



FACULTAD DE DERECHO

LEY RIDER: ¿PROBLEMA O SOLUCIÓN?

Autor: Ana Ortega Gómez

5ºE3-C

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutor: Ana Higuera Garrido

Madrid
Abril 2023

RESUMEN

Las plataformas digitales de reparto han desarrollado un nuevo modelo de negocio revolucionando el panorama de contratación laboral en los últimos años y dando lugar a la creación de una nueva ley (Ley 12/2021, de 28 de septiembre). La finalidad de este trabajo consiste en el análisis de ésta para determinar si la presunción de laboralidad de la “Ley Rider” es adecuada en términos jurídicos o no. Para ello, estudiaremos su evolución jurídica anterior y posterior a la entrada en vigor de la ley. En primer lugar, analizaremos los conceptos jurídicos vinculados a esta norma; en segundo lugar, la evolución jurisprudencial y; en tercer lugar, el desarrollo de la ley y los distintos puntos de vista jurídicos. Concluyendo, por lo tanto, si la “Ley Rider” es un problema o una solución.

Palabras claves: Ley Rider, trabajador por cuenta propia, trabajador por cuenta ajena, ajenidad, dependencia, plataformas de reparto.

ABSTRACT:

Digital Delivery platforms have developed a new business model, revolutionizing the Laboral recruitment landscape in recent years and giving rise to the creation of a new law (Law 12/2021, September 28). The purpose of this work consists of the last analysis to determine if the presumption of employment of the Rider Law is adequate in legal terms or not. Also, we will analyze the legal concepts linked to this norm; secondly, the jurisprudential evolution and thirdly, the development of the law and the different legal points of view. Concluding, therefore, if the Rider Law is a problem or a solution.

Key words: Rider Law, self-employed, employee, condition of working for another and dependence, delivery platform.

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPÍTULO II. LA FIGURA DEL TRABAJADOR Y LAS RELACIONES LABORALES | 7 |
| 1. EL CONCEPTO DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN LABORAL..... | 7 |
| 2. OTROS TIPOS DE RELACIONES LABORALES. | 10 |
| 2.1. El concepto del trabajador por cuenta propia o autónomo. | 10 |
| 2.2. El concepto del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). | 12 |
| 2.3. Relaciones laborales de carácter especial. | 15 |
| CAPÍTULO III. LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS RIDERS | 17 |
| 1. CONCEPTO DE PLATAFORMAS DIGITALES..... | 17 |
| 2. LA PROBLEMÁTICA GENERADA POR LAS PLATAFORMAS DIGITALES. | 19 |
| CAPÍTULO IV. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL | 22 |
| 1. PRIMERAS SENTENCIAS CONTRADICTORIAS. | 22 |
| 1.1. Sentencias en las que se declara la existencia de la laboralidad | 22 |
| 1.2. Sentencias en las que se declara la no existencia de la laboralidad. | 25 |
| 2. LA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020. | 27 |
| CAPÍTULO V. DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LA LEY RIDER | 31 |
| 1. DESARROLLO DE LA LEY 12/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE. | 32 |
| 2. ANÁLISIS DE LA LEY..... | 36 |
| 3. ENMIENDAS AL ARTICULADO PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. | 40 |
| CAPÍTULO VI. DESPUÉS DE LA LEY RIDER | 45 |
| 1. SENTENCIAS POSTERIORES A LA LEY RIDER. | 45 |
| 2. RESPUESTAS DE LAS DISTINTAS PLATAFORMAS EN ESPAÑA..... | 48 |
| CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES | 50 |
| BIBLIOGRAFÍA | 53 |

LISTADO DE ABREVIATURAS:

- **Art.:** Artículo.
- **Cfr.:** *Conferre.*
- **ET:** Estatuto de los Trabajadores.
- **FJ:** Fundamento Jurídico.
- **GPS:** Global Positioning System.
- **Ibid:** *Ibidem.*
- **Id:** *Idem.*
- **LETA:** Ley del Estatuto del trabajador autónomo.
- **N.:** número.
- **OECD:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- **Op. Cit.:** *Opus citatum.*
- **P.:** Página.
- **Pp.:** Páginas.
- **PP:** Partido Popular.
- **TRADE:** Trabajador autónomo económicamente dependiente.
- **Vol.:** Volumen.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Como indica Jesús Rafael Mercader Uguina, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, en numerosos artículos, la sociedad está experimentando grandes cambios tecnológicos. Es cierto que siempre la tecnología ha ido evolucionando, pero ahora se caracteriza por su aceleración. Esta aceleración resulta importante teniendo en cuenta que el Derecho, en general, se caracteriza por su lentitud en la adaptación de los cambios que van surgiendo¹.

Este avance tecnológico crea nuevos modelos económicos como son las plataformas “gig”, que dan lugar a nuevos problemas desde la perspectiva jurídica. El principal problema de esas nuevas plataformas recae en la forma y modo de las prestaciones de servicios dando lugar a crear cierta incertidumbre en las relaciones laborales que se generan en los nuevos modelos de negocios. Y, por lo tanto, se desvirtúa el concepto clásico del trabajador.

Todo esto ha generado cierta inseguridad jurídica en el mercado laboral por lo que diversos tribunales, tanto a nivel europeo como nivel nacional, han ido resolviendo los problemas jurídicos que las plataformas digitales habían generado, pero dichas sentencias dieron lugar a ciertas controversias dado que las resoluciones no eran uniformes².

