



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

LA
LABORALIDAD DE LOS
RIDERS, DOCTRINA
FINALMENTE UNIFICADA

Autora: María Nieto Blanco

5º E-3 C

Derecho Laboral

Tutora: María José López Álvarez

Madrid

Abril 2021

RESUMEN

Son numerosas las circunstancias que han hecho que la palabra “*rider*”, hasta hace poco desconocida por la mayoría de la sociedad, se haya convertido en un gran protagonista mediático actual.

Las actuales restricciones para paliar la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 han puesto de manifiesto la importancia del reparto a domicilio, y se ha empezado a valorar el trabajo de los que en adelante serán nuestros protagonistas: los repartidores, también conocidos como “*riders*”.

Pero su relevancia actual, no es consecuencia únicamente de tales restricciones, sino que ha sido principalmente ocasionada por la Sentencia del Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020 que ha supuesto la modificación del panorama legal que venía regulando a este colectivo hasta el momento.

El carácter autónomo que les caracterizaba ha sido reemplazado por el de asalariados (trabajadores). Esto ha generado numerosas disputas protagonizadas por quienes consideran que se debe establecer una regulación especial adaptada a los nuevos indicios de laboralidad causados por el avance tecnológico.

Palabras clave: riders, asalariados, nuevos indicios de laboralidad, regulación especial.

ABSTRACT

Numerous circumstances have led to the word "rider", unknown by most of society hitherto, becoming a major protagonist in today's media.

The current restrictions to alleviate the health crisis caused by Covid-19 have highlighted the importance of home delivery, and people have begun to value the work of those who will henceforth be our protagonists: the delivery drivers, also known as "riders".

However, their current relevance is not only a consequence of these restrictions, but has mainly been caused by the Supreme Court ruling of 25 September 2020 which has led to the modification of the legal framework that had been regulating this group until now.

The autonomous nature that characterised them has been replaced by the concept of salaried employees (workers). This has generated numerous disputes led by those who consider that a special regulation should be established in order to adapt to the new signs of employment caused by technological progress.

Keywords: riders, salaried workers, new indications of labour, special regulation.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Objetivos.....	7
1.2. Metodología.....	7
1.3. Justificación del tema.....	8
1.4. Estructura	8
2. LOS RIDERS	10
2.1. ¿Quiénes son los riders?	10
2.2. Origen del negocio de “delivery”	11
2.3. Empresas empleadoras.....	13
2.3.1. Características esenciales	13
2.3.2. Modelo de negocio	14
2.4. Situación actual.....	15
2.4.1. Limbo legal.....	16
2.4.2. Colectivo esencial actualmente	17
3. DIFERENCIAS CLAVES ENTRE TRABAJADORES Y AUTÓNOMOS.....	19
3.1. Naturaleza jurídica del contrato de los prestadores en estos nuevos modelos de negocio.....	19
3.1.1. Trabajador autónomo.....	19
3.1.2. TRADE.....	20
3.1.3. Irrelevancia del “nomen iuris”.....	21
3.2. Notas de laboralidad según el Estatuto de los trabajadores (ET)	22
3.2.1. Ajenidad y dependencia.....	22
3.2.2. Presunción de laboralidad.....	24
3.3. Indicios de laboralidad en el caso de los riders	25
3.3.1. Ajenidad de los riders	25
3.3.2. Dependencia de los riders.....	27
3.4. Indicios de autonomía en el caso de los riders.....	30
4. DEBATE DOCTRINAL.....	33
4.1. Ausencia de doctrina pacífica	33
4.1.1. Disputas a lo largo de los años	33
4.1.2. Intervención de la Unión Europea	34
4.2. Unificación de doctrina.....	35

4.2.1.	Sentencia del Tribunal Supremo (TS) confirmando la laboralidad.....	35
a.	Primer pronunciamiento del TS en materia de riders.....	35
b.	Hechos probados de la sentencia.....	36
c.	Argumentos de la Sentencia e indicios de laboralidad.....	38
d.	Conclusiones de la sentencia.....	42
4.2.2.	Ley de Riders.....	43
a.	Propuesta y negociaciones	43
b.	Últimos pasos para la publicación.....	45
c.	Texto Final	45
5.	POSICIONAMIENTO DE LOS RIDERS ANTE ESTA SITUACIÓN.....	48
5.1.	Consecuencias de que sean considerados asalariados	48
5.1.1.	Problemas a los que se enfrentan.....	48
5.1.2.	Ventajas de la nueva situación	49
5.2.	División de las Asociaciones de riders	50
6.	CONCLUSIONES	53
6.1.	Perspectiva de futuro	53
6.2.	Aportación personal.....	54
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	56
7.1.	Legislación.....	56
7.2.	Jurisprudencia	56
7.3.	Obras Doctrinales	57
7.4.	Recursos de Internet.....	57

LISTADO DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
Art./s.	Artículo
n.	número
BOE	Boletín Oficial del Estado
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
App./s.	Aplicación móvil
PIB	Producto Interno Bruto
ET	Estatuto de los Trabajadores
TRADE	Trabajador autónomo económicamente dependiente
Glovo	Glovoapp 23 S.L.
UE	Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TFUE	Tratado de funcionamiento de la Unión Europea
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
ADigital	Asociación Española de la Economía Digital
Asoriders	Asociación española de riders mensajeros
APRA	Asociación Profesional de Riders Autónomos
AAR	Asociación Autónoma de Riders

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivos

Mi objetivo con este trabajo es aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de mi carrera en el estudio de un caso actual de gran relevancia e impacto social.

La idea es ser capaz de poner en práctica lo aprendido en los cursos académicos precedentes, especialmente en mi asignatura de Derecho Laboral. De este modo, pretendo demostrar que estoy lo suficientemente familiarizada con esta disciplina como para poder realizar un análisis en profundidad de un tema con repercusión laboral y sacar conclusiones de ello.

De forma paralela, aparte de aplicar lo aprendido, pretendo ahondar en la materia y adquirir nuevos conocimientos. Al haber elegido un tema concreto dentro de esta extensa disciplina, se me permite dedicarle más tiempo a este análisis específico y así poder especializarme en la cuestión.

1.2. Metodología

Para alcanzar estos objetivos, pretendo realizar una búsqueda exhaustiva de jurisprudencia, doctrina y noticias de actualidad. Quiero ponerme en los ojos de la sociedad en su conjunto, de las asociaciones que cuestionan dicho tema y de los Tribunales. Al dar una visión de todos estos colectivos, y entender los argumentos que defienden cada uno de ellos, creo que me será más fácil llegar a la esencia del debate y sacar importantes conclusiones.

Además, es importante destacar, que en este debate jurisprudencial y social existen posiciones muy remarcadas tanto a favor como en contra. Ello, despierta también mi interés por analizar en profundidad ambas posturas, y entender cuáles son las razones que causan semejante división.

Por todo ello, la metodología que voy a seguir a lo largo de este trabajo va a estar centrada en estudiar los argumentos de cada colectivo implicado, desde las perspectivas de ambas posiciones (a favor y en contra).

1.3. Justificación del tema

En cuanto al tema escogido, he basado mi elección en diferentes cuestiones.

En primer lugar, me he decantado por una cuestión de índole laboral, porque me parece un ámbito especialmente relevante ante la situación de desestructuración social que estamos presenciando actualmente. Las restricciones para paliar la crisis sanitaria iniciada a principios del 2020, han supuesto la destrucción de numerosos puestos de trabajo, y ha despertado la importancia de tener una adecuada regulación laboral.

A la vista de esta situación, y tras haberme decantado por esta disciplina, quise estudiar un tema de actualidad que tuviese una gran repercusión social. Es por ello que, tras haber sido dictada recientemente una sentencia que parece unificar al fin una doctrina tan dividida, he escogido el tema de la condición de laboralidad de los riders.

1.4. Estructura

En cuanto a la forma de estructurar el trabajo, considero que es esencial comenzar definiendo el concepto de “rider” y el estado de estos en la sociedad.

Tras ello, a través de distintos apartados, entraré en el fondo del asunto del tema planteado. Con el objetivo de dar coherencia al trabajo, comenzaré explicando cual es el debate al que nos enfrentamos, y las diferencias entre los indicios de laboralidad y de autonomía, aportando ejemplos concretos.

Una vez explicadas las piezas claves y los precedentes de la cuestión, comenzaré a analizar el debate doctrinal y las distintas posturas de los

Tribunales. En este apartado haré especial hincapié en la sentencia del Tribunal Supremo que ha dado claridad a la cuestión, así como en el texto legal conocido como “La Ley Rider”.

Finalmente, antes de las conclusiones oportunas, explicaré cual es la postura de las diferentes asociaciones de riders ante esta situación, así como las consecuencias que supone para estos el fallo del Tribunal Supremo.

2. LOS RIDERS

2.1. ¿Quiénes son los riders?

La velocidad con la que se va actualizando el mundo de los negocios influido por las nuevas tecnologías, hace que nos sea a veces imposible avanzar al mismo ritmo y entender el significado de los tecnicismos de esta nueva disciplina. Es por ello que la palabra “riders” continúa siendo para muchos una palabra desconocida.

Los riders son los repartidores que trabajan para plataformas tecnológicas que realizan un servicio de entrega de toda clase de bienes (prioritariamente comida) a sus clientes.

El reparto es asignado por la empresa, así como las tarifas y las tasas. En cuanto al material empleado, los riders utilizan mochilas o cajas impermeables con el logo de la compañía que les alquila la propia empresa. Además, para realizar el servicio, es necesario disponer de un medio de transporte, que puede ser automóvil, motocicleta o bicicleta, y de un teléfono inteligente; materiales que son aportados por los propios repartidores.

En cuanto al perfil de los riders, destacan una serie de características. Al ser una actividad que requiere traslado en espacios públicos y habitualmente en bicicleta, y por lo tanto supone un elevado desgaste físico, la presencia de jóvenes es elevada. Además, por la misma razón, predominan los riders masculinos (87%), aunque también hay mujeres. También existe una elevada presencia de migrantes latinos, en especial de “recién llegados”. Y es que las facilidades de acceso que ofrece este trabajo, así como su carácter internacional, hace que para un tercio de los repartidores sea el primer trabajo al llegar a España. En España se contabilizan 29.300 mensajeros, de los que al rededor del 64% son de América Latina. Por su parte, un 28% son españoles, un 4% ciudadanos de la Unión Europea, y el resto de otros países (Expansión, 2020).

Los riders encuestados dicen ingresar alrededor de 332 euros a la semana, lo que equivale a 1.328 euros mensuales. Una cifra ligeramente por encima del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI).

