, con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores refleje estas nuevas realidades de forma clara³⁹⁵. Tal y como se aprecia, ha sido muy importante que el Tribunal Supremo haya unificado la zigzagueante doctrina judicial relativa a la calificación de la relación laboral de los “riders”. Aunque ha habido más sentencias a favor de la laboralidad de estos trabajadores creo que sin la importante sentencia del Tribunal Supremo hubiera sido más difícil consensuar esta nueva disposición del Estatuto de los Trabajadores en la Mesa del Diálogo Social.

- La disposición final primera se refiere al título competencial y la disposición final segunda que alude a su entrada en vigor estableciéndose un periodo de tres meses contados desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado, periodo que el legislador estima necesario para posibilitar el conocimiento material de la norma y la adopción de las medidas necesarias para su aplicación³⁹⁶.

III. La dimensión jurídica de los “riders” en el Derecho y en la jurisprudencia de la Unión Europea y en el Derecho comparado.

5.1. El Derecho y la jurisprudencia de la Unión Europea.

El trabajo en plataformas digitales se está desarrollando rápidamente en la Unión Europea en un número cada vez mayor de sectores empresariales³⁹⁷. Este tipo de trabajo puede ofrecer una mayor flexibilidad, oportunidades de empleo e ingresos adicionales, incluso para las personas que podrían tener más dificultades para incorporarse al mercado laboral tradicional³⁹⁸. Sin embargo, algunos tipos de trabajo en plataformas también están asociados a unas condiciones de trabajo precarias, que se reflejan en la falta de transparencia y previsibilidad de los acuerdos

³⁹⁴España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹⁵España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹⁶España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

³⁹⁷Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas: La Comisión pone en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales”, *Web oficial de la Unión Europea*, 2021.

³⁹⁸Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*

contractuales, los retos en materia de salud y seguridad y el acceso insuficiente a la protección social³⁹⁹.

La crisis del coronavirus ha acelerado la transformación digital y la expansión de los modelos de negocio de las plataformas en el mercado interior⁴⁰⁰. Algunas plataformas desempeñaron un papel importante a la hora de garantizar el acceso a los servicios durante los confinamientos⁴⁰¹. Al mismo tiempo, la crisis sanitaria puso aún más de relieve la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas que trabajan en ámbitos como la economía de plataformas, tanto en cuanto a la exposición a riesgos para la salud y la seguridad como al acceso limitado a la protección social y las prestaciones⁴⁰².

Estos avances y el carácter transfronterizo de las plataformas digitales han puesto aún más de relieve la necesidad de impulsar una iniciativa de la Unión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas⁴⁰³.

Por todo ello la Comisión Europea ha puesto en marcha, a fecha de 24 de febrero de 2021, la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos sobre cómo mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas de trabajo digitales⁴⁰⁴.

A día de hoy a nivel europeo no existe una regulación global que abarque todas las problemáticas que se dan en el sector de las plataformas digitales, pero disponemos de la Directiva 2019/1152, la cual ha sido importante al incluir en ella a las plataformas digitales, aunque de un modo ambiguo y poco útil. Por otro lado, el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020, caso Yodel Delivery Network, ha tenido gran trascendencia en el sector de las plataformas virtuales.

5.1.1. La Directiva UE 2019/1152.

En este apartado estudiaremos la Directiva 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, y en concreto nos centraremos en conocer qué dice exactamente sobre el tema que nos concierne: los trabajadores en plataformas digitales.

³⁹⁹Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

⁴⁰⁰Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

⁴⁰¹Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

⁴⁰²Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

⁴⁰³Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

⁴⁰⁴Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas...*op. cit.*”

Esta directiva tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de empleo que ofrezca mayor transparencia y previsibilidad, a la vez que garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, ya que refiere que los mercados han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la digitalización, lo que ha conducido a la creación de nuevas formas de empleo, las cuales pueden divergir significativamente respecto de las relaciones de trabajo tradicionales, generando incertidumbre a los trabajadores en relación con sus derechos laborales y los de seguridad social⁴⁰⁵.

A su vez, la Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, tomando en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴⁰⁶.

Asimismo, los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones de la presente Directiva a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un período de referencia de cuatro semanas consecutivas⁴⁰⁷, aunque, no puede excluirse su aplicación si no se ha predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo (como sucede en el caso de los “riders”)⁴⁰⁸.

De modo que, si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador debe informar al trabajador de los siguientes aspectos⁴⁰⁹: el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas; las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje; período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación⁴¹⁰. Y, además, si el patrón de trabajo es imprevisible, también se reconoce a los trabajadores un “derecho al rechazo” de las órdenes dadas por el empleador si se dan ciertos requisitos establecidos en la propia Directiva⁴¹¹. Es decir, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables⁴¹².

⁴⁰⁵RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva (UE) 2019/1152”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N.º. 31, 2020, p. 224.

⁴⁰⁶Unión Europea. 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, L 186/105, 11 de julio de 2019.

⁴⁰⁷Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo...*op. cit.*

⁴⁰⁸BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2019.

⁴⁰⁹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»...*op. cit.*

⁴¹⁰Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo...*op. cit.*

⁴¹¹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»...*op. cit.*

⁴¹²BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»...*op. cit.*

Por otra parte, la normativa establece que siempre que se cumplan los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea con respecto al estatus de un trabajador, ésta resultará aplicable a los trabajadores de las plataformas en línea⁴¹³ debido a la situación especialmente vulnerable que viven estos empleados⁴¹⁴. La normativa excluye explícitamente a los trabajadores por cuenta propia al no cumplirse los criterios, aunque no al falso trabajador autónomo, al ser este en realidad un trabajador asalariado al que la empresa lo da de alta como autónomo para poder trabajar, pero cumpliendo todas las características del trabajo por cuenta ajena⁴¹⁵. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Además, se manifiesta que la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación. Por ello, se entiende que la normativa sólo será aplicable a los trabajadores que tengan una relación laboral por cuenta ajena y al falso trabajador autónomo⁴¹⁶.

En definitiva, la importancia de esta nueva normativa comunitaria radica en el reconocimiento del modelo de trabajo total o mayoritariamente imprevisible, así como de la figura del empleador de estas nuevas relaciones laborales⁴¹⁷. Así, esta directiva es especialmente sobresaliente por la aceptación de las formas de empleo atípicas, como lo son los trabajadores de las plataformas en línea entre otros trabajos⁴¹⁸. Esta nueva reglamentación, al contemplar estas nuevas formas de empleo como relaciones laborales, presenta una premisa ineludible para exigir que a estos trabajadores se les reconozcan un mínimo de derechos⁴¹⁹. Por tanto, como se puede observar, la norma está dirigida a contrarrestar la precariedad e informalidad creciente en el mercado laboral, y pretende dar respuesta a los desafíos que plantean las nuevas formas atípicas de trabajo que están utilizando empresas transnacionales como “Uber”, “Deliveroo”, “Glovo”, entre otras⁴²⁰.

De esta manera, el Parlamento Europeo reconoce que estas formas atípicas de contratación constituyen, evidentemente, relaciones laborales atípicas, y, por lo tanto, nuevos trabajadores merecen gozar de una serie de derechos mínimos laborales para así poder aspirar a que estos

⁴¹³Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo...*op. cit.*

⁴¹⁴RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 224.

⁴¹⁵RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* pp. 224-225.

⁴¹⁶Unión Europea. Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo...*op. cit.*

⁴¹⁷RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 228.

⁴¹⁸RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 228.

⁴¹⁹RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 228.

⁴²⁰RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 229.

empleos tengan las características de un trabajo decente⁴²¹. Así, los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2019/1152 a más tardar el día 1 de agosto de 2022⁴²².

Teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, observamos que para que la normativa pueda ser aplicable a los trabajadores de plataformas virtuales, en primer lugar han de ser catalogados como trabajadores por cuenta ajena o falsos autónomos por cada Estado miembro; puesto que la normativa no hace alusión en ningún momento a la calificación jurídica que se les da a los trabajadores de plataformas digitales a nivel Europeo. Es decir, la Directiva no dice si son trabajadores por cuenta propia, autónomos o falsos autónomos; se limita a establecer los derechos mínimos de estos trabajadores sin entrar a calificarlos. Y es en este punto donde se observa un vacío. El profesor José María Miranda Boto ha sido crítico en este punto y ha denominado de gran fracaso a esta Directiva al no conseguir establecer una definición europea general de trabajador y empleador, como se proponía inicialmente, y arruinar con ello las expectativas que se habían creado sobre una regulación europea que podría afectar de forma directa al trabajo en plataformas⁴²³.