Debido a las controversias, España redacta la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por lo que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas en el ámbito de las plataformas digitales, comúnmente llamada “Ley Rider”, en la que básicamente establece la presunción de laboralidad a todos los repartidores de dichas plataformas³. Además, la Unión Europea quiere elaborar una ley que englobe a todos los repartidores de todos los países que la conformen, teniendo

¹Mercader Uguina, J.R., “Reformas Laborales en tiempos de digitalización y cambio tecnológico”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, vol. 23, 2019, pp. 165-166.

² Martín Rodríguez, O. “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, vol.6, n.2, 2019, pp. 91-92.

³Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021).

como precedente la ley española⁴. Cabe puntualizar que el Estatuto de los Trabajadores es, como bien indica Jesús Rafael Mercader Uguina, el punto de equilibrio de todo lo que conforma las relaciones laborales de nuestro país, por lo tanto, debe contemplarse esos cambios⁵.

Por consiguiente, este trabajo tiene por objetivo tres cuestiones: el desarrollo del concepto del trabajador y las distintas relaciones laborales existentes para poder entender con exactitud las características esenciales de cada una, el desarrollo y análisis de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre y finalmente, saber cuáles han sido las consecuencias que ha generado. Todos estos objetivos engloban un único fin: determinar si la “Ley Rider” ha sido realmente una solución.

La metodología utilizada se basa en la lectura y entendimiento de artículos doctrinales, análisis de jurisprudencia, artículo de periódicos digitales y libros, entre otros. Para luego, poder elaborar de manera concisa el trabajo expuesto.

⁴Ayuso, S., “España y otros siete países de la UE reclaman una protección más “ambiciosa” para los trabajadores de las plataformas digitales”, *El País*, 17 de octubre de 2022.

⁵Mercader Uguina, J.R., “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, n. 63, 2020, p.1.

CAPÍTULO II. LA FIGURA DEL TRABAJADOR Y LAS RELACIONES LABORALES

1. EL CONCEPTO DEL TRABAJADOR Y SU RELACIÓN LABORAL.

El concepto de trabajador o, también denominado trabajador por cuenta ajena o asalariado es definido por Carrillo Márquez como: “*la persona física que personal, libre y voluntariamente y con capacidad jurídica al efecto, asume la obligación de prestar servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un tercero, denominado empleador o empresario*”⁶. El concepto de trabajador, por tanto, debe incluir cuatro características imprescindibles para poder llegar a serlo: no puede ser una persona jurídica, debe ser física, tiene que ser el trabajador personalmente el que realice los servicios, es una obligación personal consustancial, la prestación de servicios debe ser libre y voluntaria y, finalmente, debe contar con capacidad jurídica⁷.

Esta figura del trabajador está establecida, concretamente, en el artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no explícitamente, pero si implícitamente, en la que se indica lo siguiente: “*Esta Ley se aplicará 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*”. Cómo podemos observar está conceptualizando el término de la relación laboral⁸.

Con todo lo comentado se entiende que la figura central del Derecho Laboral es la figura del Trabajador y, por tanto, se pretende su protección. Es por ello, por lo que el derecho laboral tiene un fundamento *tuitivo*, de proteger, de establecer un equilibrio apropiado entre el trabajador y el empresario⁹.

⁶Carrillo Márquez, D, “Sujetos del contrato de trabajo y formas de organización empresarial. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 94.

⁷ *Ibid*; p.95

⁸ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

⁹ López Álvarez, M. J, “Derecho del trabajo y relación laboral”, en López Álvarez, M.J. (coord.), *Lecciones del contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, p.19.

Una vez definido el concepto de trabajador, cabe profundizar en el concepto de relación laboral. De la redacción del artículo se extrae los siete caracteres principales de un contrato de trabajo: contractualidad, delimitación a partir del elemento objetivo, voluntariedad, onerosidad, carácter personal de los servicios, ajenidad y dependencia¹⁰.

El primer elemento de la relación laboral es la contractualidad. Existencia de un contrato a través del cuál existe cambio recíproco de trabajo (lo aporta el trabajador) por el salario (lo aporta el empresario)¹¹.

El segundo elemento de la relación laboral es el objeto. Se requiere que el contrato de trabajo tenga delimitado el objeto del contrato, ese objeto es la realización de una actividad profesional, de una prestación de servicios¹².

El tercer elemento de la relación laboral es la voluntariedad. Tal y como indica nuestra Constitución en el artículo 35.1, se consagra la libertad de trabajo¹³. Es decir, el trabajador realiza la prestación de servicio de forma voluntaria¹⁴.

El cuarto elemento del contrato de trabajo es el carácter personal de los servicios. La prestación de servicios, objeto del contrato, debe ser realizada por una persona física, que no jurídica e individualizada. Se contrata a ese trabajador por sus capacidades físicas y/o psíquicas necesarias para la realización de la prestación¹⁵.

La quinta nota característica es la onerosidad. Como bien se ha dicho la relación laboral está basada en un contrato de trabajo y éste es oneroso, no gratuito. Es por esto, por lo que el trabajador debe recibir una retribución por el servicio realizado¹⁶.

¹⁰ Iberley. “Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo”, *Colex*, 2020.

¹¹ *Cfr.* Iberley. “Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo”, *Colex*, 2020.

¹² Carrillo Márquez, D, “Sujetos del contrato de trabajo y formas de organización empresarial. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 95. *Op. Cit.*

¹³ Constitución Española.

¹⁴ Carrillo Márquez, D, “Sujetos del contrato de trabajo y formas de organización empresarial. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 95. *Op. Cit.*

¹⁵ *Id*

¹⁶ Iberley. “Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo”, *Colex*, 2020. *Op. Cit.*

Las dos últimas notas, ajenidad y dependencia, son las que hacen que un contrato de trabajo tenga tal condición. Son notas configuradoras exclusivas que no excluyentes. Se necesita de ambas notas para que sea una relación laboral, dado que son notas constitutivas¹⁷.