Las facilidades para acceder inicialmente a este trabajo vienen dadas, entre otras causas, por el hecho de que estas plataformas pueden sumar repartidores casi ilimitadamente. Y es que, las regulaciones en esta materia son prácticamente nulas. Los requisitos suelen reducirse a acreditar identidad (en ocasiones con documento extranjero), poseer un medio de transporte (moto, bicicleta o auto) y tener un smartphone con plan de internet suficiente para manejar la aplicación. En algunos países europeos, como es el caso de España, se suma la obligación de estar dado de alta como trabajador autónomo.

Como vemos, las condiciones requeridas para que los repartidores sean “activados” en la aplicación móvil (en adelante, App.) son mínimas. Esta es la principal razón por la que muchos de los repartidores escogen trabajar en este servicio. Se ven especialmente atraídos por la facilidad para empezar a trabajar. Según una encuesta de la Asociación de Internautas, el 38% se convirtió en rider por las escasas dificultades para comenzar a generar ingresos y un 30% lo hizo por la “flexibilidad horaria”.

Tras esta primera introducción al mundo laboral de los riders, es inevitable que surjan preguntas como: ¿Se rigen por el Estatuto de los Trabajadores quien realizar este servicio de reparto? ¿Son microempresarios, trabajadores autónomos, o asalariados? ¿Qué conflictividades laborales surgen? ¿Carecen de empleador o poseen empleadores ‘ocultos’?

A través de un análisis jurisprudencial y social, a lo largo de este trabajo, se intentará dar claridad a todas estas cuestiones conflictivas, identificando los desafíos laborales que suponen estas plataformas tecnológicas.

2.2. Origen del negocio de “delivery”

En las últimas décadas hemos visto como la tecnología se ha ido implementado en todos los sectores. Era inevitable que tarde o temprano surgieran start-ups tecnológicas destinadas a suplir una necesidad nunca antes cubierta. Y es que las primeras plataformas digitales de entrega a domicilio (delivery) crearon un servicio completamente innovador, la idea de “realizar los recados” de sus clientes. Dar a la sociedad la opción de solicitar la entrega de comida, bienes de limpieza, regalos o cualquier cosa que necesitaran, a sus propios domicilios .

Fue en 2015, cuando España abrió sus puertas a este negocio. Entre las principales y más polémicas aplicaciones de reparto destacaba Deliveroo, por ser la primera en instalarse en nuestro País. Se trataba de una compañía británica de reparto de comida que inició sus operaciones en Londres en 2013. Su rápido crecimiento, expandiéndose por 200 ciudades de 12 países de Europa, Asia y Australia, la convierte en uno de los mayores éxitos tecnológico de Europa (Expansión, 2018).

Un año más tarde, el sector se vio revolucionado por Glovo, una empresa “made in spain” que entró en 2016 en el mercado de delivery (entrega a domicilio). Se trata de una start-up española que comenzó a operar en Barcelona. La idea de su fundador, Oscar Pierre, al crear este negocio, era “que otros hiciesen los recados por ti”. Glovo tardó tan solo dos años en alcanzar un nivel de presencia similar al de Deliveroo, y pronto incrementó las categorías “on demand” más allá de los alimentos, como la lavandería o productos de supermercado (Marketing4ecommerce, 2021)

Aunque, por su origen español, Glovo es quizás la mas valorada en nuestro país, junto a ella encontramos otras plataformas que ofrecen el mismo servicio y que han ido expandiéndose internacionalmente estos últimos años. Entre ellas destacan: Uber Eats, Deliveroo, Grubhub, Just eat, Meituan Weimei y DoorDash.

Las calles de las grandes ciudades del mundo no tardaron en llenarse de trabajadores jóvenes en bicicleta, con llamativas mochilas que ilustraban el nombre de todas estas plataformas.

2.3. Empresas empleadoras

2.3.1. Características esenciales

Todas estas plataformas tecnológicas coinciden en el mismo modelo de negocio, y comparten unas características esenciales. Por la forma en que se organizan, podrían diferenciarse dos elementos del negocio:

Por un lado, encontramos la importancia de la tecnología (talento tech). Y es que la base de su negocio es materializar el servicio a través de una App. con información sobre los requerimientos de reparto. A través de esta herramienta las empresas organizan el trabajo de los repartidores. Con este mecanismo estas compañías pretenden desvincularse de cualquier relación laboral y presentarse como una intermediación tecnológica entre consumidores y ‘emprendedores’ del reparto. Pero, como veremos, esta situación se está cuestionando.

Por otro lado, encontraríamos la imagen humana del negocio, los riders; también conocidos como glovers, repartidores y deliveroos. Son quienes realizan las entregas y trasladan los productos de los restaurantes y supermercados, al cliente. Por lo tanto, intervienen en la transacción comercial entre el consumidor y las grandes empresas. Estos repartidores se ven obligados a satisfacer en menos de media hora los recados de los usuarios, permitiendo así las entregas “ultrarápidas” que son clave en el éxito de este negocio.

Esta división de las “dos caras” de estos negocios, la tecnológica y la humana, ha generado numerosas disputas. Y es que, mientras invierten en tecnología y

en innovación y desarrollo, son números y mediáticamente sonoros los casos que reflejan una desprotección de sus repartidores.

Las numerosas noticias que ilustran el desprestigio de los riders, dan a entender a la sociedad que “no todo lo que reluce es oro”, y que detrás de una aplicación hay personas laboralmente desprotegidas.

2.3.2. Modelo de negocio

El ‘modelo de negocios’ de estas plataformas tecnológicas se caracteriza por, a través de un rápido crecimiento de usuarios de las Apps, escalar posiciones record de cotizaciones en bolsa en lapsos muy cortos de tiempo.

Sobre la base de cotizaciones récord y un crecimiento exponencial de usuarios en todo el mundo, las plataformas parecen ser el actor más dinámico del capitalismo contemporáneo.

No es solo han transformado el sector del reparto a domicilio (delivery), sino que de pronto están en todos lados. Se he implementado la tecnología en sectores como el transporte (Uber, Cabify) y tareas domésticas y de cuidado (Zolvers), así como en servicios más complejos realizados tradicionalmente por profesionales contadores, diseñadores o programadores (Freelancer y Workana).

Se trata de una transformación social de elevada importancia. El crecimiento exponencial de usuarios a nivel mundial, y sus cotizaciones record hacen que se esté convirtiendo en el sector más dinámico del capitalismo contemporáneo. Como señala el investigador de la Universidad de California Berkeley, John Zysman, del mismo modo que la revolución industrial sucedió en torno a la fábrica, hoy en día los cambios más relevantes se dan en torno a las plataformas (O' Farrell, 2019).

Sin embargo, la positividad inversora y la satisfacción de los usuarios tienen su contracara en un modelo de negocios que deja varias dudas en términos sociales. Y es que, las empresas de delivery están ganando mercados a través de una política agresiva de reducción de precios, que solo se sostiene evadiendo regulaciones laborales y vendiendo gigantescas bases de datos.

La característica fundamental de la economía de plataformas es hacer que el valor de la aplicación crezca con la cantidad de usuarios. Mientras más usuarios se sumen, más atractiva se vuelve la plataforma y más valor se capta de inversores que ven una posibilidad de ganancia a corto plazo.

Es lo que el cofundador de LinkedIn llamó *Blitzscaling*: una estrategia de expansión de start-ups que prioriza la velocidad por sobre la eficiencia económica. Consiste en construir empresas simplemente para comercializar ideas.

Para The Economist, la filosofía blitzscale de comprar consumidores a cualquier precio es un negocio de alto riesgo, y se ha convertido en un modelo no sustentable.

En cuanto a la solvencia, The Economist informó que once de las doce plataformas que cotizan o se preparan para cotizar en Bolsa mostraron pérdidas el año pasado, y llevan acumuladas pérdidas por 47 billones de dólares (O' Farrell, 2019). Además, los documentos que Uber presentó a la Securities and Exchange Commission de Estados Unidos muestran que esta empresa registró pérdidas casi todos los años llegando a 4 billones de dólares en 2018.

Por otro lado, las empresas de delivery temen sobre la condición laboral de sus repartidores: "Nuestro negocio se vería negativamente afectado si los conductores son clasificados como empleados en lugar de autónomos". Dicha reclasificación les obligaría a cambiar un modelo de negocio del que tanto se han beneficiado. Por este motivo comienza a hablarse con preocupación de estas empresas como "burbujas tecnológicas". Autores como Nick Srnicek, profesor de London Kings College y autor del Manifiesto aceleracionista, argumentan que se está generando una burbuja tecnológica, asociada al "keynesianismo financiero" que generó la política monetaria laxa poscrisis de 2008 (O' Farrell, 2019).

2.4. Situación actual

2.4.1. *Limbo legal*

La economía de plataformas de reparto provoca nuevos problemas en el mundo del trabajo, y está en el centro del debate acerca de la deslaboralización. Lo que ha supuesto una conflictividad a nivel internacional.

Como hemos visto, este modelo de negocio se caracteriza por una notable reducción de precios a costa de la evasión de regulaciones laborales, así como por salarios muy por debajo de la productividad. Seth Benzel, experto en economía digital del Massachusetts Institute of Technology, define esta situación como una economía "low cost y low salary" (La Nación, 2019). Señala que las plataformas están pagando sueldos exorbitantes a unos pocos ingenieros y sueldos mínimos a una mayoría de profesionales y proveedores de servicios.

Lo que los defensores de estas empresas denominan el cambio en la naturaleza del empleo, no es más que una forma de desplazar el trabajo en relación de dependencia con todos los derechos que ello implica. Y es que lo que se ha concebido tradicionalmente por una relación laboral ha empezado a ser desplazado por diferentes formas de trabajo atípico, como puede ser el trabajo autónomo. Las empresas de delivery ya no solo intentan responsabilizar de las condiciones laborales a un tercero, sino que directamente no se reconocen como empleadores. Entre las consecuencias de todo ello distinguimos principalmente tres: la evasión de la responsabilidad de proteger a los trabajadores por parte de las empresas, el crecimiento de las relaciones intermedias entre trabajador y empleador, y la disminución de los salarios.

Esta situación de desequilibrio laboral pone al colectivo de los riders en una posición de debilidad. Debilidad que también viene reflejadas en el desarrollo de su actividad que, como ya hemos visto, es en

espacios públicos y para ella no se exige ningún nivel de destreza (Vandaele, 2018).

Es por estas razones que, en este sector, se concentran numerosas demandas contra las empresas empleadoras (Gómez, & Delgado, 2018; Tubella, 2016). Esta realidad insostenible es la que ha generado debate sobre la existencia o no de la relación laboral.