5.1.2. El Auto del TJUE de 22 de abril de 2020. Caso Yodel Delivery Network.

Con respecto al conflicto sobre la calificación jurídica de los trabajadores de la “*Economía de Plataformas*” debemos atender a la cuestión prejudicial del asunto *Yodel Delivery Network*⁴²⁴.

Yodel Delivery Network, es una empresa dedicada a la entrega de paquetería y los mensajeros que ejercen su actividad para dicha empresa son contratados en virtud de un contrato de servicios de mensajería que estipula que son “*prestadores independientes autónomos*”⁴²⁵. Los “*riders*” de esta empresa aportan su propio vehículo y teléfono móvil, se les reconoce una facultad de rechazo de las tareas, de escoger el horario de trabajo, así como posibilidad de elegir a un sustituto para prestar el servicio, es decir, los mensajeros no están obligados a realizar la

⁴²¹RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 229.

⁴²²RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva...*op. cit.* p. 229.

⁴²³MIRANDA BOTO, José María, “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 149, 2019, p. 80.

⁴²⁴BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020.

⁴²⁵Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19, Caso Yodel Delivery Network.

entrega personalmente, sino que pueden subcontratar o sustituir la totalidad o parte del servicio prestado⁴²⁶.

Aunque el contrato de servicios firmado entre Yodel y los mensajeros clasifica a dichos mensajeros como “*prestadores independientes autónomos*”, el mensajero demandante reclama que su condición es la de un trabajador por cuenta ajena a efectos de la Directiva 2003/88 de Ordenación del tiempo de trabajo⁴²⁷. Considera que, aunque es autónomo a efectos fiscales y cuenta con sus propios gastos empresariales, es un empleado de Yodel⁴²⁸.

Entre las diversas cuestiones que se formulan, el órgano remitente, en este caso, el Tribunal de Empleo de Watford, se pregunta, si en el marco de la Directiva 2003/88, de Ordenación del tiempo de trabajo, una persona contratada por su supuesto empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es un trabajador autónomo puede ser calificada como trabajador por cuenta ajena a los efectos de esa directiva, en la medida que tenga discreción para⁴²⁹: utilizar subcontratistas o sustitutos para realizar el servicio que se ha comprometido a proporcionar; aceptar o no aceptar las diversas tareas ofrecidas por su supuesto empleador, o establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas; para proporcionar sus servicios a cualquier tercero, incluidos los competidores directos del supuesto empleador; y para 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 empleador⁴³⁰.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea expone que corresponde al órgano jurisdiccional remitente, en base a las circunstancias del caso, determinar si el trabajo se lleva a cabo para y bajo la dirección de otra persona⁴³¹; esto es, que existe una relación laboral, lo cual implica la existencia de una relación de subordinación entre trabajador y empleado⁴³².

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que no concurren las características propias de un trabajo subordinado,⁴³³ pues el “*rider*” parece tener una gran libertad en relación con la plataforma digital, ya que puede designar sustitutos para llevar a cabo las tareas, posibilidad que está en principio reservada a quien, precisamente, no presta servicios de forma subordinada; el repartidor tiene libertad para no aceptar las tareas que le son asignadas, y puede

⁴²⁶Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴²⁷Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴²⁸Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴²⁹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*”

⁴³⁰Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴³¹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*”

⁴³²Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴³³GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada: aproximaciones públicas al trabajo en plataformas”, *Unir*, 2020, p. 17.

establecer un límite vinculante para la cantidad de tareas que está listo para realizar; el “rider” tiene la posibilidad de prestar servicios similares para otros competidores directos de la plataforma; y el repartidor tiene libertad para fijar sus propias horas de trabajo dentro de ciertos parámetros, así como organizar su tiempo para adaptarse a su conveniencia personal⁴³⁴. No obstante, como se ha dicho anteriormente, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, considerando todos los factores relativos a esa persona y a la actividad económica que ejerce, calificar la condición profesional de esa persona en virtud de la Directiva 2003/88⁴³⁵. Aunque, como ya se ha dicho antes la opinión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es clara y niega la existencia de una relación laboral entre las partes⁴³⁶.

En este caso, el profesor Beltran de Heredia Ruiz es muy crítico con la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sosteniendo que⁴³⁷: “*si bien no está cerrando la puerta a que, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la prestación de servicios se califique como subordinada, creo que algunas de las afirmaciones podrían plantear problemas de encaje con el contenido de la Directiva 2019/1152*”⁴³⁸. Este autor entiende que la facultad de rechazo de las tareas no es un elemento suficiente para descartar la existencia de una relación subordinada (artículo 10 Directiva)⁴³⁹. Ni tampoco el hecho de que se presten servicios para otras empresas de forma simultánea (artículo 9 de la Directiva)⁴⁴⁰. Además, en cuanto a la posibilidad de sustitución, esta circunstancia no puede ser calificada como determinante para descartar la existencia de una relación subordinada, tal como manifestó la *Supreme Court United Kingdom*, en su resolución 13 de Junio 2018, *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith*⁴⁴¹. Por todo ello, como expone el profesor Beltran de Heredia Ruiz el Tribunal de Justicia de la Unión Europea podría haber llevado a cabo una aproximación más precisa a las particularidades del caso

⁴³⁴GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 17.

⁴³⁵Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19...*op. cit.*

⁴³⁶GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 17.

⁴³⁷ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Sigue el debate jurídico sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual de los repartidores.., y siguen las sentencias favorables a la laboralidad, con algunos claroscuros. Notas internacionales y europeas, y explicación de la sentencia del JS núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020.

⁴³⁸BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*

⁴³⁹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*

⁴⁴⁰BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*

⁴⁴¹BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio...*op. cit.*

5.2. Derecho comparado.

En el contexto normativo comunitario no se atisba una solución clara sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas y por ello, corresponde a los ordenamientos jurídicos nacionales adoptar sus propias soluciones al respecto⁴⁴².

Desde esta perspectiva, se constata la existencia de puntos de vista contradictorios sobre la aplicabilidad o no de los marcos jurídicos existentes a los sistemas de plataformas digitales⁴⁴³. Por un lado, los que piensan que las nuevas realidades del trabajo no encajan en conceptos legales que se califican como “*anticuados*”; por otro lado, los que insisten en dejar claro que la novedad de las plataformas no merece un tratamiento legal especial⁴⁴⁴. En cualquier caso, como bien se ha expresado, unos y otros han reavivado un acalorado debate sobre la relación entre el Derecho y el progreso tecnológico o, mejor expresado, sobre la capacidad de la ley para seguir el ritmo de los avances tecnológicos y la transformación digital del trabajo⁴⁴⁵.

Además, la judicialización del problema plantea retos para jueces y tribunales, al apreciarse en numerosos casos que los esquemas conceptuales tradicionales pudieran no resultar adecuados para dar una respuesta cabal a determinados tipos de trabajo en plataformas, aunque han debido aplicarlos para resolver el conflicto concreto planteado⁴⁴⁶.

En este apartado, analizaremos las medidas legislativas y algunas de las últimas resoluciones judiciales que se han dictado en distintos países de la Unión Europea ante la compleja situación del trabajo en plataformas digitales⁴⁴⁷. En concreto, Italia, Reino Unido y Francia. He elegido estos tres países con el objetivo de ilustrar las distintas respuestas legislativas que pueden darse a este tema.

5.2.1. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Italia.

Las modificaciones legales en 2019, tras los casos judiciales previos, se han producido con la finalidad de articular una respuesta legal en el sistema legal italiano⁴⁴⁸ respecto a las plataformas

⁴⁴²SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 17.

⁴⁴³SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador : derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 17.

⁴⁴⁴SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea....*op. cit.*, p. 17.

⁴⁴⁵SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea....*op. cit.*, p. 17.

⁴⁴⁶SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea....*op. cit.*, p. 17.

⁴⁴⁷SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea....*op. cit.*, p. 18.

⁴⁴⁸SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Concepto de Trabajador y Economía Digital. Respuesta en el contexto internacional y en el Derecho de la UE”, *Revista Derecho social y empresa*, 2021, p. 23.

virtuales. La legislación italiana mantiene la distinción binaria, entre “*lavoratore subordinato*” y “*lavoratore autonomo*”⁴⁴⁹.