Por una parte, se encuentra la nota de ajenidad. La prestación necesaria siempre debe ser por cuenta ajena, es decir, trabajar por “cuenta de otro”. El trabajador no queda vinculado a la utilidad económica de la actividad ni al resultado. Existen diversas teorías sobre la ajenidad: la primera es la teoría de la ajenidad en los riesgos promovida por Bayón Chacón, basándose en la idea de que es el empresario quién asume directamente los riesgos de la actividad, no el trabajador. El salario del trabajador si puede variar, pero nunca arriesga ni sus bienes ni su capital¹⁸. La segunda teoría es la de ajenidad en los frutos por Alonso Olea, como ya hemos indicado el contrato de trabajo está basado en un intercambio recíproco de prestaciones, esto hace que los frutos desde antes de su existencia pertenezcan al empresario¹⁹. La tercera teoría se denomina ajenidad en el mercado sustentada por Alarcón Caracuel esta teoría viene a indicarnos que el empleador es el intermediario, es el que vincula a los consumidores finales con el producto final y el que accede directamente al mercado; por lo tanto, el trabajador por cuenta ajena queda desvinculado²⁰.

Por otra parte, encontramos la nota de dependencia. La dependencia viene también incluida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando indica que el trabajador se introduce en “*el ámbito de organización y dirección del empleador*”²¹. La dependencia, por tanto, viene a indicarnos que el trabajador queda subordinado y/o controlado mediante una serie de reglas exigidas por el empleador. Esta nota implica un doble criterio: inmersión en la organización de producción ajena, donde el trabajador se integra en una plantilla empresarial basada en una estructura y jerarquía determinada, por

¹⁷ *Id.*

¹⁸ Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho Pucp: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, pp. 378-380.

¹⁹ *Ibid*; pp. 380-384.

²⁰ *Ibid*; pp. 386-390.

²¹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

lo que el trabajador es ajeno a toda la iniciativa de organización y gestión y, el trabajador queda bajo el control, las reglas y pautas que el empleador establece. El empleador, por su parte, ostenta poder disciplinario ante la desobediencia de las normas²².

Estas dos últimas notas, ajenidad y dependencia, tienen una gran vinculación entre sí. El principal problema radica en que estos elementos son abstractos, lo que dificulta en algunas ocasiones determinar si existe o no relación laboral. Diversas sentencias versan sobre la existencia o no de estas dos notas. Es aquí donde comienza el problema sobre el que versa este Trabajo de Fin de Grado. La regulación de la prestación de las plataformas digitales ha supuesto un problema debido a la identificación de estas dos notas características de las relaciones laborales.

2. OTROS TIPOS DE RELACIONES LABORALES.

Una vez analizado el concepto de trabajador, trabajador por cuenta ajena o asalariado, y el concepto de relación laboral junto con sus elementos esenciales determinado en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores²³, pasamos a analizar otros tipos de relaciones laborales que abarca en nuestro ordenamiento jurídico. Es importante saber diferenciar los distintos tipos de relaciones laborales para poder entender con profundidad todas las sentencias que abarcan la problemática de las plataformas digitales de reparto y, por supuesto, para entender en profundidad la “Ley Rider”.

2.1.El concepto del trabajador por cuenta propia o autónomo.

La relación jurídica de un trabajador autónomo o trabajador por cuenta propia viene regulada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (LETA). Concretamente, el artículo 1 de dicha ley define el concepto de trabajador por cuenta propia de la siguiente manera: “*las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y*

²² Cfr. Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho Pucp: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, pp. 375-402.

²³ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

*organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*²⁴.

Según Martín Rodríguez: “*para que se considere un trabajador como autónomo han de concurrir cinco elementos: prestación de servicios de forma personal y directa; habitual, a título lucrativo; por cuenta propia; asumiendo el riesgo y ventura de la actividad económica o profesional, y con la dirección y organización propia, sin sujeción a las órdenes de otra persona*”²⁵. Procedemos ahora a analizar dichos conceptos.

El primer elemento es el concepto de prestación de servicios de forma personal y directa. Es decir, el trabajador autónomo personalmente es el que realiza el trabajo y dirige la gestión de la empresa o por lo menos, los que participen en el negocio²⁶.

El segundo concepto es la habitualidad es un elemento clave en el concepto de trabajador autónomo. Este concepto no viene definido en la ley como tal. Este elemento implica que no es un carácter ocasional o esporádico, sino que tiene carácter periódico y usual²⁷.

En cuanto al tercer elemento, a título lucrativo, hay que indicar que el trabajador por cuenta propia obtiene un beneficio económico derivado del trabajo que realiza de forma personal y directa²⁸.

El cuarto elemento indica que el trabajador autónomo debe realizar su trabajo por cuenta propia, es decir, que la actividad la debe ejecutar él en su nombre. Por lo tanto, a diferencia del trabajador asalariado, los frutos, el resultado de la actividad, que se realiza le pertenece desde el comienzo de la actividad. Con lo cuál, él asume la responsabilidad

²⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE 12 de julio de 2007).

²⁵ Martín Rodríguez, O. El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, vol.6, n.2, 2019, pp. 93-94. *Op. Cit.*

²⁶ Guerrero Vizueté, E. "La regulación jurídica del trabajo autónomo dependiente: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios", *PhD diss., Universitat Rovira i Virgili*, 2011, p. 80.