Todas estas contradicciones y desvinculaciones laborales, les has posicionado en una situación de “limbo legal” e inseguridad jurídica. Y es que, la figura del repartidor de plataforma autónomo tiene problemas de ajustes en el marco jurídico de la mayoría de países donde está presente.

La economía de plataformas está reorganizando el trabajo y alterando la forma en la que concebimos a un trabajador. La realidad laboral ha avanzado a una velocidad superior que su propia regulación legal.

2.4.2. *Colectivo esencial actualmente*

Desde su creación, el sector de las entregas a domicilio ha ido consolidándose año tras año hasta el punto de convertirse en una de las actividades más dinámicas de la economía española.

La Asociación Española de la Economía Digital (en adelante, ADigital), en uno de sus informes anuales, estableció que la industria del delivery aportó 708 millones de euros al Producto Interno Bruto (en adelante, PIB) español en 2019, un 10,1% que el año anterior; lo que representa el 0,06% del PIB (Expansión, 2020).

Además, desde el punto de vista laboral, el sector contribuyó a la creación de 15.300 empleos. Todos en el ámbito de la restauración, del comercio minorista y de otros sectores asociados.

En este último año, debido a las restricciones impuestas a la hostelería y a la restauración para paliar la pandemia, el sector del reparto a domicilio se ha convertido en un colectivo esencial. Se está viendo como el confinamiento ha ayudado a consolidar esta forma de consumo debido a que muchos restaurantes han estado cerrados. El año pasado, los clientes de plataformas de delivery se dispararon un 40%, hasta 4,7 millones de usuarios. Por su parte, se registraron 36,2 millones de pedidos, un 46,4% más que en 2018 (Expansión, 2020).

De hecho, algunas de las compañías que se dedican fundamentalmente al reparto de comida a domicilio han firmado acuerdos con supermercados para llevar la compra a domicilio. Concretamente, Deliveroo con El Corte Inglés, y Glovo con Alcampo, Dia y Carrefour.

3. DIFERENCIAS CLAVES ENTRE TRABAJADORES Y AUTÓNOMOS

3.1. Naturaleza jurídica del contrato de los prestadores en estos nuevos modelos de negocio

3.1.1. Trabajador autónomo

En España, como en muchos otros países, durante todos estos años no ha existido regulaciones específicas para los repartidores de estas plataformas. Sin embargo, son numerosos los indicios que demuestran que se han visto obligados a cumplir la normativa relativa al trabajo autónomo. Entre los distintos elementos que apuntan a su carácter autónomo, destacan las obligaciones en materia de Seguridad Social. Esta obligación implica el pago del 30% de los ingresos del trabajo, con una base mínima de cotización equivalente al Sueldo Mínimo Interprofesional. Cabe destacar que a este sector específico le fue de aplicación un sistema de pago progresivo con reducciones en las cuotas de la seguridad social. Estas bonificaciones fueron establecidas a través de diversas políticas de fomento del empleo (Real Decreto-Ley 4/2013, Ley 6/2017) como consecuencia de los altos índices de desempleo tras la crisis de 2007, en particular del desempleo juvenil que alcanzó el 34,9% en el primer trimestre de 2019 (El Economista, 2020).

Esta regulación de autónomos y su consecuente pago a la Seguridad Social, está generando un problema actualmente. Y es que, como veremos más adelante, estos trabajadores están siendo reconocidos como “falsos autónomos” y por lo tanto, empleados por cuenta ajena. Ello supone la devolución de las cuotas a los trabajadores, y que el pago de sus cotizaciones durante los meses trabajados corra a cuenta las empresas de reparto.

Los últimos datos aportados por el Gobierno reflejan que entre julio de 2018 y diciembre de 2020, en España la Seguridad Social ha dado de alta a un total de 48.034 falsos autónomos. Como consecuencia de ello, se han exigido a las

empresas contratantes mediante Actas de Liquidación, 295.372.075,52 euros (El País, 2021).

3.1.2. *TRADE*

Esta situación en la que los trabajadores son adjetivados de autónomos pese a tener indicios de laboralidad, pronto despertó discrepancias. Es por eso que, el principal cuerpo normativo del trabajo independiente (la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo), especifica una categoría intermedia entre el trabajador independiente y el empleado.

Se trata del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (en adelante, TRADE). Este trabajador sigue siendo un autónomo desde el punto de vista fiscal, pero, al mismo tiempo, cuenta con un contrato que le ofrece algunas garantías cercanas a las de los trabajadores asalariados. Se garantizan derechos mínimos como regulación de jornada laboral, vacaciones no pagadas e indemnización en caso de término unilateral del contrato. De esta forma la ley opta por una solución salomónica pues, sin ser un contrato de trabajo, se atribuyen derechos añadidos de los que no disponen los autónomos.

El régimen TRADE reconoce al trabajador autónomo como económicamente dependiente de un cliente principal (persona física o jurídica) al que presta sus servicios de forma habitual, personal, directa y predominante. De este cliente obtiene, al menos, el 75% de sus ingresos profesionales.

Dicho trabajador, al mismo tiempo, es considerado autónomo, pues es libre de organizar su trabajo al no ser parte de la organización del cliente principal.

En el contexto laboral europeo ya encontrábamos esta figura. En Italia con el trabajo para-subordinado y en Alemania con el semiautónomo. Y es que, se ha ido convirtiendo de forma progresiva en la figura más utilizada por las plataformas para vincularse con repartidores.

Sin embargo, esta figura jurídica sigue siendo criticada. Se considera que no consigue frenar la tendencia a la desprotección laboral de ciertos trabajadores, como los riders. Pese a su regulación, continúan las numerosas carencias entre las que destacan: la ausencia de materiales de protección, la inexistencia de personal destinado a solventar sus problemas, o la falta de lugares donde puedan resguardarse entre los diferentes pedidos en condiciones climáticas adversas.

Todo ello hace que las plataformas se presenten como un modelo donde todos los riesgos son traspasados al trabajador, bien autónomo o bien autónomo dependiente (TRADE), quien debe hacerse cargo personalmente. (Célérier, Riesco-Sanz, y Rolle, 2017; Riesco-Sanz, 2016).

3.1.3. Irrelevancia del “*nomen iuris*”

A la vista del análisis jurídico que vamos a desarrollar, es importante destacar que los contratos tienen la naturaleza jurídica que se deriva de su contenido obligacional. Ello implica que, independientemente de la denominación que le otorguen las partes, lo determinante no será el *nomen iuris* del contrato, sino la auténtica naturaleza del vínculo que las une. Como declaró el Tribunal Supremo en su sentencia del 16 de noviembre 2017, la determinación del carácter laboral de la relación no queda a la libre disposición de las partes, sino que dicha calificación viene dada por el contenido real de las prestaciones y de las concurrencias de los requisitos que legalmente delimitan el tipo contractual (Azaña, 2018).

Por lo tanto, a la hora de analizar la esencia de esta relación laboral, no es determinante la denominación de autónomos o de trabajadores autónomos económicamente dependiente que han arrastrado año tras año, sino los indicios de laboralidad que dicha relación esconde.

Pese a ello, es oportuno destacar la doctrina de los actos propios, que defiende que la voluntad de las partes no es absolutamente irrelevante. Aunque se

entiende que quien firma el contrato no tiene libertad absoluta, pues puede haber calificaciones abusivas que hagan que la voluntad esté limitada, no se debe dejar totalmente al margen el hecho de que se haya firmado un contrato y hay que analizar el contexto.

3.2. Notas de laboralidad según el Estatuto de los trabajadores (ET)

3.2.1. Ajenidad y dependencia

Las notas de laboralidad son necesarias para concluir ante qué relación nos encontramos. El ámbito de la economía de las plataformas es uno de los sectores donde más dificultades encontramos para plantear la calificación jurídica. Esto se debe a que, como ya hemos visto, estas empresas tienden a contratar a sus prestadores de servicios a través de vínculos mercantiles (trabajadores por cuenta propia o Trade). La prestación de servicios así catalogada, y reducida a criterios meramente económicos, vuelve “invisible” al empleador y “transparente” al trabajador. Transparente por dos razones; por desaparecer para el Derecho laboral y por ser perfectamente aprehensible por el empresario en sus técnicas de control. (Cuesta, 2018).

Es por eso por lo que muchos de estos riders exigen que se les reconozca el carácter de asalariados y, como consecuencia de ello, de trabajadores por cuenta ajena.

Para analizar la laboralidad debemos remitirnos al artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores (ET), donde se define la relación de trabajo. Concretamente, el ET en este apartado, delimita desde el punto de vista positivo, su ámbito de aplicación señalando que será aplicable a “*los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. De este artículo deducimos que las notas características del trabajo asalariado son: el carácter personal, la

voluntariedad, la ajenidad, la dependencia, la retribución y la prestación de servicios (el trabajador concebido como deudor de actividad).

Además, el propio ET establece las exclusiones legales de forma expresa, entre las que cabe destacar la del artículo 1.3.g). En este apartado se establece que se excluyen *“en general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1”*. Quedan por lo tanto fuera del ámbito regulado por el ET, las prestaciones de servicios en las que falten dichas notas esenciales.

Como vemos, el ET tiene un importante peso a la hora de calificar jurídicamente las prestaciones de servicios. Sin embargo, pese a la claridad de su articulado, son numerosas las controversias sobre la calificación jurídica de la relación. Y es que, como viene señalando el Tribunal Supremo *“tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado”* (Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de diciembre de 2004).

Es por ello, que se necesita de los órganos del orden social de la jurisdicción. Son imprescindibles a la hora de llevar a la práctica las calificaciones de la normativa laboral. Para ello, siguen un método “indiciario”, centrado en buscar indicios que manifiesten que el trabajador se encuentra en una situación de subordinación. Y es que, un análisis detallado de los hechos indiciarios es imprescindible debido al carácter abstracto de las notas de laboralidad.

Por lo tanto, es incuestionable, dada la relevancia fáctica y la importancia de los matices, que un análisis de los contratos puede ser insuficiente a la hora de definir la laboralidad. Lo determinante será analizar el concreto desenvolvimiento de la dinámica de la prestación de servicios.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2000 señala que *“Es doctrina tópica que la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello si estas funciones*

entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratos le dieran. Las funciones o requisitos del contrato son la prestación voluntaria de servicios por cuenta ajena mediante una retribución y dentro de la organización y dirección del empresario” (Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de enero de 2000).