En noviembre de 2019 Italia aprobó la Ley 128/2019, que tiene como objetivo la regulación del trabajo a través de plataformas digitales⁴⁵⁰. La ley confirma el carácter autónomo en el que se basa este modelo de trabajo⁴⁵¹. Reconoce explícitamente la autonomía a nivel formal y los elementos característicos para que exista esa relación: la posibilidad de aceptar o rechazar entregas, la falta de una dirección jerárquica de la empresa sobre el trabajador y la necesidad de una retribución no exclusivamente determinada por el tiempo de conexión⁴⁵².

Aún así, la regla crea una doble vía de protección, dependiendo de si la relación entre el trabajador y la plataforma es permanente o no⁴⁵³. Si ésta es continua, hablaremos de un contrato laboral; si no lo es, como ocurre en muchos casos, se tratará de una relación por cuenta propia con derechos reforzados y mayor seguridad jurídica⁴⁵⁴. A continuación veremos los dos regímenes legales que establece la ley de un modo más concreto:

1. Trabajadores que presentan personalmente servicios organizados por el cliente a través de plataformas digitales⁴⁵⁵: hace referencia a que todas las colaboraciones “*permanentes*” estarán sujetas a la normativa del trabajo por cuenta ajena⁴⁵⁶. Tiene en cuenta también que cuando el trabajador colabore de forma “*directa, personal y continua*” con la plataforma digital se dará una relación laboral. La interpretación de esta norma se remite completamente a los tribunales, es decir, ellos decidirán si se da ese elemento de “*permanencia*” que exige la norma para calificar la relación de laboral⁴⁵⁷. Aunque, dada la organización actual de las principales plataformas del país (Deliveroo, Glovo, Just Eat o Uber Eats) parecería difícil sostener una laboralización general⁴⁵⁸. De hecho, ninguna de estas organiza entregas por turnos o de acuerdo con principios de permanencia, tampoco exigen exclusividad ni determinan si llevar a cabo el trabajo y cómo hacerlo⁴⁵⁹.

⁴⁴⁹SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 18.

⁴⁵⁰Ley 128/2019, de 2 de noviembre de 2019, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, n. 257, del 2 de noviembre de 2019.

⁴⁵¹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 7.

⁴⁵²GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “regulación comparada...*op. cit.*, p. 7.

⁴⁵³GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 7.

⁴⁵⁴GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 7.

⁴⁵⁵TODOLÍ SITGES, Adrián, “¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales”, *Argumentos en derecho laboral*, 2020.

⁴⁵⁶GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 8.

⁴⁵⁷GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 7.

⁴⁵⁸GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 8.

⁴⁵⁹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 8.

2. Trabajadores autónomos que reparten bienes a través de medios de dos ruedas en áreas urbanas⁴⁶⁰: alude a aquellos “riders” que no trabajan de manera permanente, a los que califica como autónomos reforzándoles con una serie de derechos individuales⁴⁶¹.

De este modo, la norma parte como regla general, de que los “riders” son trabajadores por cuenta propia, admitiendo, no obstante, que también pueden existir situaciones en que deban ser considerados como trabajadores por cuenta ajena⁴⁶². El elemento diferencial entre considerar a un “rider” como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia se halla en que la colaboración en la plataforma sea principalmente “personal y continua”⁴⁶³. Por lo tanto, cuando los servicios que preste el “rider” reúnan dicha nota de que son realizados de forma “personal y continua”, el trabajador deberá ser considerado como trabajador por cuenta ajena, aplicándose las normas y la protección laboral correspondiente⁴⁶⁴. El problema reside en la ausencia de una definición de lo que cabe entender por “personal y continua”⁴⁶⁵.

Por otro lado, en materia judicial destacamos la siguiente sentencia:

- La sentencia de la Corte di Appello di Torino 26/2019, de 11 de enero de 2019, que declara que el repartidor no es un trabajador por cuenta ajena, sino, todo lo contrario⁴⁶⁶, afirmando que se ha de proteger a los trabajadores autónomos en determinadas circunstancias⁴⁶⁷. En esta sentencia, el órgano judicial considera que no existen indicios de subordinación, esto es, del poder de dirección y del poder disciplinario⁴⁶⁸ de la plataforma, por lo que se trata de un trabajador por cuenta propia pero con características propias, identificando una nueva subcategoría de trabajador autónomo cuya finalidad es “garantizar una mayor protección para los nuevos tipos de trabajo que, como consecuencia de la evolución y de la introducción relativamente acelerada de las tecnologías recientes, se están desarrollando”⁴⁶⁹.

En definitiva, la Ley 128/2019 parte de que la relación que une a los “riders” con las plataformas no es laboral, sino que se fundamenta en la independencia de la prestación, convirtiéndose en laboral cuando resulte principalmente “personal y continua”⁴⁷⁰.

⁴⁶⁰TODOLÍ SITGES, Adrián, “¿Cómo regulamos para acabar con los falsos...*op. cit.*”

⁴⁶¹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 8.

⁴⁶²GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 7.

⁴⁶³GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 7.

⁴⁶⁴GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 7.

⁴⁶⁵GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 7.

⁴⁶⁶GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 9.

⁴⁶⁷SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*”, p. 20.

⁴⁶⁸SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*”, p. 18.

⁴⁶⁹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 9.

⁴⁷⁰GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*”, p. 9.

5.2.2. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Reino Unido.

En el Reino Unido, los derechos laborales están vinculados a la situación laboral, que consta de tres categorías: trabajadores por cuenta propia, trabajador por cuenta ajena o empleado y trabajador⁴⁷¹. Además, es un país en el que se inserta la figura del “*worker*”, diferenciándose del “*employee*” pero también del “*independent contractor*”⁴⁷².

Se ha venido planteando ante los órganos administrativos y judiciales, y de nuevo en la actualidad, si el trabajo en plataformas digitales responde a esa categoría (“*workers*”) o, por el contrario, a la de trabajador autónomo⁴⁷³. Existe por tanto un debate acerca de la calificación jurídica que ha de darse a los repartidores, es decir, si los trabajadores de plataformas deberían ser considerados como trabajadores por cuenta propia, empleados o trabajadores⁴⁷⁴. Una corriente de opinión considera que se precisa la adaptación de la normativa actual y el establecimiento de una nueva regulación; y hay quienes argumentan que el marco legal actual es lo suficientemente flexible para determinar si un trabajador es un “*worker*”⁴⁷⁵ o no. Finalmente, se ha optado por considerar que los trabajadores de plataforma no encajan exactamente en ninguna de estas tres categorías⁴⁷⁶.

En general, el Reino Unido se caracteriza por la ausencia de una respuesta clara por parte del gobierno con respecto a las plataformas digitales⁴⁷⁷. Aun así, en mayo de 2017 la Cámara de los Comunes publicó el informe “*Auto-empleo*” y la “*economía gig*”, en el que ofrece una definición de este tipo de trabajo así como una evaluación crítica de las plataformas y del impacto en las condiciones de trabajo⁴⁷⁸. Posteriormente, en julio de 2017 se llevó a cabo una investigación sobre la economía digital y la situación cambiante del empleo⁴⁷⁹, lo cual dio lugar a que el Gobierno publicara otro documento titulado “*Análisis Taylor de las prácticas modernas de trabajo*”⁴⁸⁰. Este documento aborda diferentes temas y contiene discusiones sobre el acceso a la

⁴⁷¹MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo del empleo y las relaciones laborales en Alemania, Francia y el Reino Unido”, *Economía digital y políticas de empleo*, 2019, p. 124.

⁴⁷²SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 21.

⁴⁷³SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 21.

⁴⁷⁴MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 124.

⁴⁷⁵AIBAR, Javier, “El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social”, *Foro Mundial de la Seguridad Social, 33ª Asamblea General de la AISS*, 2019, p. 17.

⁴⁷⁶MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 124.

⁴⁷⁷MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 125.

⁴⁷⁸AIBAR, Javier, “El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad...*op. cit.*, p. 17.

⁴⁷⁹MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 125.

⁴⁸⁰AIBAR, Javier, “El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad...*op. cit.*, p. 17.

protección social y la situación laboral, y tiene como objetivo garantizar que la legislación laboral actual sea adecuada para un contexto laboral cambiante⁴⁸¹.