²⁷ *Ibid*, p. 82

²⁸ *Ibid*, p. 74

de todo lo que ocurra durante la actividad económica o profesional siendo el quinto elemento que conforma el trabajador autónomo²⁹.

Para finalizar, cabe indicar que al igual que las notas de dependencia y ajenidad determinan la figura del trabajador por cuenta ajena, la ausencia de estas son lo que caracteriza al trabajador por cuenta propia³⁰.

2.2.El concepto del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

El concepto de Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) viene regulado en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo³¹. Esta regulación jurídica laboral surge debido a una necesidad legal de la sociedad³².

Esta figura de trabajador se encuentra configurada entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia. Esto es así puesto que se trata de trabajadores que, pese a que tienen las características propias de un trabajador autónomo, toda su actividad gira en torno a una dependencia económica muy sólida del empresario o del cliente para el que trabaja. Esta figura de trabajador autónomo, aunque económicamente dependiente, no ostenta subordinación jurídica, sólo aquella puramente económica. Dada su complejidad entre los dos tipos de regulaciones laborales, por cuenta propia y por cuenta ajena, el legislador siendo consciente, precisamente, de esta complejidad decide regularlo de manera restrictiva en base a unos criterios establecidos³³.

La definición de los trabajadores autónomos económicamente dependientes se encuentra en el artículo 11.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo indicando que: “*aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona*

²⁹ *Ibid*; p. 76

³⁰ *Cfr.* Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho Pucp: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, pp. 375-402.

³¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

³² *Cfr.* Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3, 2008, pp. 231-233.

³³ Pazos Pérez, A., “Régimen jurídico del trabajador por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito*, vol. 21, n.2, 2012, p. 63.

*física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*³⁴. Esta definición encaja con la figura del trabajador autónomo salvo la característica de la figura económicamente independiente³⁵.

Además de la definición del artículo 11.1 de la Ley de Estatuto del trabajador autónomo, en el siguiente apartado, el artículo 11.2 de dicha ley, indica una serie de condiciones que se deben cumplir a la vez para que se considere un trabajador autónomo económicamente dependiente³⁶.

La primera condición que se indica en el artículo 11.2. apartado a) de la Ley de Estatuto de trabajador autónomo es la siguiente: *“No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto a la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes*”³⁷. Por lo tanto, el trabajador autónomo económicamente dependiente no puede apoyarse en otros trabajadores para realizar su actividad económica³⁸.

La segunda condición se encuentra en el artículo 11.2. apartado b) de la Ley de Estatuto de trabajador autónomo en el que se establece que: *“No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*”³⁹. Se trata de que se diferencien del trabajador por cuenta ajena y, además, de que no se conviertan en “falsos autónomos”. El “falso autónomo” se refiere a un trabajador asalariado que intenta trabajar como trabajador por cuenta propia⁴⁰.

³⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

³⁵ Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3,2008, pp. 233-234. *Op. Cit.*

³⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

³⁷ *Id.*

³⁸ Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3,2008, pp. 234-235. *Op.cit.*

³⁹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

⁴⁰ Pazos Pérez, A., “Régimen jurídico del trabajador por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito*, vol. 21, n.2, 2012, p. 75. *Op.cit.*

La tercera condición indica en el artículo 11.3. apartado c) de la Ley de Estatuto del trabajador autónomo lo siguiente: “*disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente*”⁴¹. Se trata de otra condición que pretende diferenciarse del trabajador autónomo con el falso autónomo. El trabajador autónomo económicamente dependiente, como su nombre indica debe ser independiente de la estructura organizativa, materiales, herramientas, debe ser el trabajador el que posea sus propios recursos para llevar a cabo dicha actividad, puesto que es autónomo. Además, debe ser una actividad relevante económicamente⁴².

La cuarta condición se establece en el artículo 11.3. apartado d) de la Ley de Estatuto del trabajador autónomo indicando que: “*desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudieses recibir de su cliente*”⁴³. Es decir, el trabajador autónomo económicamente dependiente debe seguir sus criterios propios, pero siempre debe tener en cuenta y, si es el caso, ceder ante los clientes⁴⁴.

La quinta, y última, condición se encuentra en el artículo 11.3. apartado e) de la Ley de Estatuto del trabajador autónomo donde se dicta que: “*percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla*”⁴⁵. Esta última condición indica que el trabajador autónomo económicamente dependiente recibe una contraprestación económica, que no un salario. La diferencia radica en que la contraprestación económica se acuerda mediante un pacto entre el trabajador y su cliente⁴⁶.

⁴¹ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

⁴² Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3,2008, pp. 235-236. *Op.cit.*

⁴³ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

⁴⁴ Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3,2008, p. 236. *Op. Cit.*

⁴⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE 12 de julio 2007). *Op.cit.*

⁴⁶ Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3,2008, pp. 236-237. *Op. Cit.*

Además, el trabajador autónomo económicamente dependiente asume el riesgo de la actividad que realiza, esta sería una de las diferencias con el trabajador por cuenta ajena que no asume los riesgos⁴⁷.

Por lo tanto, el trabajador autónomo económicamente dependiente queda obligado al cliente. Es el cliente el que obtiene los beneficios y, éste, es el que por su utilidad le atribuye la prestación económica al trabajador autónomo económicamente dependiente⁴⁸.

2.3.Relaciones laborales de carácter especial.

Las relaciones laborales de carácter especial están reguladas por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente esta relación laboral de carácter especial está regulada en el artículo 2.1 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores dónde indica lo siguiente: “*Se consideran relaciones laborales de carácter especial: a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c), b) La del servicio del hogar familiar., c) La de los penados de las instituciones penitenciarias., d) La de los deportistas profesionales., e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad., f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas., g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo., i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal., j) La de la residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud., k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos., l) Cualquier otro trabajado que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley*”. Además, el artículo 2.2 de la Ley, indica que todos los supuestos indicados en el artículo 2.1 deben respetar los derechos básicos de la Constitución Española⁴⁹.