3.2.2. Presunción de laboralidad

Para terminar de introducir cuales son las notas esenciales a la hora de analizar la laboralidad, es importante remitirnos al artículo 8.1 del ET. Dicho artículo dispone que *“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.”*

De este artículo se deducen una serie de presunciones. Por un lado, la presunción de prestación del consentimiento. Esto quiere decir que el contrato puede perfeccionarse a través de cualquier conducta de las partes que refleje las obligaciones propias de una relación laboral, siendo por lo tanto potestativo el hacerlo por escrito. Por otro lado, también se extrae la presunción *iuris tantum* (cabe prueba en contrario) del carácter laboral de la relación.

Con esta última presunción, que en la práctica se confirma a través de los elementos del artículo 1.1 del ET, se pretenden evitar conductas empresariales fraudulentas basadas en entramados ficticios de relaciones con profesionales autónomos (como en el caso de los riders). Se consigue así un criterio objetivo e independiente de la calificación del contrato.

De esta forma la doctrina ha ido considerando como indicios numerosos factores, evitando así que la falta de apreciación de los caracteres de la relación laboral dé lugar a calificarlos como autónomos. Entre estos elementos

destacan la regularidad a la hora de asistir al lugar de trabajo, la titularidad del material de trabajo, la sujeción a horarios, las instrucciones y toma de decisiones, el control sobre el servicio realizado, etc. Admitiendo, de esta forma, dos factores como determinantes para calificar la relación de laboral; un poder de mando de la empresa y un deber de obediencia del trabajador.

El objetivo de la jurisprudencia, al ampliar los elementos indiciarios, es atenuar la rigidez absoluta de la subordinación. La idea es aplicar el derecho laboral siempre que haya calificaciones abusivas del contrato al margen de una parte más débil (trabajador), pues este es mucho más protector que el mercantil.

3.3. Indicios de laboralidad en el caso de los riders

3.3.1. Ajenidad de los riders

Son numerosas las sentencias que, tras realizar un profundo análisis de laboralidad, concluyen que las empresas de reparto a domicilio (delivery) no son meras intermediarias en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. Estos Tribunales basan sus fallos en numerosos indicios de ajenidad y dependencia, que los llevan a concluir que son falsos autónomos.

La ajenidad es un criterio económico, en el sentido de que el trabajador no asume los riesgos económicos, sino que se desvincula del resultado o de la utilidad económica de la actividad. De tal forma que la retribución se limita a compensar el trabajo realizado y es inmune de las pérdidas o ganancias.

Por lo tanto, para identificar los rasgos de ajenidad, los Tribunales consideran significativo cómo se determina la contraprestación retributiva y se procede a su abono; lo que serían los frutos del servicio. Aunque, como veremos, también valoran la ajenidad en función de los riesgos.

En cuanto a los frutos del servicio, son el precio del pedido que paga el cliente y el importe que pagan los restaurantes a la empresa. Por lo tanto, gracias a la actividad de los repartidores, estas plataformas obtienen sus ingresos.

El precio final del servicio realizado lo fija la plataforma, escapando de la facultad del repartidor negociar su retribución. Además, los repartidores no reciben sus honorarios directamente de los clientes, sino que posteriormente se los entrega la empresa. Este hecho, de que sean las empresas quienes fijan los precios y se lo comunican al trabajador, es un claro indicio de laboralidad.

Por su parte, la ajenidad en los riesgos deriva de que es completamente ajeno a los repartidores que las operaciones que realizan concluyan en un buen fin. Con independencia de que se produzcan azarosas coyunturas (defectos en la calidad del producto, negativa a pagar del cliente o restaurante etc.) continuarán percibiendo la misma cantidad de dinero por cada pedido, siempre que realicen la entrega. Y es que, los repartidores simplemente cobran por realizar los repartos, sin que les afecten las incidencias.

En este sentido, la sentencia del Juzgado de lo Social n. 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019, refleja una serie de indicios con los que concluye la existencia del carácter de ajenidad. En primer lugar, establece que no existe un lucro especial ni diferente al previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. Indica que *“en este caso existe una contraprestación económica, cuya cuantía, comparada con la de los salarios de los trabajadores de la misma localidad, y categoría, no envuelve un lucro o beneficio especial, sino que resulta equivalente a la de aquellos (sentencia del Tribunal Supremo de 4 de diciembre de 1984). Y desde luego concurre el elemento del carácter fijo o periódico de la remuneración percibida (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23 de diciembre de 1986).”*

Por último, esta misma sentencia también defiende la ajenidad haciendo referencia a *“la ajenidad en la marca”*. Entiende el Tribunal que los actores actuaban en el mercado amparados por una marca de la que era titular la empresa demandada. A los repartidores les es ajeno el impacto de su actividad ya que la calidad de su servicio para repercutir únicamente en la marca. Al no operar estos en el mercado como autónomos con marca propia, sino que llevan el logotipo de la empresa de reparto, lo único que ponen en juego con su servicio es la marca (Deliveroo, Globo, Uber eats etc.). Todos los beneficios o perjuicios que se deriven de su modo prestar el servicio, serán para la empresa y no para él.

Como veremos al analizar la dependencia, los Tribunales que defienden la laboralidad de los repartidores, entienden que el elemento productivo principal no es la bicicleta, ni el teléfono, ni si quiera el repartidor, sino una marca que promociona sus servicios a través de una aplicación informática. Como bien se dice en la sentencia del Juzgado de lo Social n. 31 de Barcelona: *“Sin esa marca y esa aplicación (ambas de la empresa), no hay negocio posible, y los actores son absolutamente ajenos a ella.”*

Debido a la ambigüedad de cada caso, la jurisprudencia valora las circunstancias concretas y entiende las notas de ajenidad desde distintas perspectivas. De este modo, mediante la suma de ciertos indicios, los Tribunal alcanzan una convicción sobre el tipo de vínculo que existe entre las partes.

3.3.2. *Dependencia de los riders*

La dependencia es un criterio jurídico funcional que analiza la subordinación. Se entiende por lo tanto que el trabajador no tiene capacidad de organización, sino que le organizan. Se adentra en un régimen de autogestión o autoorganización profesional, por lo que

pierde su capacidad de iniciativa. Al formar parte de una organización se somete a su círculo disciplinario; a sus reglas y criterios.

Quizás, una de las claves al analizar la dependencia en este sector, con el objetivo de concluir en su laboralidad, es el hecho de que todas las operaciones se realicen a través de una plataforma digital que pertenece a la empresa. Y es que, a través de esta plataforma, la empresa toma todas las decisiones comerciales del negocio.

Es justo ese argumento el que emplea la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Valencia, de 1 de junio de 2018, al analizar la laboralidad de los riders de Deliveroo. Sentencia que ha adquirido firmeza tras la declarar la empresa su voluntad de retirar el recurso (EFE, 2018)¹. En su fallo consideró probado que el demandante trabajaba bajo las instrucciones de la empresa, cumpliendo las condiciones fijadas de forma unilateral por ella.

Para llegar a dicha conclusión realiza un análisis de los materiales necesarios para la prestación, y considera que la aplicación es el principal medio de producción. Insiste, por lo tanto, en lo relevante que es el hecho de que la empresa sea titular de la plataforma virtual y a través de ella organice la actividad empresarial. Considera irrelevante que sean los riders quienes aportan el medio de transporte y el teléfono móvil para la realización de la actividad, y destaca como indicio de laboralidad el hecho de que deba encontrarse geolocalizado en cualquier momento.

Por su parte, la sentencia del Juzgado de lo Social n. 33 de Madrid, para declarar que existe una relación laboral en el caso de Glovo, considera que, del contrato de TRADE, se deducen una serie de rasgos

¹ Conforme con lo previsto en el artículo 450 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil y atendiendo a la voluntad del titular de la plataforma virtual Deliveroo de desistir del recurso, presentando documento ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia valenciano, procede dar por desistida a la parte recurrente.

que demuestran la sumisión del repartidor a las instrucciones de GLOVOAPP23 SL.

La sentencia menciona numerosos indicios entre los que destacan:

- Criterios que seguir para la compra de productos y relaciones con el cliente final.
- Limite de minutos en la realización de encargos.
- Prohibición de uso de distintivos corporativos propios o diferentes de los de GLOVOAPP23 SL.
- Lista de trece causas justificadas de resolución del contrato por parte de GLOVOAPP23 SL, relacionadas con incumplimientos contractuales del repartidor.
- Prohibición, durante y después del contrato, de revelar secretos comerciales o información confidencial (con la consiguiente indemnización por daños en caso de incumplimiento).
- Se autoriza el acceso de terceros a los datos personales del repartidor.
- La empresa fija la duración de la jornada en 40 horas.
- La encomienda de un reparto la realiza GLOVOAPP23 SL.
- GLOVOAPP23 SL atiende a diversos parámetros que establecen el mejor perfil de los repartidores potenciales a través de criterios de eficacia, pedidos anteriores, y valoración entre clientes y proveedores. En función de dicho perfil encomienda los repartos. Se entiende que la reputación digital a través de algoritmos es un indicio de laboralidad.

La empresa envía a quien considera, lo que hace que los clientes no escojan (pues ni siquiera le conocen) al rider, sino que en quien confían es en la marca. Es lo que se empieza a llamar, reputación digital como indicio de laboralidad.

En cuanto a la posibilidad de rechazar encargos, entienden los tribunales que defienden la laboralidad, que la misma existe formalmente pero no en la práctica. Concretamente, la Sentencia del Juzgado de lo Social numero 31 de Barcelona de 11 de junio de 2019

establece que “Lo probado en estos autos sobre la posibilidad de rechazo es que la misma existe formalmente, pero como de forma muy gráfica señaló el tercer testigo de la propia empresa sobre la necesidad de dar explicaciones sobre el rechazo ” no era obligado pero tenía que hacerlo “. Y es que cuando se preguntó a ese testigo, de forma directa, si podía rechazar el pedido, respondió espontáneamente que “no”, causando por cierto un momento de algo parecido al estupor en la empresa que le proponía como testigo. Luego detalló que en los primeros tiempos de su prestación de servicio ni tan siquiera en la aplicación existía la posibilidad de rechazar los pedidos: la misma simplemente iba indicando a cada repartidor los pedidos que debía realizar.”

Entienden los tribunales que todos estos indicios son una clara manifestación de trabajo subordinado. Y que, por lo tanto, deben considerarse trabajadores por cuenta ajena desde el punto de vista de la dependencia, independientemente de que los repartidores tengan una cierta libertad en la realización de su trabajo.

Es importante destacar, que, aunque haya escogido estas sentencias para comentar las notas de ajenidad y dependencia, estos últimos años han sido muchos los Tribunales que han confirmado la laboralidad. Todos ellos coinciden en que la labor indiciaria debe basarse en un análisis en profundidad del que se extraigan sólidos indicios. Y es que, no hay un número mínimo de indicios, lo relevante es la intensidad de los mismos, siendo por lo tanto esencial el grado de valoración subjetiva.