Aunque, ante la falta de claridad legal, se ha recurrido a la vía judicial para ir solucionando los conflictos planteados en relación al funcionamiento de las plataformas⁴⁸². A continuación analizaremos brevemente alguna de las sentencias más trascendentes dictadas por los tribunales de este país:

- En primer lugar, la sentencia de la Court of Appeal, Civil Division, el de 19 de diciembre de 2018, Asunto Uber contra Aslam y otros, contra la decisión del Employment Appeal Tribunal (en adelante EAT) 22, el 10 de noviembre de 2017⁴⁸³. El tribunal confirma la decisión del EAT conforme a la cual los conductores de UBER debían ser considerados trabajadores (trabajan para UBER como “workers”) y no trabajadores por cuenta propia/independientes (“independent self-employed contractors”); de modo que tienen derechos laborales, tales como pago de vacaciones, descansos y salario mínimo⁴⁸⁴.
- En segundo lugar, la sentencia dictada por el Central Arbitration Committee, el 17 de noviembre de 2017, Asunto Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo⁴⁸⁵. En la sentencia se debate si los “riders” están en una situación de empleo laboral y si existía obligación de prestar el servicio de una manera personal⁴⁸⁶. El Central Arbitration Committee consideró que los repartidores no eran “workers” y que no estaban en una relación de empleo (“employment relationship”), esto es, no estamos ante una relación de carácter laboral a los efectos de la legislación europea sobre derechos humanos⁴⁸⁷. Ante esta respuesta del tribunal, el sindicato IWGB decidió recurrir la sentencia ante el High Court of Justice el 5 de diciembre de 2018⁴⁸⁸. El tribunal confirmó la sentencia dictada por el CAC⁴⁸⁹ y declaró a los “riders” autónomos y

⁴⁸¹MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 125.

⁴⁸²MOLINA, Oscar, “La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo...*op. cit.*, p. 125.

⁴⁸³Sentencia de la Court of Appeal, Civil Division, el 19 de diciembre de 2018, Asunto Uber v. Aslam y otros, A2/2017/3467, 19 de diciembre de 2018.

⁴⁸⁴SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 22.

⁴⁸⁵SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 24.

⁴⁸⁶Sentencia del Central Arbitration Committee, el 17 de noviembre de 2017, Asunto Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo, TUR1/985(2016), 14 de noviembre de 2017.

⁴⁸⁷SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 24.

⁴⁸⁸Sentencia de High Court of Justice, el 5 de diciembre de 2018, Asunto Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo, CO/810/2018, 5 de diciembre de 2018.

⁴⁸⁹SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 24.

no trabajadores por cuenta ajena, al considerar que la prestación no era de carácter personal y que los repartidores tenían la posibilidad de nombrar a un sustituto⁴⁹⁰.

En este caso, podemos observar que Reino Unido de Gran Bretaña se caracteriza por no tener una respuesta clara de la calificación jurídica de los “riders” y con la necesidad de recurrir a los tribunales del país para resolver los conflictos respecto al tema.

5.2.3. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales de Francia.

En el caso de Francia, este país empezó ya hace unos años a adaptar su legislación laboral a nuevos entornos de trabajo y empleo atípico mediante la creación, a través de la Ley de Modernización de la Economía francesa 2008-776, de una nueva figura, el denominado “*auto-entrepreneur*”⁴⁹¹. Dicha iniciativa y sus beneficios derivados, que se plantearon con carácter general para múltiples sectores productivos, han tenido especial incidencia en el sector de plataformas digitales⁴⁹². Además, esta nueva propuesta constituye una solución idónea para adaptar el estatus jurídico de los repartidores a la realidad digital y dotarlos de mayores coberturas y protección⁴⁹³. En definitiva, el “*rider*” es considerado un “*auto-entrepreneur*”, lo cual significa que es un autónomo pero a quien se le reconocen ciertos derechos.

En agosto de 2016 se reguló por primera vez el trabajo de las plataformas mediante⁴⁹⁴ la Ley 2016-1088, relativa a la modernización del diálogo social y la seguridad por los accidentes de trabajo⁴⁹⁵. Más tarde, esta regulación de condiciones mínimas, se complementó en 2018 con la Ley 2018-771, relativa a libertad de elección de su futuro profesional⁴⁹⁶, que modifica la anterior, y en la que se establece que los trabajadores de las plataformas digitales serán autónomos siempre y cuando las plataformas brinden a estos profesionales determinados beneficios de protección social, prevención de riesgos y políticas de igualdad⁴⁹⁷, entre otros derechos.

El Diario Oficial de la República Francesa publicó el 26 de diciembre de 2019, la Ley 2019-1428, relativa a la orientación de la movilidad⁴⁹⁸. La ley en parte está dedicada a regular las nuevas

⁴⁹⁰Sentencia de High Court of Justice, el 5 de diciembre de 2018, Asunto Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo, CO/810/2018, 5 de diciembre de 2018.

⁴⁹¹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 9.

⁴⁹²GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 9.

⁴⁹³GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 10.

⁴⁹⁴AIBAR, Javier, “El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad...*op. cit.*, p. 15.

⁴⁹⁵Ley 2016-1088, 26 de septiembre de 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 26 septembre 2016.

⁴⁹⁶Ley 2018-771, 5 de septiembre de 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 6 septembre 2018.

⁴⁹⁷AIBAR, Javier, “El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad...*op. cit.*, p. 16.

⁴⁹⁸Ley 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, d'orientation des mobilités, 24 de diciembre de 2019.

formas de movilidad y reforzar la responsabilidad social de las plataformas que ponen en relación por vía electrónica a clientes y prestadores de servicios⁴⁹⁹.

La Ley de Movilidad, que desarrolla un estatuto de trabajo conocido como “*Carta Social*”, busca consolidar una solución para el trabajo en plataformas dirigida a incrementar la seguridad jurídica para empresas y trabajadores, así como dar mayor protección y coberturas a estos últimos⁵⁰⁰. Para ello, la carta de responsabilidad social anima a las plataformas que los deseen a asumir compromisos para mejorar las condiciones de trabajo de los conductores o repartidores, pero sin que representen un riesgo jurídico para las plataformas⁵⁰¹. Así, esta carta y los elementos que contiene no podrán constituir indicios en vista de la recalificación de la relación contractual en asalariada⁵⁰². Esto significa, que la “*Carta Social*” mantiene el régimen de trabajo por cuenta propia, alejándose de la existencia de una relación laboral⁵⁰³. Declarando la relación que une a las plataformas con los “*riders*” como trabajo por cuenta propia pero, al mismo tiempo, se regulan unas garantías y una tutela jurídica para proteger a los riders frente a posibles abusos empresariales⁵⁰⁴.

Para concluir, destacamos tres notorias sentencias dictadas por los tribunales franceses:

- En primer lugar, tenemos la dictada por la Cour D’appel de París, en sentencia dictada el 9 de noviembre de 2017⁵⁰⁵. Para el órgano judicial, no existe prueba alguna del vínculo de subordinación del mensajero con la plataforma “*Deliveroo*”, quedando patente el amplio grado de libertad del que disponía tanto para prestar los servicios encargados como para aceptarlos o no⁵⁰⁶. Además, según la sentencia, el conductor no demostró ninguna directriz de la plataforma, sino que tenía total libertad para trabajar o no, pudiendo elegir cada semana los días que quisiera prestar servicios⁵⁰⁷.
- En segundo lugar, el Conseil de Prud’hommes de París dictó una sentencia el 29 de enero de 2018⁵⁰⁸, donde considera también inexistente una relación asalariada de Uber

⁴⁹⁹ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019.

⁵⁰⁰GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 10.

⁵⁰¹Ley 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, d’orientation des mobilités, 24 de diciembre de 2019.

⁵⁰²ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia...*op. cit.*”

⁵⁰³GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 10.

⁵⁰⁴GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵⁰⁵Sentencia de la Cour d’appel de Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875.

⁵⁰⁶GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵⁰⁷GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵⁰⁸Sentencia del Conseil de Prud’hommes de París, 29 de enero de 2018, n° 16/11460, caso Uber Company.

Company con un “*driver*”⁵⁰⁹. Para el tribunal francés, la conclusión de no laboralidad y sí de autonomía en la prestación del servicio contratado se debe a estos factores: es el propietario de su vehículo y que, por lo tanto, tenía libertad para adoptar el horario de trabajo que le convenía⁵¹⁰; el “*driver*” no recibe instrucciones directamente de la empresa Uber, sino a través de la aplicación móvil; el “*driver*” tiene libertad para adoptar el horario de trabajo que le convenga⁵¹¹. Además, los conductores no tienen ninguna obligación de presencia ni de duración de la conexión, y gozan de total libertad para aceptar o rechazar un viaje, así como para desconectarse si así lo desean, pudiendo trabajar las horas y los días que les interese⁵¹².