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

Según Carrillo Márquez: *“Las llamadas relaciones laborales especiales constituyen un conjunto de relaciones dependientes y por cuenta ajena de todo punto heterogéneas que, por sus especialidades, cuentan con un estatuto jurídico propio y diferenciado del aplicable a los contratos de trabajo regulados en el Estatuto de los Trabajadores; contando por tanto con normativa reguladora propia y un régimen jurídico diferenciado para cada una de ellas”*⁵⁰.

Por lo tanto, en relación con las relaciones laborales especiales hay que tener en cuenta dos puntos básicos. En primer lugar, es que todas las relaciones laborales especiales tienen que estar basadas en una ley, aunque el artículo 2.1 de la Ley de Estatutos de los trabajadores aparentemente sea una lista cerrada, pero siempre cumpliendo los mínimos exigibles de la ley. En segundo lugar, esa nueva relación laboral especial debe tener una justificación de relevancia para ser constituida como tal. Como, por ejemplo, indica Carrillo Márquez: *“Por el lugar de prestación de servicios, por la singularidad del empleador, por la naturaleza peculiar de los servicios contratados, por la cualidad del trabajador o bien por verse afectadas las notas caracterizadoras del contrato de trabajo, pues en alguna de estas relaciones la dependencia se ve claramente atenuada”*⁵¹.

Para concluir, puede decirse que este régimen de relaciones jurídicas es especial por cuestiones justificables que tienen cierto tipo de relevancia y connotaciones especiales.

⁵⁰ Carrillo Márquez, D, “Sujetos del contrato de trabajo y formas de organización empresarial. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 97. *Op. Cit.*

⁵¹ *Ibid*; p. 87.

CAPÍTULO III. LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LOS RIDERS

1. CONCEPTO DE PLATAFORMAS DIGITALES.

Las plataformas digitales son consecuencia de décadas de evolución en relación con el comercio electrónico. El comercio electrónico entendido como un canal de negocio para que empresas puedan comprar y/o vender productos y/o servicios a los consumidores a través de la tecnología y telecomunicaciones. Según Ballesteros Riveros y Ballesteros Silva en su artículo indican que la Organización de Cooperación para Desarrollo Económico (OECD) define el comercio electrónico como: “*tecnología que apoya las transacciones electrónicas de compañía a compañía, de empresa a consumidor sin transacciones, y de empresa a consumidor con pagos electrónicos*”.⁵²

Una vez el comercio electrónico evoluciona y se instaura la economía digital, es cuando reluce las plataformas digitales. Para definir el concepto de plataforma digital, comenzaremos definiendo el significado de plataforma. Según Agustí Canals e Ian Hülskamp, la definición es la de: “*una entidad que conecta individuos y organizaciones para un propósito común o para compartir un recurso común*”. Por lo tanto, la plataforma digital es un tipo de plataforma que surge debido al desarrollo de la tecnología a partir de mediados del siglo XX⁵³.

Una vez definidas las plataformas digitales, hay que concretar quiénes la conforman. Existen tres agentes: las plataformas propiamente, los proveedores (empresas) y los usuarios finales o consumidores. Todas contienen dos elementos comunes. El primer elemento es la facilitación que permiten las plataformas para que los actores se encuentren unos con otros. Y, el segundo elemento clave sería lo que se conoce como *network effects* entendido como el aumento o disminución de valor que surge para la plataforma en función del impacto a medida que aumentan los usuarios⁵⁴.

En cuánto a la clasificación de las plataformas debemos tener en cuenta tres aspectos: grado de digitalización, la apertura en cuanto acceso, provisión, uso y distribución y mecanismo de gobernanza. En relación con las plataformas digitales de reparto, que es

⁵² Ballesteros Riveros, D. P. y Ballesteros Silva, P.B., “El comercio electrónico y la logística en el contexto latinoamericano”, *Scientia et Technica Año XIII*, n. 35, 2007, p. 270.

⁵³ Canals, A. y Hülskamp, I., “Plataformas digitales: fundamentos y una propuesta de clasificación”, *OIKONOMICS Revista de economía, empresa y sociedad*, n.14, 2020, p. 4.

⁵⁴ *Ibid*, p.5

nuestro tema para tratar, son plataformas que en cuanto al grado de digitalización, involucran recursos de naturaleza digital y átomos que implica aplicación de los recursos digitales para dirigir interacciones. Por otra parte, en relación con la apertura de la plataforma se define como las reglas que se requieren para poder acceder a lo que ofrece y qué usos se puede hacer, existiendo las plataformas “abiertas” y las “cerradas”, en el caso de las digitales son plataformas abiertas dado que cualquier persona puede acceder y utilizar los recursos que ofrecen. Finalmente, en cuanto a la manera que se toma las decisiones, es decir, en cuanto a la gobernanza, existe la manera colaborativa o impuesta donde, en este caso, las plataformas digitales tienen en la forma de gobernanza impuesta por lo que los usuarios tienen muy poca involucración en las reglas y en la toma de decisiones de las plataformas digitales⁵⁵.