3.4. Indicios de autonomía en el caso de los riders

Aunque, como hemos visto, son numerosas las sentencias que declaran la laboralidad, la doctrina en este aspecto no es pacífica y son también muchos los tribunales que han defendido el carácter autónomo de los riders.

Es cierto que entre las distintas plataformas existen ciertas diferencias. Se ha entendido que Glovo presentaba menos indicios de laboralidad, y que por el contrario los riders de Deliveroo evidenciaban un carácter asalariado. Sin embargo, como analizaremos más adelante, el Tribunal Supremo rompe las diferencias entre Glovo y las demás plataformas, y señala que existe una relación laboral.

Pese a ello, centrándonos en lo que ahora nos es de interés, el Juzgado de lo Social n. 17 de Madrid, con anterioridad, negó la existencia de una relación laboral entre las partes en el caso de la plataforma de Glovo. Y es que en la mayoría de las sentencias que niegan la laboralidad, y por lo tanto fallan a favor de la empresa, el demandado es Glovo.

En esta sentencia, el Juzgado de lo Social n. 17 de Madrid, desestima la pretensión del demandante de que se le reconozca la condición de trabajador por cuenta ajena y reconoce su condición de TRADE. Para ello se basa en una serie de factores que niegan la condición de ajenidad y dependencia. Entre ellos cabe destacar:

- Que el repartidor es libre de aceptar o no un pedido, e incluso puede rechazarlos una vez aceptados. Lo que implica que no está sometido al nivel organizativo de la empresa (crítica a la dependencia).
- Que el importe de la factura dependía de los pedidos efectivamente realizados, lo que se contradice con la ajenidad.
- Que el repartidor presta servicios con su propio medio de transporte, y elige su itinerario siguiendo un criterio organizativo propio. No tiene establecida una trayectoria.
- Que presta servicios en el horario que el previamente determinaba, los días que él fijaba.
- No tienen establecido un punto concreto de localización para el inicio del servicio.
- Que el riesgo y ventura del transporte lo asumía él.

- Que puede cogerse 18 días hábiles anuales sin derecho a contraprestación;
- Que no estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad.

Entienden, este juzgado junto a otros, que estos son claros indicios que contradicen las notas de ajenidad y dependencia necesarias para acreditar la laboralidad. Y, además, concurren en el repartidor las circunstancias exigidas para ser trabajador autónomo económicamente dependiente.

4. DEBATE DOCTRINAL

4.1. Ausencia de doctrina pacífica

4.1.1. *Disputas a lo largo de los años*

Como hemos visto, la doctrina a lo largo de los años no ha sido pacífica. Son numerosas las sentencias y dictámenes que, pese a la regulación de los repartidores como TRADE y autónomos, han defendido la laboralidad de su relación con la empresa.

A parte de las sentencias ya mencionadas, resulta de interés resaltar otra que ha tenido una gran repercusión doctrinal, y que además destacan por su actualidad.

Se trata de la Sentencia del Juzgado de lo Social n. 3 de Madrid de 3 de septiembre de 2018 que, cuando parecía que los Tribunales se empezaban a decantar por la laboralidad, afirmó el carácter TRADE de un repartidor, enardeciendo aún más el debate.

Pero no ha sido solo en los Tribunales donde se han generado tales disputas, sino que paralelamente se ha creado un debate público de gran impacto social.

Como hemos visto cuando estas empresas surgieron se presentaron como unas plataformas tecnológicas que funcionaban como meros intermediarios entre consumidores y los que ellos llamaban “emprendedores del reparto”. De esta forma consiguieron desvincularse de cualquier relación laboral.

Sin embargo, esta situación de incoherencia jurisprudencial parece haber llegado finalmente a su fin, con la tan esperada Sentencia del Tribunal Supremo pronunciándose respecto a la cuestión. Y es que,

gracias a la presión ejercida por las organizaciones de los repartidores, que combinan acción sindical junto a la constitución de aplicaciones de reparto como cooperativas de trabajo, los términos de esta relación que ha estado cuestionada durante tanto tiempo, están por fin encontrando respuesta.

4.1.2. *Intervención de la Unión Europea*

Ante estas disputas que se han despertado en el mundo laboral desde hace años, la Unión Europea (en adelante, UE) no se ha querido quedar al margen. En el año 2016, se quiso dar claridad sobre estos aspectos a los Estados Miembros a través de “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. El objetivo de esta agenda era proporcionar orientaciones sobre cómo aplicar a este dinámico sector la legislación vigente de la UE, y aclarar cuestiones clave a las que se enfrentan por un igual los operadores del mercado y las autoridades públicas.

Para que se entienda mejor la ratio de esta iniciativa, cabe destacar las palabras de la comisaria responsable de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes, Elzbieta Bienkowska: *“Si logramos que se desarrolle de forma adecuada, la economía colaborativa puede constituir una oportunidad para los consumidores, los emprendedores y las empresas. Pero si permitimos que nuestro mercado único se fragmente en función de pautas nacionales, o incluso locales, Europa corre el riesgo de perder el control. Hoy proporcionamos orientaciones jurídicas para las autoridades públicas y los operadores del mercado dirigidas al desarrollo equilibrado y sostenible de estos nuevos modelos de negocio. Invitamos a los Estados miembros a que revisen sus normativas a la luz de estas orientaciones y estamos dispuestos a apoyarles en este proceso”* (Comisión europea, 2016).

La Comisión, aunque da unas pautas orientativas sobre como identificar la relación de empleo, deja claro que el derecho laboral es

mayoritariamente competencia nacional, aunque lo complementen la jurisprudencia y unas normas sociales mínimas a escala de la UE.

Por lo tanto, a través de esta comunicación, la comisión se limita a invitar a los Estados miembros a que revisen y modifiquen la legislación vigente de acuerdo con las presentes orientaciones. Además, supervisará el rápidamente cambiante entorno reglamentario, así como la evolución económica y empresarial, y determinará posibles problemas derivados de la divergencia entre las legislaciones nacionales o las lagunas reglamentarias.

Entre los criterios que considera esenciales para identificar una relación laboral en estos casos, la Comisión destaca la relación de subordinación a la plataforma, la naturaleza del trabajo o la remuneración.

Para considerar que se cumple la relación de subordinación con la plataforma, son criterios relevantes: que la plataforma determine el precio del servicio, que fije los términos y condiciones del contrato con el proveedor del servicio, y que posea activos para la prestación del servicio.

4.2. Unificación de doctrina

4.2.1. Sentencia del Tribunal Supremo (TS) confirmando la laboralidad

a. Primer pronunciamiento del TS en materia de riders

Ante las disputas jurisprudenciales, el pronunciamiento del Tribunal supremo dotando de claridad la cuestión, hace que por primera vez parezca que la doctrina alcanza un punto pacífico. Las contradicciones en la doctrina judicial han obligado al Tribunal Supremo español a zanjar por fin el debate. Se trata de la Sentencia

dictada por el Pleno del Tribunal Supremo en materia social, de 25 de septiembre de 2020. La decisión se tomó por unanimidad entre todos los magistrados.

Antes de entrar a analizar la sentencia, debemos introducir los orígenes de la misma. Todo el entramado jurisdiccional comienza con un rider que interpuso demanda individual ante los Tribunales de lo Social de Madrid con el objetivo de que se reconociera su carácter de asalariado (empleado). El Tribunal de Instancia, sin embargo, declaró que era un autónomo. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirmó dicha sentencia; pero finalmente el Tribunal Supremo la revoca pues, como veremos, considera que es un trabajador laboral.

b. Hechos probados de la sentencia

El rider prestaba servicios para la empresa Glovoapp23 S.L. (en adelante Glovo) hasta que, tras un periodo de enfermedad, la empresa dejó de enviarle “slots” (pedidos). Tras ello, el repartidor realiza una reclamación por despido tácito.

Cabe de destacar, por su interés procesal, que Glovo (la empresa empleadora) realiza una petición de cuestión preliminar ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE). Defiende que el litigio constituye un tema de dimensión europea, pues afecta a los derechos fundamentales, a la libertad profesional y a la libertad de empresa regulados en los artículos 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Además, considera que atenta contra la libertad de establecimiento y libre prestación de servicios, que se recogen en los artículos 49 y 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE).

Sin embargo, el Tribunal Supremo, decide rechazar el planteamiento de esta cuestión prejudicial ante el TJUE.

Con el objetivo de poder entender los argumentos de la sentencia, es oportuno destacar ciertas características del servicio que el rider realizaba para Glovo:

- No existía pacto de exclusividad según lo establecido en el contrato.
- El trabajador no estaba obligado a justificar sus ausencias del servicio ante la empresa, debiendo sólo comunicarlas con antelación.
- El rider asumía la responsabilidad del buen fin del servicio ya que cobraba sólo si satisfacía al cliente, y los daños o pérdidas que sufrieran las mercancías durante el transporte.
- El trabajador estaba permanentemente localizado a través de un geolocalizador o GPS, durante el desarrollo de su actividad.
- El trabajador podía elegir la ruta a seguir para llegar al destino.
- En cuanto a los materiales de trabajo, el rider usaba un teléfono móvil y una moto de su propiedad, asumiendo todos los gastos de su uso.
- El rider percibía 2,50 por pedido en concepto de retribución, de los 2,75 euros que pagaba el cliente. La cantidad restante (0,25), se quedaba en poder de la empresa en concepto de comisión por su servicio de intermediario.
- La Empresa clasifica a los repartidores en principiante, junior y senior; en función de un sistema de puntuación. Si transcurren más de 3 meses sin que el “glover” realice un pedido se le bajará de categoría.
- El demandante decidía el momento en el que su jornada comenzaba y finalizaba.

- El glover (repartidor) seleccionaba los pedidos que quiere realizar y rechaza los que no le interesan. Esta selección la podía hacer de forma automática o manual.
- Glovo establece un sistema de asignación de pedidos basado en una asignación automática que se realiza telemáticamente a través de un algoritmo que sigue una función de coste-beneficio.
- Glovo sigue un sistema de ranking en el que puntúa al trabajador en función de tres factores: la valoración del cliente, la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (horas diamante) y la eficiencia demostrada al realizar los pedidos.

Los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia a la hora de acceder a las entregas.

c. Argumentos de la Sentencia e indicios de laboralidad

Para comprender todo el entramado argumentativo de este Tribunal, es importante empezar remarcando la mención que hace a lo que algunos autores vienen denominando como “nuevos indicios de laboralidad” (Todolí Signes, 2018). En su fundamento jurídico séptimo establece que *“Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (art. 3.1 del*

Código Civil). (...) Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio» (sentencia del TS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014).”