- En último lugar, aunque la normativa francesa se sustenta ciertamente en gran medida en la presunción de existencia de una relación no asalariada entre las plataformas y quienes prestan sus servicios para ella, ello no impide en modo alguno que la laboralidad pueda existir⁵¹³. Tenemos en este caso la sentencia de la Cour de Cassation, de 28 de noviembre de 2018, Asunto Take Eat Easy, que revisa la decisión de la Cour d’Appel de París, de 20 de abril de 2017⁵¹⁴. El tribunal apoya la existencia de una relación asalariada, recordando que la existencia de una relación de trabajo asalariada no depende ni de la voluntad de las partes ni de la denominación que las partes otorguen, sino de las condiciones en la que se desarrolle la actividad⁵¹⁵, y en además hace hincapié en el vínculo de subordinación entre las partes⁵¹⁶.

La aproximación efectuada a estos tres ordenamientos jurídicos demuestra la variedad de respuestas legislativas existentes en nuestro entorno jurídico, una armonización por parte de la Unión Europea sería deseable pero esta armonización topa con el concepto de trabajador y empresario, conceptos que se han de determinar en base a las respectivas legislaciones de los Estados miembro.

⁵⁰⁹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵¹⁰ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018.

⁵¹¹GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵¹²GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, “Regulación comparada...*op. cit.*, p. 11.

⁵¹³ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia...*op. cit.*”

⁵¹⁴SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Maria Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 25.

⁵¹⁵SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Maria Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 25.

⁵¹⁶ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia...*op. cit.*”

IV. Propuesta y Conclusiones.

Llegados a la parte final de este trabajo académico, con respecto a las conclusiones, cabe aportar los siguientes puntos:

- **Primera:** la determinación de la naturaleza jurídica de la relación que une a los “riders” con las plataformas digitales no ha sido tarea fácil para nuestro ordenamiento jurídico. Dada la inexistente regulación respecto al tema, han sido los órganos del orden social de la jurisdicción los que han tenido que calificar dicha relación. En ocasiones, las sentencias han apoyado la laboralidad de los repartidores y en otras, han defendido la no laboralidad de estos. La jurisprudencia se ha basado en las notas características para la determinación de una relación laboral, básicamente en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que permite verificar la concurrencia de las notas de voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia a fin de considerar si la relación que une a las partes es asalariada o autónoma. Finalmente, tras numerosas sentencias respecto a esta problemática, la sentencia del Tribunal Supremo, 25 de septiembre 2020, resolvió la controversia sobre la calificación jurídica de los repartidores de plataformas digitales, calificándolos como falsos autónomos y auténticos trabajadores por cuenta ajena. Para ello, ha sido necesario adaptar los indicios de laboralidad a las nuevas realidades de la economía digital por parte de los propios Tribunales laborales. Creo que los Tribunales no pueden configurarse de una forma estática, sino que, por el contrario, deben tener un carácter dinámico⁵¹⁷.

En relación con este apartado, a mi parecer la decisión del Tribunal Supremo es correcta, al observarse en la prestación de servicio realizada por los “riders” para la plataforma virtual los presupuestos sustantivos definidores de una relación contractual laboral asalariada. Aunque, también debemos añadir, que una minoría de los autores del sector doctrinal se ha manifestado en contra de la resolución del Tribunal Supremo porque no consideran a estos trabajadores como asalariados. Con respecto a esta posición doctrinal, es cierto que la laboralización del colectivo de prestadores de servicios a través de plataformas digitales puede generar algunos desajustes, ante la gran variedad de supuestos que podemos encontrarnos; no en vano, algunas de estas prestaciones de servicios ciertamente podrían encontrar un encaje adecuado, en el trabajo autónomo, especialmente, cuando las mismas se prestan a través de plataformas digitales que básicamente limitan su actividad al mero contacto entre usuarios y

⁵¹⁷MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate” *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, 2020, pp. 66-67.

prestadores de servicios⁵¹⁸. Para estos casos, sin embargo, ya existe la posibilidad de destruir la presunción de laboralidad, mediante la prueba de la ausencia de concurrencia de alguno de los presupuestos definidores de la relación laboral a los que se ha hecho referencia anteriormente, y, en especial, de la ajenidad y la dependencia, de modo que, en estos supuestos, nos encontraríamos ante auténticos trabajadores autónomos⁵¹⁹.

- **Segunda:** las innovaciones tecnológicas han permitido el desarrollo y la implantación de sistemas de control, organización y dirección de la actividad a través de plataformas digitales, de forma indirecta o implícita y, por todo esto, es tanto necesario como obligatorio adaptar a esta nueva realidad productiva la definición de ajenidad y dependencia⁵²⁰. En mi opinión la adaptación de los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual efectuada por los Tribunales es correcta, puesto que en el trabajo de plataformas en línea es innegable que las notas de dependencia y ajenidad se traducen a la realidad de formas diferentes a las clásicas⁵²¹.
- **Tercera:** regular la situación laboral de las personas trabajadoras dedicadas al reparto a través de plataformas digitales ha conllevado varias opiniones a favor y en contra. Por un lado, basándonos en un trabajo del profesor Josep Moreno Gené, se observa que mediante la integración de estas nuevas formas de prestación de servicios en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, puede empezar a combatirse la alarmante precariedad laboral que ineludiblemente acompaña siempre a este tipo de servicios, puesto que, aunque la condición de trabajador por cuenta ajena ya no es un auténtico seguro ni una garantía contra la precariedad laboral, lo cierto es que fuera de la tutela dispensada por el Derecho del Trabajo (trabajo autónomo), la precariedad es aún mayor⁵²². Además, el Consejo de Ministros cree firmemente que a través de esta nueva ley se dará protección a las personas trabajadoras que prestan servicios bajo formas de organización y dirección empresarial distintas a las tradicionales, al incorporarse al Estatuto de los Trabajadores y así poder gozar de todos sus derechos⁵²³. Por otro lado, la incertidumbre que muestran algunos de los “riders” tras la nueva regulación son cada vez

⁵¹⁸MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo...*op. cit.*, p. 68-69.

⁵¹⁹MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo...*op. cit.*, p. 68-69.

⁵²⁰Presidencia del Gobierno, “Derechos laborales para las personas dedicadas al reparto por plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021.

⁵²¹España. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...*op. cit.*

⁵²²MORENO GENÉ, Josep, “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo...*op. cit.*, p. 63-64.

⁵²³Presidencia del Gobierno, “Derechos laborales para las personas dedicadas al reparto...*op. cit.*

más notorias, al verse peligrar sus puestos de trabajo. Además, en el debate online que organizó la Fundación Ramón Areces, en mayo de 2021, para analizar *“La regulación jurídica del trabajo en las plataformas digitales”*, María Emilia Casas, expresidenta del Tribunal Constitucional y miembro del Consejo Sociales de la Fundación Ramón Areces, María Luz Rodríguez, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha, y Anna Ginès i Fabrellas, profesora de Derecho del Trabajo y coordinadora del Instituto de Estudios Laborales de la Universitat Ramon Llull apoyaban a los *“riders”* que se muestran escépticos con la nueva regulación jurídica al declarar que *“las empresas que trabajan con los repartidores tengan ahora que darles de alta como asalariados podría reducir su peso específico en muchas empresas y reducir ese porcentaje a la mitad aproximadamente”*.