Podemos indicar que las empresas que utilizan o necesitan de una plataforma digital (ya sea por aplicación móvil o por web), ejercen de intermediarios entre los clientes (aquellos que solicitan un servicio) y los trabajadores que son los encargados de realizar la prestación. Es por ello, por lo que las plataformas digitales están sustentadas en una base tecnológica que coordina todas las transacciones gracias a los algoritmos.⁵⁶

Otra de las cuestiones relevantes que debemos abarcar es saber diferenciar dos conceptos relacionados con las plataformas digitales: la economía colaborativa y la llamada *gig economy* o economía bajo demanda. Hay que saber diferenciarlas puesto que una estrecha relación entre los dos conceptos, pero no son iguales⁵⁷.

Por una parte, la economía colaborativa puede definirse según Martín Rodríguez: “Respecto a la definición de la economía colaborativa, la Comisión Europea señala que son todos aquellos modelos de negocios en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de las mercancías o servicios ofrecidos por particulares”. La economía colaborativa la conformarían tres tipos de agentes: prestadores de servicios, usuarios e intermediarios que se encargan mediante la plataforma de interconectar los mercados. Este concepto de

⁵⁵ *Ibid*; pp. 8-10.

⁵⁶ Martín Rodríguez, O. El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, vol.6, n.2, 2019, p. 91. *Op. Cit.*

⁵⁷ *Ibid*; p. 90.

economía según Martín Rodríguez debe entenderse para: “*aquellas actividades en las que no existe ánimo de lucro, sino que surgen con el fin de intercambiar, compartir o donar un producto infrutilizado o prestar un servicio*”. Por lo tanto, en este concepto no encajaría las plataformas económicas de reparto⁵⁸.

Por otra parte, se encuentra la economía de bajo demanda o *gig economy* que según Martín Rodríguez se basa en que: “*las plataformas que se desarrollan bajo esta terminología se proyecta un negocio basado en un servicio que ofrecen a consumidores y permiten acceder a trabajadores para que presten sus servicios*”. Las plataformas digitales son las intermediarias y tienen la función de vincular al cliente con el agente que realiza la prestación. Este concepto de economía bajo demanda es el modelo de negocio que utilizan las plataformas digitales de reparto como Deliveroo, Glovo, Just Eat Easy, entre otras⁵⁹.

2. LA PROBLEMÁTICA GENERADA POR LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

El encaje de las plataformas digitales de reparto en el concepto de economía bajo demanda o *gig economy* implica un cambio en los modelos de negocio y en el mercado laboral, lo que da a lugar a diversas consecuencias jurídicas. Por lo tanto, esta creación de un nuevo modelo de negocio crea una difusión en las empresas y en la sociedad. Esta nueva incorporación de las plataformas digitales modifica el concepto tradicional que tenemos de trabajador por cuenta ajena lo que da lugar a un nuevo concepto que es difícil encuadrar en los que podemos encontrar en nuestra legislación laboral, lo que da lugar a una serie de problemas y dudas⁶⁰.

Si bien es cierto que el modelo de trabajador que nuestra legislación contempla viene articulándose sobre los elementos de dependencia y ajenidad, este modelo de negocio sería incompleto debido a que debe adaptarse a las nuevas variables que crean las plataformas digitales⁶¹.

⁵⁸ *Id.*

⁵⁹ *Ibid*; p.91.

⁶⁰ Ranz Martín, R., Domingo Roselló, J., Gutiérrez Quintana, E., Corral Juan, A. M., Vargas Sampedro, M. T. y Guerra Salas, A., “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, *ESTUDIOS*, n.1, 2019, p. 5.

⁶¹ *Ibid*; p. 6.

En este nuevo concepto, las plataformas son las que ejercen como intermediarias que vinculan al cliente con el prestador de servicios. En definitiva, la aplicación (plataforma) conecta la oferta y la demanda del mercado, lo que crea el problema, a veces, de dificultad de identificación de los sujetos de las relaciones de producción. Por otra parte, el usuario dentro de la aplicación conecta con una serie de prestadores de servicios disponibles que se han tenido que inscribir previamente en la plataforma.⁶²

Una vez analizado el procedimiento de como funciona la plataforma mediante la App y los agentes, procedemos a analizar cuál es la problemática que han generado las plataformas digitales en el ámbito jurídico.

La creación de los nuevos modelos de negocio de las plataformas digitales ha generado un problema con la calificación jurídica con los trabajadores prestadores de servicios, como son los repartidores o riders. Con lo cual dentro del ámbito jurídico está creando cierta incertidumbre, que se traduce en inseguridad jurídica. Por lo que, como indica Mercader Uguina, J.R.: “*El reto será diseñar la relación laboral adaptada a las exigencias del cambio tecnológico que posea una protección social similar al modelo de contrato por cuenta ajena*”⁶³.

Los dos ámbitos que hay que tener en cuenta para estudiar el problema son: por una parte, hay que analizar la naturaleza jurídica de la labor de las empresas y como consecuencia de ello, la relación jurídica entre el prestador del servicio y la plataforma digital de reparto⁶⁴.

Con respecto a la primera cuestión, un aspecto relevante es que todas las plataformas digitales no son iguales, es decir, no realizan exactamente las mismas operaciones y, por otra parte, las prestaciones de servicios tampoco son las mismas; por lo que, es muy difícil encuadrar a nivel jurídico estas cuestiones en el Derecho Laboral. Sin embargo, comportan un elemento igual para todas, el uso de internet. Es por ello, por lo que en el caso de las plataformas digitales de reparto se encargan solamente de vincular la oferta con la demanda, sin ningún servicio extra. El problema empieza a plantearse cuando esa

⁶² *Ibid*; p. 7

⁶³ Mercader Uguina, J.R., “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, n. 63, 2020, p.5.*Op. Cit.*

⁶⁴ Rosenbaum Carli, F., “Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad”, *Teoría Jurídica Contemporánea*, n. 6, 2021, p.7

plataforma incluye otro servicio adicional, es decir, de pasar de economía colaborativa a *on demand economy* (economía de las plataformas digitales), cuando la plataforma coordina, organiza y vigila a los trabajadores y se llevan una comisión por cada servicio⁶⁵.