Es por ello, por lo que la conclusión del Tribunal viene fundamentalmente basada en el análisis que realiza sobre los indicios de ajenidad y dependencia por.

Respecto a los indicios de dependencia, en el fundamento jurídico decimo de la sentencia el Tribunal establece cuales son los principales aspectos que la determinan. Posteriormente, respecto al caso concreto, establece que existe dependencia porque:

- A través de la geolocalización por GPS, el repartidor estaba sujeto a un permanente sistema de control que permitía a Glovo controlar en tiempo real el desempeño del servicio.
- Glovo establecía instrucciones dirigidas a los repartidores sobre cómo realizar la actividad (como dirigirse al cliente, plazos máximos de entrega, prohibición de usar distintivos corporativos etc.). Por lo que se entiende que el trabajador estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa.
- El repartidor utiliza una tarjeta de crédito proporcionada por Glovo para adquirir los productos que le entrega al consumidor. Además, se pactó que en caso de necesitar el glover un adelanto para el inicio de la actividad, Glovo le entregaría 100 €.
- Glovo abona una compensación económica al repartidor por el tiempo que pasa esperando a recoger el pedido.
- Algunas de las causas justificativas de resolución del contrato reguladas en el contrato de “TRADE” suscrito por

las partes, son un reflejo literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el art. 54 del ET.

- Únicamente la empresa dispone de la información necesaria para manejar el sistema de negocio (todos los datos relativos a los comercios adheridos a la plataforma y a los pedidos).
- La empresa ha establecido un sistema de puntuación de sus repartidores basado, entre otros factores, en la valoración del cliente final. Lo que según han repetido numeroso tribunal es un indicio de laboralidad.
- La teórica libertad de elección de la franja horaria está claramente condicionada. Es cierto que el trabajador puede rechazar pedidos sin penalización alguna, pero los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia a la hora de acceder a los recados. Por lo tanto, en la práctica este sistema de puntuación condiciona la libertad de elección de horarios de cada repartidor.

Respecto a los indicios de ajenidad, considera que se cumplen los mismo al establecer en su fundamento jurídico vigésimo que:

- Glovo tomaba todas las decisiones comerciales (el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores).
- El glover no percibe sus honorarios directamente de los clientes finales. El precio del servicio lo recibe Glovo, y posteriormente abona a cada repartidor su retribución.
- Glovo, conforme a las tarifas y condiciones fijadas por ella misma, confecciona las facturas y luego se las remite al trabajador.

- Se cumple el requisito de ajenidad en los frutos, porque Glovo se apropia de forma directa del resultado de la prestación del servicio.
- Finalmente, también se cumple el requisito de ajenidad en los medios. Y es que, la sentencia considera que el medio de producción esencial en esta actividad es la plataforma digital (que pertenece a la empresa), pues esta tiene una mayor importancia económica que el teléfono y la motocicleta. Por lo tanto, el repartidor carece de una infraestructura propia significativa, y sin la aplicación no puede prestar los servicios.

En cuanto a la ajenidad de los riesgos, la sentencia destaca que el hecho de que el glover no reciba la comisión si la operación no tiene éxito, no supone que este asuma la responsabilidad del buen fin de las operaciones. Sin embargo, en este caso el repartidor asumía los daños o pérdidas que se ocasionaran en las mercancías durante el transporte, además del riesgo derivado de la utilización de una motocicleta y móvil propios.

Ambos indicios son contrarios a la existencia de una relación laboral. Pese a ello, el Tribunal considera que *“atendiendo a las concretas circunstancias de la prestación de servicios, descritas en los fundamentos de derecho anteriores, no puede decirse que concurriera en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones”*.

Es importante destacar también que el Tribunal Supremo, para fundamentar sus conclusiones en esta sentencia, hace uso en su fundamento jurídico octavo de una sentencia europea. Con el objetivo de aclarar que Glovo es una empresa de reparto y no una mera intermediaria, se remite a la sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite

Taxi. En esta sentencia el TJUE niega que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación declarando que el servicio de Uber que, a cambio de una remuneración, utiliza una aplicación para teléfonos inteligentes para poner en contacto a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, tiene que calificarse de “servicio en el ámbito de los transportes” a efectos del Derecho de la Unión.

Además, para dotar de una mayor consistencia a sus argumentos, también menciona en su fundamento jurídico noveno los principios de irrelevancia del *nomen iuris* y la presunción *iuris tantum* de laboralidad del artículo 8 del ET (ambos explicados anteriormente).

d. Conclusiones de la sentencia

Los numerosos indicios de laboralidad evidencian que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. El Tribunal considera que la empresa no se limita a poner en contacto a sus clientes con trabajadores autónomos mediante un servicio electrónico de intermediación, sino que, por el contrario, coordina y organiza el servicio productivo. Como bien se establece en la sentencia “*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*”.

Por todo ello, el Tribunal Supremo considera que ni los comercios, ni los consumidores finales, son clientes del repartidor, sino de la empresa Glovo. Por lo que revoca el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid considerando que se cumplen las notas definitorias de la relación laboral entre las partes.

4.2.2. *Ley de Riders*

a. Propuesta y negociaciones

La Sentencia pone fin a la controversia jurídica sobre los rider, resolviendo una cuestión tan conflictiva. El Tribunal Supremo ha despejado todas las dudas para facilitar la regulación laboral de estos trabajadores.

Sin embargo, actualmente se sigue esperando a que el Gobierno de Pedro Sánchez se pronuncie al respecto, a través de una nueva ley que regule las plataformas digitales. Y es que, a día de hoy, aunque recientemente se ha puesto fin al debate sobre el contenido de la misma, continúa sin haberse publicado y por lo tanto aún queda camino para que entre en vigor. El Ministerio de Trabajo lleva desde finales del 2020 con esta cuestión, pero la aprobación de la norma se está demorando más de lo que se había previsto.

Circunstancias como la pandemia y la falta de consenso entre los agentes sociales, han retrasado la regulación. Y es que el Ministerio de Trabajo y los sindicatos se negaban a aceptar la posición de la patronal, que entiende que los trabajadores de Glovo deben seguir siendo autónomos, aunque con otros derechos. Concretamente, la patronal Adigital (representada de Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart) defiende el mantenimiento de su carácter mercantil. Aunque sí que está a favor de otorgar a los repartidores ciertos beneficios, sostiene que la figura del autónomo encaja mejor con las nuevas realidades de trabajo de este sector.

Durante los últimos meses se han realizado numerosas reuniones del Gobierno con los sindicatos y las empresas, para ponerse de acuerdo sobre numerosas cuestiones de la Ley Rider. Aunque como veremos

en el siguiente apartado ya se ha conseguido elaborar el texto legal, ha sido difícil llegar a un acuerdo y cerrar el modelo definitivo.

En estas negociaciones los empresarios exigían una regulación ad hoc para las plataformas digitales. Sin embargo, se les ha negado dicha posibilidad contrargumentando que les es de aplicación la regulación del sector de logística y reparto. Por lo tanto, uno de los temas principales de discusión durante el periodo de negociaciones era si las plataformas dispondrían de un modelo propio o debían acogerse a la regulación general.

Frente a la incertidumbre de la espera sobre estas cuestiones, lo que si quedaba claro era la intención del Gobierno. Yolanda Díaz, la ministra de trabajo, expresó en repetidas ocasiones que a través de la norma se reconocerá la relación laboral entre los repartidores y la empresa.

De hecho, aunque la Ley aún no ha entrado en vigor, las instituciones del Gobierno ya están actuando conforme a esta posición que ha tomado el ministerio. Concretamente, la Inspección de Trabajo ha dado de alta a miles de repartidores de Glovo obligando a las empresas a ponerlos en nómina. De acuerdo con las cifras ofrecidas por el Ministerio de Trabajo a Economía Digital, ya hay más de 18.000 riders que deben ser dados de alta en la Seguridad Social (Economía Digital, 2020).

Es importante terminar destacando que, en las reuniones para desarrollar la propuesta de ley los sindicatos, patronal y el Gobierno concluyeron que la afectaría solo a los riders. Por lo que no entraría a regular los negocios de plataformas digitales en otras actividades. Se buscaba llegar a un acuerdo por el que se admitiese la laboralización de los repartidores a cambio de no entrar en otros negocios de las plataformas digitales (El Mundo, 2021).

b. Últimos pasos para la publicación

Finalmente, el pasado 10 de febrero de 2021 se daba por terminada las negociaciones, pues los agentes sociales cerraban por fin un principio de acuerdo con el objetivo de laboralizar a los repartidores de las plataformas digitales. Sin embargo, no fue hasta el 10 de marzo cuando la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante, CEOE) daba el visto bueno definitivo. Como hemos visto, durante la negociación, trabajo intento extender la norma a plataformas digitales de otros servicios, pero no consiguió llegar a dicho acuerdo. Por ello, CEOE ha exigido que la ley regulara solo el sector del reparto; y así se ha concluido tal debate.

Sin embargo, el texto legal aún no ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado (en adelante, BOE). Aunque el Ministerio de Trabajo ha dado por concluidas las negociaciones, Yolanda Díaz ha señalado que tiene que llevar el texto al Consejo de Ministros, y que aún debe someterse a una serie de trámites burocráticos y a informes preceptivos (La Información, 2021). Además, la ministra expresó que *"los repartidores de las plataformas de reparto a domicilio son trabajadores asalariados desde hoy"*, dando a entender que, aunque la norma aún no ha entrado en vigor, los riders que reclamen su condición de asalariados ante los tribunales contarán con el respaldo del acuerdo alcanzado.

La futura "Ley Rider" será tramitada como real-decreto y entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE (*vacatio legis*). Se denominará "Real Decreto-Ley para la Garantía de los Derechos Laborales de las Personas dedicadas al Reparto en el Ámbito de Plataformas Digitales" y una vez entre en vigor el reconocimiento de su nueva condición de asalariados será automático.

c. Texto Final

El texto legal definitivo incluye una página (sin contar la exposición de motivos) con un solo artículo en que cabe destacar los siguientes apartados (El País, 2021):

El primer apartado obligará a las empresas a dar información a los comités de empresa sobre los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que afecten a las condiciones laborales. Incorporará por lo tanto una modificación del artículo 64 del ET, obligando a las plataformas a informar sobre la fórmula matemática o algorítmica que rige las condiciones laborales. De esta forma se pretenden evitar sesgos discriminatorios a través de los algoritmos.

El segundo apartado (el relevante para nuestro estudio) establece una presunción de laboralidad, fundamentando que los rider en principio serán asalariados y no autónomos. De esta forma se incluye una nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores que *“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”* (El País, 2021).