- **Cuarta:** la reciente ley aprobada ha dado lugar a que las empresas que se encuentran detrás de estas plataformas digitales hayan empezado a proceder a laboralizar a sus trabajadores, puesto que antes de su aprobación y aún alcanzado el acuerdo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el 10 de marzo, estas empresas no habían empezado a laboralizar a sus trabajadores.
- **Quinta:** el Real Decreto Ley sobre *“riders”* modifica el Real Decreto Legislativo 2/2015, incluyendo una Disposición Adicional 23, en la cual se presume la laboralidad de los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas virtuales. Según la ley, los repartidores serán considerados asalariados siempre y cuando en las prestaciones realmente desempeñadas por el *“rider”* concurren los requisitos que determinan la laboralidad. Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que en el supuesto caso de que no estén claras las notas características que determinan que una relación es laboral, se deberá acudir a los juzgados con el fin de resolver esta controversia, lo cual a mi parecer sería volver al punto de salida; dando lugar a que sean los tribunales del orden jurisprudencial social los que deberán resolver este problema, al carecer la nueva ley de una solución en este ámbito.
- **Sexta:** la nueva regulación incluye una modificación en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras en este sector. Esto significa que los Delegados de personal y los Comités de empresa, deberán ser informados de las reglas que encierran los algoritmos y los sistemas de Inteligencia Artificial que pueden incidir en las condiciones laborales por las que se rigen las plataformas digitales. Tal modificación supone un beneficio para los repartidos al tener la posibilidad los representantes legales

de defender los intereses de los trabajadores⁵²⁴. Aunque en mi opinión, también sería conveniente que esos algoritmos fuesen acordados con la parte representante de los trabajadores⁵²⁵ y no solo por parte de la empresa, dado que son los representantes legales junto a la representación sindical los únicos que ejercen la defensa de los derechos y de los intereses de los repartidores⁵²⁶. De esta manera, además, creo que se evitaría la judicialización de los supuestos en que los algoritmos resulten contrarios a la ley o discriminatorios.

- **Séptima:** en el contexto normativo comunitario no se atisba una solución clara sobre la naturaleza jurídica del trabajo en plataformas y por ello, corresponde a los ordenamientos jurídicos nacionales adoptar sus propias soluciones al respecto⁵²⁷. En mi opinión, sería necesario que a nivel europeo existiera una regulación global que abarque todas las problemáticas que se dan en el sector de las plataformas digitales, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas de trabajo digitales⁵²⁸; y dado que este fenómeno es común en todos los países de la Unión Europea. Aunque, estimo que también sería conveniente que independientemente de tener una regulación global, cada país tuviera su propia legislación con sus características específicas, como sucede en algunos países de la Unión Europea. De ahí que la norma jurídica adecuada sería una Directiva Europea, que busque la armonización de las legislaciones de los distintos Estados miembros; algo que, por otra parte viene dado por el reparto de competencias entre la Unión Europea y los Estados miembro derivado del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 153 1b)⁵²⁹. Como hemos mencionado, el actual Derecho y jurisprudencia de la Unión Europea no dan una respuesta eficiente a dicha problemática, teniendo que acudir a los ordenamientos jurídicos nacionales, los cuales en numerosas ocasiones tampoco cuentan con una legislación o jurisprudencia esclarecedora. Teniendo esto en cuenta, la Unión Europea debería buscar respuestas equilibradas y justas, entre el apoyo a la confianza de los empresarios y la garantía de derechos a los trabajadores, instando a realizar esfuerzos considerables para lograr un futuro estable y duradero⁵³⁰.

⁵²⁴BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 148.

⁵²⁵FINEMAN, David, “People Analytics: Recalculating the Route...*op. cit.*

⁵²⁶BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, “Big data: gestión de recursos humanos...*op. cit.*, p. 157.

⁵²⁷SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 17.

⁵²⁸Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas: La Comisión pone en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales”, *Web oficial de la Unión Europea*, 2021.

⁵²⁹Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010, *Boletín Oficial del Estado*, 2010.

⁵³⁰SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea...*op. cit.*, p. 26.

V. Referencias Bibliográficas.

• Libros y Revistas

AGUILAR DEL CASTILLO, Mari Carmen, (HERNANDEZ BEJARANO, Macarena, RODRIGUEZ-PIÑERO, Royo, TODOLI SITGES, Adrián), "Cambiando la forma de trabajar y de vivir de las plataformas a la economía colaborativa real", *Tirant lo Blanch*, 2020. Disponible en: <https://biblioteca-nubedelectura-com.ehu.idm.oclc.org/cloudLibrary/ebook/show/9788413360119>

AIBAR, Javier, "El trabajo en las plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social", *Foro Mundial de la Seguridad Social, 33ª Asamblea General de la AISS*, 2019. Disponible en: [El trabajo en las plataformas digitales \(issa.int\)](#)

ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, "La Lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso "deliveroo". Comentario de la sjs núm. 6 valencia, de 1 de junio de 2018", *IUSLabor 2/2018*, 2018, pp. 281. Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009/IUSLabor.2018.i02.11/432951>

ARA ORTIZ, Alberto; ALFONSO MELLADO, Carlos L., *El trabajador y empresario autónomo*, Tirant lo Blanch, 2018. <https://ehu.on.worldcat.org/oclc/1105536921>

BARCELÓ FERNÁNDEZ, Jesús, "Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020. Disponible en: [Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre - Dialnet \(unirioja.es\)](#) y [Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre \(iustel.com\)](#)

BERNAL SANTAMARÍA, Francisca, "Big data: gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores", *Cuadernos de derecho transnacional*, Vol. 12, Nº. 2, 2020. Disponible en: [Big data: gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

CALVO GALLEGU, Francisco Javier, "Los trabajadores autónomos dependientes una primera aproximación", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 81, 2005. [Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

DUEÑAS HERRERO, Laurentino J., "Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, Vol. 37, no. 2, pp. 275 – 292. Disponible en: [Vista de Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales \(ucm.es\)](#)

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, "La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente", *Revista de Sociales y Jurídicas*, Nº. 3, 2008. Disponible en: [La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

FERNÁNDEZ PRIETO, Marta, "La prestación de servicios a través de plataformas digitales. el caso Deliveroo", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 151, 2020. Disponible en: [La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

GARCÍA GONZALEZ, Guillermo, POQUET CATALÁ, Raquel, "REGULACIÓN COMPARADA: APROXIMACIONES PÚBLICAS AL TRABAJO EN PLATAFORMAS", *Unir*, 2020. Disponible en: [REGULACIÓN-COMPARADAPLATAFORMAS-2.pdf \(unir.net\)](#)

GONZALEZ ORTEGA, Santiago, "Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 138, 2017. Disponible en: [Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

GUERRERO VIZUETE, Esther, "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", *IUSLabor 1/2019*, 2019. Disponible en: [824935a7-7dd8-5a7d-e9a5-88845b1b3daa \(upf.edu\)](https://824935a7-7dd8-5a7d-e9a5-88845b1b3daa.upf.edu)

GUERRERO VIZUETE, Esther, *Aproximación al ámbito subjetivo del trabajador autónomo*, Tirant lo Blanch, 2017. Disponible en: <https://ehu.on.worldcat.org/oclc/1105480213>

MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, "El trabajo en las plataformas digitales pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica", *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJSEBC*, Vol. 6. N°. 2. 2019. Disponible en: [El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquin, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2020. Disponible en: <https://ehu.on.worldcat.org/oclc/1178799283>

MIRANDA BOTO, José María, "Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 149, 2019, pp. 80. Disponible en: [Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva \(UE\) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

MOLINA, Oscar, "La Regulación en la Economía Digital: Un análisis comparativo del empleo y las relaciones laborales en Alemania, Francia y el Reino Unido", *Economía digital y políticas de empleo*, 2019. Disponible en: [La Regulación de la economía digital : - Dipòsit Digital de Documents de la UAB y 205107_Molina_Perspectiva_comparada_def.pdf \(uab.cat\)](#)

MONEREO PÉREZ, José Luis; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, "Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia. STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº4, 2020. Disponible en: [BOE.es - Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia.](#)

MORENO, Josep, "El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate" *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2020. Disponible en: [Vista de El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo: el Tribunal Supremo zanja el debate | IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball \(raco.cat\)](#)

NIETO ROJAS, Patricia, "Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales.comentario a la sjs, núm. 39, de madrid, de 3 de septiembre de 2018", *IUSLabor 1/2019*. Disponible en: [Vista de Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales | IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball \(raco.cat\)](#)

OJEDA AVILÉS, Antonio, "Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato", *Tribunal social: Revista de seguridad social y laboral*, N° 195, 2007. Disponible en: [idUS - Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato](#)

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, (Madrid, 2020). Disponible en: <https://ehu.on.worldcat.org/oclc/1198823728>

PALOMINO SAURINA, Pilar, "Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud", *DS: Derecho y salud*, Vol. 18, N°. 2, 2009. Disponible en: [Regulación jurídica de la relación laboral de especialistas en ciencias de la salud - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