Con respecto a la segunda cuestión, es encajar en el régimen jurídico laboral tradicional el nuevo concepto de trabajador que contextualiza la plataforma. El concepto de trabajador tradicional siempre se ha basado en dos elementos importantes, ajenidad y dependencia, para determinar si eran trabajadores por cuenta propia o ajena⁶⁶.

En conclusión, la problemática radica en saber cómo calificar ese trabajador o prestador de servicio subyacente, si dentro del ámbito jurídico laboral o fuera⁶⁷.

⁶⁵ *Ibid*; p. 9.

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ *Ibid*; pp.9-10

CAPÍTULO IV. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

Comenzaremos analizando las distintas sentencias que generaron la controversia en relación si había o no laboralidad para los repartidores de las plataformas digitales.

Por una parte, diversas sentencias estaban a favor de la laboralidad como pueden ser: la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 17 de enero de 2020, caso “Deliveroo” o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, 25 de julio de 2019, caso “Glovo”

Y, por otra parte, analizar aquellas que no estaban a favor de la laboralidad como pueden ser la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 3 de septiembre de 2018, caso “Glovo” que, aunque la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 ha contradicho esta sentencia, sirve de base para entender los criterios que utilizaron los tribunales para declarar la no laboralidad.

Luego, tras la indagación y observación de los distintos puntos de vista del asunto, desarrollaremos la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, del 25 de septiembre de 2020, que unificó la doctrina.

1. PRIMERAS SENTENCIAS CONTRADICTORIAS.

1.1. Sentencias en las que se declara la existencia de la laboralidad

a) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 17 de enero de 2020, caso “Deliveroo”.

La cuestión que se resuelve en esta sentencia es establecer si la naturaleza jurídica de los trabajadores de la plataforma Deliveroo se califica como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia⁶⁸.

Se defiende en los fundamentos de derecho que, sí existe laboralidad y que, por tanto, son trabajadores por cuenta ajena, ya que se dan las características que establece el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁹.

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección Pleno), de 17 de enero de 2020, recurso nº1323/2019, p. 13.

⁶⁹ *Ibid*; p.21

La primera característica es la concurrencia de la habitualidad fundamentada en la existencia de penalización y en prescindir del servicio para el rider en el caso de que rechace pedidos o no atienda los pedidos de manera continuada. Por lo que, en el caso de que no exista cierta habitualidad, prescinden del trabajador⁷⁰.

La segunda característica es la concurrencia de retribución periódica argumentada en la retribución variable que recibe el repartidor de la plataforma en base a los pedidos que haya realizado y la elección de la franja horaria. Por tanto, se entiende que hay existencia de salario⁷¹.

La tercera característica es la concurrencia de dependencia, es decir, existe una obediencia a directrices o reglas empresariales ya que si el repartidor, no atiende ciertos pedidos, no se encuentra disponible cuando se necesita, no cumple las instrucciones impartidas o no cumple con los tiempos, entre otros, tendrá penalización⁷².

El cuarto elemento característico es la vinculación de los repartidores en la estructura organizativa y de dirección de la empresa. Existe vinculación puesto que el trabajador en todo momento tiene que seguir cierta organización impuesta por la empresa y sigue unas directrices ya sea de manera virtual, o, incluso, físicas puesto que existen dependencias físicas que controlan la plataforma. El repartidor cuando opta por entrar en la plataforma, la empresa le proporciona una conferencia para informarle de todo lo que debe saber para realizar el trabajo. También se encuentra localizado por un GPS, controlando el tiempo, la realización de pedidos, entre otras cosas, que está todo insertado en la aplicación del trabajador que, a su vez, es inspeccionada por personal de la empresa⁷³.

La quinta característica es la concurrencia de ajenidad. Existe, por un lado, ajenidad de los frutos puesto que a pesar de que el repartidor no haga su servicio y, por tanto, no perciba retribución, en última instancia, es la empresa quien debe cargar con la responsabilidad frente al cliente, que, en este caso, es el restaurante. Y, por otro lado, existen ajenidad de los frutos puesto que el restaurante contrata a la empresa para que le

⁷⁰ *Ibid*; pp. 21-22. FJ Duodécimo.

⁷¹ *Ibid*; p. 22.

⁷² *Ibid*, pp. 22-23.

⁷³ *Ibid*, pp.23-24.

realice una prestación de servicios, por lo que el importe abonado es para la empresa de la plataforma digital, no para el rider⁷⁴.

Por último, el sexto elemento es la concurrencia del carácter personalísimo del repartidor que realiza el servicio. Hay que indicar que la ausencia de exclusividad no hace que no se pueda calificar la relación de trabajador por cuenta ajena. Aún así, el repartidor es el que debe realizar el servicio, él en persona y de forma directa⁷⁵.

Debido a la concurrencia de todos los elementos de la relación laboral por cuenta ajena, se establece que los trabajadores están incorrectamente clasificados como TRADE⁷⁶.

b) Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, 25 de julio de 2019, caso “Glovo”.

Esta sentencia se basa en la interposición de demanda de un trabajador de la empresa Glovo por despido improcedente y, por lo tanto, solicita a Glovo que le readmita en la empresa o le indemnice⁷⁷.