Por otro lado, CEOE ha logrado que en el contenido de la nueva regulación se reconozca el derecho de las plataformas a subcontratar a otras empresas y a trabajadores por cuenta propia. Y es que, queda excluido de la presunción de laboralidad el artículo 1.3. del ET que en su apartado f establece que *"La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura*

de la misma”. Por lo tanto, se da una pequeña salida a las plataformas que no tendrán que laboralizar a todos sus riders.

5. POSICIONAMIENTO DE LOS RIDERS ANTE ESTA SITUACIÓN

5.1. Consecuencias de que sean considerados asalariados

5.1.1. *Problemas a los que se enfrentan*

Desde el comienzo de 2021 se han producido numerosas manifestaciones de los propios repartidores en contra de la regulación laboral que prevé la Ley Rider. Se trata de repartidores “proautónomos” que reclaman seguir siendo trabajadores por cuenta propia y que la norma, en vez de ser publicada como real decreto, pase por el Congreso.

Están de acuerdo con la necesidad de desarrollar una solución legislativa, pero se enfrentan al texto legal actual por creer que no se adapta a su realidad digital y, por lo tanto, está obsoleto. Consideran que una regulación laboral de su condición supondría la eliminación de las ventajas de las que ahora disponen. Y es que, conllevaría la regulación del horario y de las libertades, eliminando la flexibilidad que caracteriza su trabajo; no podrían decidir cuándo trabajar, donde y cómo hacerlo. Aunque al pasar a ser regulados por el ET aumentan sus derechos (como el derecho a vacaciones pagadas, y a baja por enfermedad sin que se minoren sus ingresos), estiman que sus ingresos con esta nueva regulación serán menores al poder perder la capacidad de trabajar con varias plataformas.

Creer que el ser considerado asalariados, causara mayor desempleo y precariedad laboral (Arrabe Asesores, 2021).

Por todo ello, critican al poder ejecutivo, pues entienden que en la negociación de la propuesta para elaborar el texto legal actual ha

actuado de forma unilateral, dejando fuera a gran parte del colectivo. Las asociaciones de riders proautónomos consideran que se trata de una ley que lleva su nombre, pero, por contradictorio que parezca, poco tiene que ver con sus intereses (El País, 2021).

5.1.2. Ventajas de la nueva situación

A parte de la protección laboral que supondría para los repartidores ser considerados asalariados y por ende regularse por lo establecido en el ET, una de las ventajas más características sería la devolución de las cuotas de autónomos.

Esta ventaja es especialmente relevante por su repercusión en la actualidad. Y es que, desde el pronunciamiento del Tribunal Supremo, la Seguridad Social empezó a actuar conforme a la jurisprudencia y a devolver dicha cuota a los que ahora se consideran “falsos autónomos”. Antes de dicho pronunciamiento, la Seguridad Social, pese a los fallos de numerosos Tribunales Superiores de Justicia, se solía negar a devolver dichas cuotas alegando que se mantenía a la espera de una sentencia del Tribunal Supremo.

Tras ser finalmente declarados como empleados de las empresas de delivery, la Seguridad Social ha decretado la devolución de todas las cuotas de autónomos pagadas por repartidores a la Administración (El País, 2021). Al reconocer que los riders han sido empleados por cuenta ajena, y por lo tanto erróneamente considerados autónomos, el pago de sus cotizaciones corre a cuenta las empresas de reparto.

Numerosas actuaciones de la Inspección de Trabajo entre 2019 y 2020, reflejan que cerca de 11.013 trabajadores prestaban servicios en condiciones de autónomos para la empresa Glovo. Ahora se les ha regularizado y la Inspección reclama a Glovo 16,2 millones de euros tras darles de alta (El País, 2020).

Pero Glovo, no es la única plataforma digital en el punto de mira de la Inspección de Trabajo. También otras empresas que usan esta clase de modelos laborales, como Deliveroo o Amazon, están recibiendo reclamaciones de la Inspección.

Por lo tanto, esta nueva regulación tiene un gran impacto económico en los trabajadores de este sector. Y es que, según los últimos datos del Gobierno, entre julio de 2018 y diciembre de 2020, la Seguridad Social ha dado de alta en total en España a 48.034 falsos autónomos y ha exigido a las empresas 295.372.075,52 euros mediante Actas de Liquidación (El País, 2021).

5.2. División de las Asociaciones de riders

Como vemos, son numerosas las consecuencias de que los riders sean considerados “falsos autónomos”. Las diferencias entre la nueva situación que se prevé, y la normativa que hasta ahora regulaba su relación con las plataformas, son relevantes. Ello está ocasionando confrontamientos entre los propios repartidores, que nunca antes se habían planteado las consecuencias de una posible relación laboral.

La mayoría de los sindicatos se declaran en favor de la laboralización del colectivo con el objetivo de garantizar la máxima protección. Sin embargo, las empresas y determinadas asociaciones como la Asociación española de riders mensajeros (en adelante, Asoriders) defienden que reconocerles como autónomos da flexibilidad a la relación laboral y que existen indicios indiscutibles de su carácter mercantil.

Existen por lo tanto dos visiones enfrentadas ante esta situación: Los repartidores que entienden que mantienen una relación laboral con las plataformas y, los que quieren seguir siendo autónomos pues entienden que facturan más siendo empleados por cuenta propia que asalariados.

En el primer grupo encontramos a repartidores y asociaciones como RidersxDerechos, que consideran que son numerosos los aspectos que denotan una relación laboral. Este colectivo denuncia que el que se les reconozca como autónomos supone trabajar bajo unas condiciones tercermundistas, y pide mayor protección social para ellos. Además, consideran que las asociaciones que defienden el trabajo autónomo están impulsadas por las empresas de reparto, ya que los trabajadores que prefieren ser autónomos reciben privilegios de estas compañías. Así se lo han confirmado varios trabajadores a Economía Digital.

En el lado contrario encontramos a asociaciones como Asoriders, que defienden que son trabajadores por cuenta propia. Esta asociación, junto a las plataformas, acata el modelo actual del servicio, y recalcan que los que piden ser considerados asalariados no son aquellos riders que más facturan.

La asociación está liderada por Corneliu Badiu, un empresario que comenzó siendo repartidor y acabó montando una sociedad, tras llegar a ganar más de un millón de euros ejerciendo como rider. Actualmente posee una flota con varios vehículos y tiene a varios empleados en nómina, constituyendo una sociedad al servicio de las empresas de reparto. Tras una entrevista con Economía Digital señala: *“Yo colaboro con las plataformas. Son ellas las que vienen a buscarme cuando necesitan pedidos cuantiosos. En el confinamiento, las empresas que mandaban menús a hospitales o centros contactaron conmigo. He podido trabajar con Deliveroo muchos meses”*.

Por todo ello esta asociación entiende que Ley de Riders que tiene previsto publicar el Gobierno es un grave error. *“Yolanda Díaz debe entender que hay muchos riders que prefieren el modelo actual”*, recalca Badiu.

Junto a Asoriders, encontramos otras asociaciones que también defiende el carácter autónomo de los repartidores, como Asociación Profesional de Riders Autónomos (APRA) y Asociación Autónoma de Riders (AAR).

Todas estas asociaciones (RidersxDerechos, Asoriders, AAR y APRA), están formadas por repartidores de estas plataformas y constituyen colectivos enfrentados.

Ante esta conflictiva situación, Yolanda Diaz se reunió con RidersxDerechos, para conocer su situación y hablar sobre la nueva ley. Sin embargo, no se ha reunido con la otra asociación ni con las empresas implicadas, lo que ha provocado numerosas manifestaciones. Según explica José Luis Zimmermann, presidente de Adigital (la patronal representante de numerosas empresas de reparto) a El Independiente, han solicitado varias reuniones, pero no han conseguido interlocución con Trabajo.

En general, los repartidores no se sienten escuchados, por lo que han creado otra plataforma con fines colaborativos para defender sus intereses, y votar al respecto. El proyecto se centra en la votación abierta para elaborar una propuesta sobre cómo les gustaría que su trabajo fuera regulado, así como qué aspectos deberían tenerse en cuenta; para así crear una contrapropuesta a la Ley Rider. La plataforma está liderada por Gustavo Gaviria, un repartidor que, pese a no ser partidario del nuevo modelo que se plantea, ha sido dado de alta por Trabajo.

Según la propia organización, la plataforma ya cuenta con más de 1.500 participaciones.

En lo que sí que coinciden las distintas asociaciones, por muy divididas que estén en lo que se refiere al fondo de la cuestión, es en exigir rapidez al Gobierno para que se pronuncie al respecto teniendo en cuenta los intereses de este nuevo colectivo.

6. CONCLUSIONES

6.1. Perspectiva de futuro

Como hemos visto, el entusiasmo inicial por la llegada de las innovadoras plataformas de reparto es ya cosa del pasado, y está siendo finalmente sometido a un análisis legal. La exposición de los fallos de este modelo de negocio que atenta al plano laboral hace que nos alejemos del carácter vanguardista y revolucionario que lo caracterizaba en su origen.

Pero, la nueva regulación que tiende a someter a los repartidores a una protección laboral ha sido también cuestionada. Numerosos colectivos, entre los que destacan las empresas, están criticando la Ley Rider. Lo que se exige es una nueva regulación especial que se adapte a este nuevo modelo de negocio, y tenga en cuenta sus características especiales e intereses.

Es por esta razón por la que empresas como Glovo, Deliveroo, Uber eats y Stuart, mediante la aportación del informe “La contribución económica de las plataformas delivery en España”, han defendido una modificación normativa que refleje las nuevas formas de trabajo (Europa Press, 2018).

En la presentación pública de este informe, Dario Álvarez, el director de operaciones de Deliveroo en España, señaló que es innegable la necesidad de una nueva legislación laboral adaptada a estos nuevos modelos de trabajo. Además, los empresarios recuerdan que las plataformas de delivery han contribuido con millones de euros al PIB español, pero destacan que la inseguridad jurídica en España disminuye sus actuaciones en dicho país respecto del resto de Europa.

Denuncian que no se está explorando el “camino hacia una nueva regulación especial”, que se les está incluyendo en una regulación que se aleja de su realidad empresarial y laboral. Entienden que el legislador no está siendo

capaz de aportar soluciones ante los nuevos retos de la sociedad, y se está dejando al margen las grandes aportaciones de estas compañías a la economía.

La única solución sería implementar una regulación especial detallada para este específico sector que tome lo mejor de estas tecnologías y distribuya de manera equitativa el valor que se genera en torno a ellas. Al mismo tiempo que se debe desarrollar un cuerpo legal destinado a la protección del consumidor y del repartidor en este negocio, se deben regular otras cuestiones que faciliten la evolución de este innovador sector, dejando que el desarrollo tecnológico gane autonomía frente a otra clase de compañías.