PAZOS PÉREZ, Alexandre, “Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito: Revista xurídica da Universidade de Santiago de Compostela*, Vol. 21, Nº 2, 2012. Disponible en: [Régimen jurídico del trabajo por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente \(TRADE\) - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, “Trabajo subordinado y trabajo autónomo: los nuevos contornos de la dependencia de los profesionales cualificados. STSJ de Aragón-SOC núm. 74/2020, de 10 de febrero.”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Nº4, 2020. Disponible en: [BOE.es - Trabajo subordinado y trabajo autónomo: los nuevos contornos de la dependencia de los profesionales cualificados.](#)

RUEDA RODRÍGUEZ, Alma Elena, “Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva (UE) 2019/1152”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Nº. 31, 2020. Disponible en: [Condiciones laborales en la Unión Europea: Directiva \(UE\) 2019/1152 - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, CRISTINA, “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 37, 2002. Disponible en: [idUS - El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario](#)

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Maria Yolanda, “Concepto de Trabajador y Economía Digital. Respuesta en el contexto internacional y en el Derecho de la UE”, *Revista Derecho social y empresa*, 2021. Disponible en: [Concepto de Trabajador y Economía Digital. Respuesta en el contexto internacional y en el Derecho de la UE - Dialnet \(unirioja.es\)](#) y [Librería Dykinson -](#)

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Maria Yolanda, “Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: derecho de la unión europea y ordenamientos nacionales”, *In Nuevas Tecnologías y Protección de datos. Dirección General de Trabajo*, 2019. Disponible en: [Economía de Plataformas Oviedo febrero 2019 E PRINTS.pdf \(ucm.es\)](#) y [Economía de plataformas digitales y concepto de trabajador: Derecho de la Unión Europea y ordenamientos nacionales Digital platforms and the concept of the worker: European Union Law and national rules - E-Prints Complutense \(ucm.es\)](#)

SANZ DE MIGUEL, Pablo, “Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, Vol. 37, no. 1, pp. 67 – 89. Disponible en: [Vista de Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español \(ucm.es\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 2015. Disponible en: [El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

TOYAMA MIYAGUSUKI, Jorge; RODRÍGUEZ LEÓN, Ariana, “Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial”, *THEMIS: Revista de Derecho*, Nº. 75, 2019. Disponible en: [Algoritmos laborales: big data e inteligencia artificial - Dialnet \(unirioja.es\)](#)

VALDÉS ALONSO, Alberto, “La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate”, *Revista de estudios cooperativos*, Vol. 96, 2009, pp. 149. Disponible en: [La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate – DOAJ](#) y [Vista de La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007: apuntes para un debate \(ucm.es\)](#)

- **Legislación**

Comisión Europea, “Protección de las personas que trabajan a través de plataformas: La Comisión pone en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales”, *Web oficial de la Unión Europea*, 2021. Disponible en: [Protección de las personas que trabajan a través de plataformas \(europa.eu\)](#)

Consejo de la Unión Europea, “Conclusiones relativas al Plan Coordinado sobre la Inteligencia Artificial”, *Consejo de la Unión Europea*, 6177/19, 2019. Disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6177-2019-INIT/es/pdf>

Consejo de la Unión Europea, “Directrices éticas para una IA fiable”, *Publicaciones de la Unión Europea*, 2019. Disponible en: [Directrices éticas para una IA fiable - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications-office.europa.eu/en/publications-and-communications/directrices-eticas-para-una-ia-fiable/)

España. Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255. Disponible en: [BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](https://www.boe.es/boe/L-2015-11430.html)

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, 8 de agosto de 2000, núm. 189. Disponible en: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

España. Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2018, núm. 314. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/12/28/28>

Ley 128/2019, de 2 de noviembre de 2019, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, n. 257, del 2 de noviembre de 2019. Disponible en: [Legge-n-128-del-02112019.pdf \(cliclavoro.gov.it\)](https://www.governo.it/leggi/legge-128-2019)

Ley 2016-1088, 26 de septiembre de 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, 26 septembre 2016. Disponible en: [LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - Dossiers législatifs - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/9/26/2016-1088)

Ley 2018-771, 5 de septiembre de 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, 6 septembre 2018. Disponible en: [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Dossiers législatifs - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/9/5/2018-771)

Ley 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, d'orientation des mobilités, 24 de diciembre de 2019. Disponible en: [LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/12/24/2019-1428)

Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 30 de marzo de 2010, *Boletín Oficial del Estado*, 2010. Disponible en: [BOE.es - DOUE-Z-2010-70002 Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa.](https://www.boe.es/boe/L-2010-70002.html)

Unión Europea. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, L 299/9, 18 de noviembre de 2003. Disponible en: [38730 9..9 \(boe.es\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj)

Unión Europea. Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los Servicios en el mercado interior, L 376/36, 27 de diciembre de 2006. Disponible en: [L00036-00068.pdf \(boe.es\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj)

Unión Europea. Directiva 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, L 186/105, 11 de julio de 2019. Disponible en: [Directiva \(UE\) 2019/ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea \(boe.es\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj)

- **Documentos del Gobierno de España**

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020”, *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2018. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO_ESTATAL/Doc_Organismo/Plan_Estrat_formato.pdf

Presidencia del Gobierno, “Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, la ministra de Política Territorial y Función Pública, la ministra de Trabajo y Economía Social, y el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones”, *la Moncloa*, 2020. Disponible en: [La Moncloa. 29/09/2020. Comparecencia de la ministra de Hacienda y portavoz del Gobierno, la ministra de Política Territorial y Función Pública, la ministra de Trabajo y Economía Social \[Consejo de Ministros/Transcripción de las ruedas de prensa\]](#)

Presidencia del Gobierno, “Derechos laborales para las personas dedicadas al reparto por plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021. Disponible en: [La Moncloa. 11/05/2021. El Gobierno garantiza los derechos laborales de los repartidores a través de plataformas digitales \[Consejo de Ministros/Resúmenes\]](#)

Presidencia del Gobierno, “Derechos laborales para las personas dedicadas al reparto por plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021. Disponible en: [La Moncloa. 11/05/2021. Derechos laborales para las personas dedicadas al reparto por plataformas digitales \[Consejo de Ministros\]](#)

Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021. Disponible en: [La Moncloa. 10/03/2021. El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales \[Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social\]](#)

Presidencia del Gobierno, “El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021. Disponible en: [La Moncloa. 10/03/2021. El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales \[Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social\]](#)

Presidencia del Gobierno, “El último acuerdo social sitúa a España en cabeza de la Unión Europea en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en reparto de plataformas digitales”, *la Moncloa*, 2021. Disponible en: [La Moncloa. 11/03/2021. El último acuerdo social sitúa a España en cabeza de la Unión Europea en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en reparto de \[Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social\]](#)

Presidencia del Gobierno, “La ministra de Trabajo ofrece a su homólogo alemán "aunar fuerzas" para avanzar en la lucha contra la precariedad y en un sistema de rentas mínimas en la Unión Europea”, *la Moncloa*, 2020. Disponible en: [La Moncloa. 14/07/2020. La ministra de Trabajo ofrece a su homólogo alemán "aunar fuerzas" para avanzar en la lucha contra la precariedad y en un sistema de rentas mínimas en la Unión \[Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social\]](#)

Presidencia del Gobierno, “La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, se reúne con el colectivo de riders para abordar su situación laboral”, *la Moncloa*, 2020. Disponible en: [La Moncloa. 01/06/2020. La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, se reúne con el colectivo de riders para abordar su situación laboral \[Prensa/Actualidad/Trabajo y Economía Social\]](#)

- **Sentencias**

Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22 de abril de 2020, C-692/19, Caso Yodel Delivery Network. Disponible en: [autotribunaljusticiaunióneuropeasalaoctavade22abril2020_.pdf \(clickdimensions.com\)](#) y [CURIA - Documentos \(europa.eu\)](#)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1) de 25 de enero de 2000 (recurso n.º 582/1999). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c7eb3af1cf9054dc/20040515>

Sentencia del Tribunal Supremo 1404/2014 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de febrero de 2014 (recurso 3205/2012). Disponible en: [STS 1404/2014 - ECLI:ES:TS:2014:1404 - Poder Judicial](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1404/2014)

Sentencia del Tribunal Supremo 1773/2018 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de abril de 2018 (recurso 179/2016). Disponible en: [STS 1773/2018 - ECLI:ES:TS:2018:1773 - Poder Judicial](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1773/2018)

Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social, Sección 991), de 25 de septiembre de 2020 (recurso n.º 4746/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001> y <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/374987>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña 1034/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 21 de febrero de 2020 (recurso n.º 5613/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e8410863ea8641b6/20200519>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña 2557/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 16 de junio 2020, (recurso n.º 5997/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ba79bcc883114676/20200914>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 1155/2019 (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 de noviembre de 2019 (recurso n.º 588/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6d04f28f2ec990a2/20191216>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 40/2020 (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de enero de 2020 (recurso n.º 1323/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200212>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid 715/2019 (Sala de lo Social, Sección 4), de 19 de septiembre de 2019 (recurso n.º 195/2019) Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oviedo 1818/2019 (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020 (recurso n.º 1143/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0b968c107b39887d/20190805>

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1), de 17 de febrero de 2020 (recurso n.º 2253/2019). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/acb03612b683039b/20200513>

Sentencia del Tribunal Supremo francés de 28 de noviembre de 2018, caso Take Eat Easy. Disponible en: [Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 \(17-20.079\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737 | Cour de cassation](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/Arrêt_n°1737_du_28_novembre_2018_(17-20.079)_-Cour_de_cassation_-_Chambre_sociale_-_ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737_|_Cour_de_cassation)

Sentencia del Conseil de Prud'hommes de París, 29 de enero de 2018, n.º 16/11460, caso Uber Company. Disponible en: [sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf \(diritto-lavoro.com\)](https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/sentenza-del-29-gennaio-2018.pdf_(diritto-lavoro.com))

Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 193/2019 (Sala de lo Social, Sección 31), de 11 de junio de 2019, (recurso n.º 662/2017). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/53700d39b8734b2f/20190613>

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 188/2019 (Sala de lo Social, Sección 19), de 22 de julio de 2019 (recurso n.º 510/2018). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5f836ac52fa64406/20190829>

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017). Disponible en: [SJSO 3042/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:3042 - Poder Judicial](#)

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 284/2018 (Sala de lo Social, Sección 39), de 3 de septiembre de 2018 (recurso n.º 1353/2017). Disponible en: [SJSO 3042/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:3042 - Poder Judicial](#)

Sentencia de High Court of Justice, el 5 de diciembre de 2018, Asunto Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo, CO/810/2018, 5 de diciembre de 2018. Disponible en: [The Independent Workers Union of Great Britain, R \(On the Application Of\) v Central Arbitration Committee : Re: Deliveroo \[2018\] EWHC 3342 \(Admin\) \(05 December 2018\) \(bailii.org\)](#)

Sentencia de la Cour d'appel de Paris, 9 novembre 2017, n° 16/12875, caso Deliveroo. Disponible en: [Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 novembre 2017, n° 16/12875 | Doctrine](#)

Sentencia de la Court of Appeal, Civil Division, el 19 de diciembre de 2018, Asunto Uber v. Aslam y otros, A2/2017/3467, 19 de diciembre de 2018. Disponible en: [uber v aslam and others appeal judgment \(judiciary.uk\)](#)

Sentencia del Central Arbitration Committee, el 17 de noviembre de 2017, Asunto Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) contra RooFoods Limited T/A Deliveroo, TUR1/985(2016), 14 de noviembre de 2017. Disponible en: [Case Number: TUR1/985\(2016\) \(publishing.service.gov.uk\)](#)

- **Doctrina Científica**

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2019. Disponible en: [Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? \(¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?\) – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES \(ignasibeltran.com\)](#)

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020. Disponible en: [El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio \(decepcionante\) del TJUE \(asunto ‘Yodel Delivery Network’\) – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES \(ignasibeltran.com\)](#)

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “Riders de Glovo: ¿trabajadores o TRADEs? (¿hasta qué punto estamos «apegados» a nuestras ideas?)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2019. Disponible en: [Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES \(ignasibeltran.com\)](#)

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, “STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020. Disponible en: [STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena \(y no necesitan una regulación especial\) – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES \(ignasibeltran.com\)](#)

El mercantil, “Los ‘riders’ pasan a ser asalariados tras la aprobación de la nueva ley”, *El mercantil*, 2021. Disponible en: [Los 'riders' pasan a ser asalariados tras la aprobación de la nueva ley – El Mercantil](#)

FINEMAN, David, “People Analytics: Recalculating the Route”, *Deloitte Insights*, 2017. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2017/people-analytics-in-hr.html>

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Casos Foodora (Australia) y Take It Easy (Francia). No son riders, drivers o contractors. Son trabajadores por cuenta ajena”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018. Disponible en: [EL BLOG DE EDUARDO ROJO:](#)

[Casos Foodora \(Australia\) y Take It Easy \(Francia\). No son riders, drivers, o contractors. Son trabajadores por cuenta ajena. \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero. (Actualizado a 7 de agosto)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Glovo. Los repartidores son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero. \(Actualizado a 7 de agosto\) \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: La regulación contractual de los trabajadores de plataformas en Francia. Lo que se quiere contar, y lo que se debe explicar. A propósito de la Ley de 24 de diciembre de 2019 de orientación de las movilidades \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pues sí, la saga Glovo (y los glovers) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que declara la laboralidad, y recordatorio de las sentencias del JS núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 y del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019(y II)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Pues sí, la saga Glovo \(y los glovers\) merecen un caso práctico. Notas a la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, que declara la laboralidad, y recordatorio de las sentencias del JS núm. 39 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 y del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019\(y II\) \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Sigue el debate jurídico sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual de los repartidores., y siguen las sentencias favorables a la laboralidad, con algunos claroscuros. Notas internacionales y europeas, y explicación de la sentencia del JS núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sigue el debate jurídico sobre la naturaleza jurídica de la relación contractual de los repartidores., y siguen las sentencias favorables a la laboralidad, con algunos claroscuros. Notas internacionales y europea, y explicación de la sentencia del JS núm. 2 de Zaragoza de 27 de abril. \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Sobre el sustento jurisprudencial a la fundamentación jurídica de las sentencias que declaran la no laboralidad de los repartidores de Glovo. Una nota crítica”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Sobre el sustento jurisprudencial a la fundamentación jurídica de las sentencias que declaran la no laboralidad de los repartidores de Glovo. Una nota crítica. \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 17 de enero de 2020 (y recordatorio de la dictada por el JS núm. 19 de Madrid de 22 de julio de 2019)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Suma y sigue. Los repartidores de Deliveroo son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Madrid de 17 de enero de 2020 \(y recordatorio de la dictada por el JS núm. 19 de Madrid de 22 de julio de 2019\). \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de las plataformas) (y II)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2018. Disponible en: **[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales \(especial atención a la economía de las plataformas\) \(y II\). \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)**

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Una más (y van...). Los repartidores (mensajeros, riders...) son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 16 de junio de 2020, y amplio recordatorio de la del JS núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 (caso Deliveroo). Actualización a 28 de septiembre”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2020. Disponible en: [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Una más \(y van...\). Los repartidores \(mensajeros, riders...\) son trabajadores por cuenta ajena. Notas a la sentencia del TSJ de Cataluña de 16 de junio de 2020, y amplio recordatorio de la del JS núm. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019 \(caso Deliveroo\). Actualización a 28 de septiembre \(eduardorjotorrecilla.es\)](#)

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Volvemos a hablar de la saga de los glovers. Reflexiones varias, y notas críticas, al hilo de la sentencia del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (actualizado a 19 de octubre)”, *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2019. Disponible en: [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Volvemos a hablar de la saga de los glovers. Reflexiones varias, y notas críticas, al hilo de la sentencia del TSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 \(actualizado a 19 de octubre\) . \(eduardorjotorrecilla.es\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019. Disponible en: [Análisis de la Primera Sentencia de un Tribunal Superior de Justicia que declara a un rider falso autónomo. – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2020. Disponible en: [Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo sobre los falsos autónomos en Glovo – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”?”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019. Disponible en: [Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”? – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales”, *Argumentos en derecho laboral*, 2020. Disponible en: [¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

TODOLÍ SITGES, Adrián, “El TSJ de Madrid confirma Sentencia declarando a un rider verdadero AUTÓNOMO”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019. Disponible en: [El TSJ de Madrid confirma Sentencia declarando a un rider verdadero AUTÓNOMO – Argumentos en Derecho Laboral \(adriantodoli.com\)](#)

Vlex, “Riders ¿autónomos, falsos autónomos o trabajadores por cuenta ajena?”, *Vlex*, 2019. Disponible en: [Riders ¿autónomos, falsos autónomos o trabajadores por cuenta ajena? - Blog de Actualidad de vLex \(vlexblog.com\)](#)