En definitiva, se busca la elaboración de una nueva regulación especial, y no la adaptación a la tradicional regulación laboral. Como señaló Álvarez al presentar el informe: *“Pedimos que haya unas leyes que se vayan adaptando a estos modelos, que nos sentemos y no miremos solo hacia atrás y que veamos y busquemos el beneficio para todos, para la sociedad en su conjunto. Queremos una regulación laboral que ampare a todo el mundo y no queremos estar fuera de la ley”* (Europa Press, 2019).

6.2. Aportación personal

Es muy relevante, de cara a analizar la perspectiva de futuro de este sector y de otros muchos que puedan surgir de la mano de la tecnología, la mención que el Tribunal Supremo hace a los “nuevos indicios de laboralidad”. En mi opinión todo el entramado jurisdiccional que se ha creado por la cuestión de los riders tiene un carácter de gran nivel transversal, y es un mero ejemplo de cómo el avance tecnológico está modificando las tradicionales relaciones laborales.

El fallo del Tribunal Supremo en esta cuestión no supone únicamente un antes y un después en el ámbito laboral del sector de delivery, sino que abre la puerta a un debate aplicable a la sociedad en su conjunto; a todos los sectores. Y es que estamos viendo como la tecnología esta revolucionado todos los sectores, facilitando la distribución, movilidad y comunicación. Hemos dejado entrar

en nuestras vidas esta nueva herramienta, sin haber analizado las implicaciones que ello conlleva. Creo que es un claro ejemplo de que las regulaciones legales avanzan más lentamente que los avances sociales.

Hay que darle a la cuestión tratada en este trabajo la importancia que se merece. Hay que entenderlo como el inicio de un camino entero por recorrer, como un ejemplo que nos haga entender que el avance tecnológico crea vacíos jurídicos en el ámbito laboral que nos afectan a todos como sociedad; y no como el problema de una minoría de la que nos solidarizamos.

Por todo ello, me parece muy acertado que numerosos autores comiencen a hablar de “nuevos indicios de laboralidad”, pues de forma concreta y visual dan a entender que el mundo laboral que veníamos regulando se ha distanciado de la realidad, dejando a colectivos en situaciones de limbo legal. Por lo que es necesario abstraer los indicios tradicionales de laboralidad, y adaptarlas a estas nuevas situaciones. Las notas de dependencia y ajenidad se deben ajustar la nueva realidad productiva, a la nueva sociedad donde van a ser aplicadas.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. Legislación

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE 12 de julio de 2007).

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 (BOE 24 de octubre de 2015).

7.2. Jurisprudencia

Sentencia del Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona núm. 193/2019, de 11 de junio de 2019 (FJ3). Obtenida el 23/02/2021 de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/53700d39b8734b2f>

Sentencia del Juzgado de lo Social número 17 de Madrid núm. 12/2019, de 11 de enero de 2019 (FJ2). Obtenida el 23/02/2021 de <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ059449.pdf>

Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid núm. 53/2019, de 11 de febrero de 2019. Obtenida el 23/02/2021 de https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf

Sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Madrid núm. 284/2018, de 3 de septiembre de 2018. Obtenida el 26/02/2021 de <https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058832.pdf>

Sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Valencia núm. 244/2018, de 1 de junio de 2018. Obtenida el 23/02/2021 de <https://www.isdc.ch/media/1590/13-juzgado-valencia-1-junio.pdf>

Sentencia del Tribunal Supremo número de recurso 5319/2003, de 9 de diciembre de 2004. Obtenida el 23/02/2021 de <https://supremo.vlex.es/vid/medicos-ajenidad-dependencia-conducen-17480521>

Sentencia del Tribunal Supremo número de recurso 582/1999, de 25 de enero de 2000. Obtenida el 23/02/2021 de <https://supremo.vlex.es/vid/despido-an-15201194>

Sentencia del Tribunal Supremo número 902/2017, del 16 de noviembre 2017. Obtenida el 22/02/2021 de <https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=8243382&links=&optimize=20171227&publicinterface=true>

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social Pleno) número de recurso 4746/2019, de 25 de septiembre de 2020. Obtenida el 27/02/2021 de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

7.3. Obras Doctrinales

Azaña, Y. S. U. (2018). Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 902/2017, de 16 de noviembre. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (420), 117-124.

Célérier, S., Riesco-Sanz, A., & Rolle, P. (2017). Trabajo autónomo y transformación del salariado: las reformas española y francesa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2).

Cuesta, H. Á. (2018). La Lucha contra los " falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El caso " deliveroo". *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 280-293.

Riesco-Sanz, A. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista Internacional de Sociología*, 74(1), 26.

Todoí Signes, A. (2018). Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales (Gig Economy). *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación Derecho y mercado*, Aranzadi, 27.

Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe.

7.4. Recursos de Internet

Alonso, C. (2021, 15 de marzo). Pacto entre bambalinas CEOE-Díaz para atrasar la ley rider y dar margen a Glovo. *La Información*. Obtenido el

24/03/2021 de <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/pacto-ceoe-diaz-atrasar-ley-riders-margen-glovo/2832228/?autoref=true>

Comisión Europea (2016). Una Agenda Europea para la economía colaborativa. *Comunicado de prensa*. Obtenido el 23/02/2021 de file:///C:/Users/maria/Downloads/Una_Agenda_Europea_para_la_economia_colaborativa.pdf

Deliveroo, Glovo, Uber Eats y Stuart piden una legislación que se adapte a los nuevos modelos de trabajo (s.f.). *Europa Press*. Obtenido el 01/03/2021 de <https://www.europapress.es/economia/noticia-deliveroo-glovo-uber-eats-stuart-piden-legislacion-adapte-nuevos-modelos-trabajo-20190131113316.html>

Deliveroo retira su recurso contra la sentencia sobre despido improcedente (s.f.). *EFE*. Obtenido el 23/02/2021 <https://www.efe.com/efe/comunitat-valenciana/economia/deliveroo-retira-su-recurso-contr-la-sentencia-sobre-despido-improcedente/50000882-3804291>

Delle Femmine, L. (2020, 21 de octubre). La Inspección de Trabajo regulariza a 11.013 'riders' de Glovo y le reclama más de 16 millones de euro. *El País*. Obtenido el 01/03/2021 de <https://elpais.com/economia/2020-10-21/la-inspeccion-de-trabajo-regulariza-a-11013-riders-de-glovo-y-obliga-a-la-empresa-a-pagar-mas-de-16-millones-de-euros.html>

Galián, E. (2020, 8 de septiembre). Hombre, joven y con acento latino: así el perfil de repartidor de 'delivery'. *Expansión*. Obtenido el 20/02/2021 de <https://www.expansion.com/empresas/distribucion/2020/09/08/5f57cebbe5fdea5b438b45ef.html>

García, Y. (2020, 28 de enero). La tasa de paro juvenil baja hasta el 30,5% en 2019 y el paro de larga duración retrocede un 8%. *El Economista*. Obtenido el 21/02/2021 de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10323349/01/20/La-tasa-de-paro-juvenil-baja-hasta-el-305-en-2019-y-el-paro-de-larga-duracion-retrocede-un-8.html#:~:text=La%20tasa%20de%20paro%20juvenil%20se%20situ%C3%B3%20as%C3%AD%20en%20el,en%20el%2031%2C6%25>

Gómez, M. V., & Delgado, C. (2018, 3 de julio). La Inspección de Trabajo reclama a Deliveroo 1,3 millones de euros por sus falsos autónomos en Barcelona. *El País*. Obtenido el 21/02/2021 de https://elpais.com/economia/2018/07/03/actualidad/1530606502_371980.html

Gómez, M. V. (2021, 11 de marzo). La ley de ‘riders’ obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales. *El País*. Obtenido el 24/03/2021 de <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html>

Gonzalez, A. (2021, 8 de febrero). Historia de Glovo: nacimiento y evolución del unicornio español de los pedidos a domicilio. *Marketing4ecommerce*. Obtenido el 20/02/2021 de <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-la-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>

Juste, M. (2018, 25 de agosto). El polémico auge de Deliveroo. *Expansión*. Obtenido el 20/02/2021 de <http://www.expansion.com/economia/digital/companias/2018/08/25/5b81781222601d7d5c8b4632.html>

Lara, D. (2021, 14 de enero). La Seguridad Social devuelve las cuotas pagadas a repartidores declarados falsos autónomos. *El País*. Obtenido el 20/02/2021 de <https://elpais.com/economia/2021-01-14/la-seguridad-social-devuelve-las-cuotas-pagadas-a-repartidores-declarados-falsos-autonomos.html>

Lara, D. (2021, 3 de marzo). Centenares de repartidores proautónomos se manifiestan contra la ‘ley rider’ alentados por las plataformas. *El País*. Obtenido el 20/02/2021 de <https://elpais.com/economia/2021-03-03/centenares-de-repartidores-proautonomos-se-manifiestan-contra-la-ley-rider-alentados-por-las-plataformas.html>

Muñoz, R. (2021, 23 de febrero). Los planes de Glovo, Deliveroo o Uber Eats para «huir» de la futura Ley de los Riders. *Arrabe Asesores*. Obtenido el 04/03/2021 de <https://www.arrabeasesores.es/blog/laboral/ley-riders/>

O’Farrell, J. (2019, 5 de mayo). El capitalismo de plataformas, ¿Una nueva burbuja financiera? *La Nación*. Obtenido el 20/02/2021 de <https://www.lanacion.com.ar/opinion/el-capitalismo-de-plataformas-una-nueva-burbuja-financieramundo-tecno-nid2243834/>

Rodriguez, C. (2020). La guerra de ‘riders’: quién es quién en la batalla por los derechos de los repartidores de Glovo. *Economía digital*. Obtenido el 28/02/2021 de https://www.economia digital.es/economia/la-guerra-de-riders-quien-es-quien-en-la-batalla-por-los-derechos-de-los-repartidores-de-glovo_20113708_102.html

Tubella, P. (2016, 28 de octubre). La justicia británica reconoce a los conductores de Uber como empleados de la firma. *El País*. Obtenido el 21/02/2021 de

https://elpais.com/economia/2016/10/28/actualidad/1477672146_576857.html

Urrutia, C. (2021, 10 de febrero). Glovo, Deliveroo, Uber y Amazon deberán repartir con riders contratados. *El Mundo*. Obtenido el 01/03/2021 de <https://www.elmundo.es/economia/2021/02/10/6024035e21efa06b6c8b465a.html>