La relevancia de esta sentencia se encuentra en establecer la naturaleza jurídica del rider con la plataforma de Glovo. Establece que esta calificación se encuentra en “zonas grises” difíciles de discernir si existe o no relación laboral⁷⁸.

El trabajador de Glovo estaba contratado bajo la figura laboral de TRADE, pero en esta sentencia se afirma que hay existencia de una relación laboral entre el trabajador y Glovo, y, como consecuencia de la existencia de laboralidad, el trabajador estaba trabajando como falso autónomo, no como TRADE. Los fundamentos que determinan esta conclusión son los siguientes⁷⁹:

⁷⁴ *Ibid*, pp.24-25

⁷⁵ *Ibid*, p. 25.

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1), de 25 de julio de 2002, recurso nº 1143/2019, p. 2.

⁷⁸ *Ibid*, p. 9. FJ Tercero.

⁷⁹ *Ibid*, p. 14. FJ Quinto.

En primer lugar, se indica que la denominación de los contratos no se sujeta a lo que digan las partes que lo establecen sino lo que se configure en las obligaciones del contrato y en el objeto⁸⁰.

En segundo lugar, la sentencia establece que se recogen elementos de control denominado control interno, por tres razones: la primera, la existencia de la plataforma es indispensable para que exista la conexión entre los repartidores y los clientes; la segunda, la plataforma es la que facilita la aplicación sin la cuál no se podría realizar el servicio; y, la tercera, la empresa es la que organiza y controla el servicio mediante la aplicación y la utilización de algoritmos cuyo titular es Glovo⁸¹.

En tercer lugar, en cuanto a la ajenidad se defiende por la existencia de ajenidad de riesgo, ajenidad de los frutos y ajenidad del mercado. Existe ajenidad de riesgos debido a que el repartidor no asume el riesgo del resultado, ya que es la empresa en última instancia la que asume la responsabilidad de lo que suceda con el resultado. También existe ajenidad de los frutos, puesto que es la empresa la que recibe la cuantía del servicio y luego, les revierte su parte a los repartidores. Además, se constata ajenidad en el mercado, puesto que, quién establece el precio final y selecciona los clientes es la empresa, que luego repercute la contribución a los repartidores⁸².

En cuarto lugar, la nota de dependencia se desarrolla en este caso puesto que la persona que quiera trabajar en esta empresa debe seguir una serie de normas, pautas e instrucciones por parte de la compañía para poder incorporarse a esa plataforma⁸³.

Por la presencia de estas características en este contrato, se establece que la figura del TRADE no se ajusta a este contrato. Sino que, existe una relación laboral de trabajador por cuenta ajena⁸⁴.

1.2. Sentencias en las que se declara la no existencia de la laboralidad.

En el subapartado anterior analizamos algunas de las sentencias por las que se declara la existencia de laboralidad de los repartidores de las plataformas digitales. Ahora,

⁸⁰ *Id.*

⁸¹ *Ibid*, pp. 11-12. FJ Cuarto.

⁸² *Ibid*, p. 14. FJ Quinto.

⁸³ *Ibid*, p.12. FJ Tercero.

⁸⁴ *Ibid*; p. 15. FJ Sexto.

procedemos a analizar aquellas sentencias que deniegan de la existencia de tal laboralidad en el ámbito jurídico.

- a) Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, 3 de septiembre de 2018, caso “Glovo”.

Aunque esta sentencia ha sido contradicha por la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2020, procedemos a analizarla ya que presenta los elementos característicos por lo cuál podría considerarse inexistente la relación laboral por cuenta ajena del trabajador que forma parte de las empresas que prestan servicios a través de las plataformas digitales.

Esta sentencia establece la inexistencia de la relación laboral como trabajador por cuenta ajena de un repartidor de la empresa Glovo⁸⁵. Para que exista esa relación laboral se deben cumplir los elementos que conforman el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores⁸⁶. Esta sentencia afirma la inexistencia de las notas características de la relación puesto que no convergen excepto la de voluntariedad⁸⁷.

En primer lugar, en cuanto a la nota de dependencia, el trabajador no está sometido a ningún tipo de horario ni ningún tipo de jornada. Es el trabajador quién establece su propio cronograma de trabajo pudiendo con libertad escoger o rechazar los pedidos. El trabajador decide de qué manera, en qué momento y en qué lugar realiza la actividad. Además, el rechazar un pedido no supone infracción alguna puesto que el sistema de puntuación se basa en incentivar aquellos que realizan la prestación de servicios en franjas horarias claves, pero en ningún momento penalizar a aquellos que no la realizan. Otro indicio de la dependencia es la inmersión del trabajador en la organización empresarial de la empresa, este indicio es inexistente puesto que hay carencia del poder disciplinario por parte de la empresa y el trabajador es el que tiene que establecer su propia autoorganización. También cabe indicar que el instrumento del GPS no sirve para controlar, sino que sirve para medir los kilómetros que se necesita para su contabilización en la factura. Y finalmente, en cuanto a la no operatividad del trabajador, éste no necesita justificar su ausencia, simplemente debe indicarlo⁸⁸.

⁸⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid núm. 1353/2017, de 3 de septiembre de 2018, p. 1.

⁸⁶ *Ibid*, p. 8. FJ Cuarto.

⁸⁷ *Ibid*, p. 11. FJ Quinto.

⁸⁸ *Ibid*, p. 11-12.

En cuanto a la ajenidad, el repartidor es el que asume el riesgo de la prestación de servicio y responsabilidad frente al cliente, que no Glovo. En relación con las herramientas que utilizan en el trabajo, como es el móvil o la moto, la titularidad es del trabajador y en cuanto a la remuneración la percibe el trabajador de primera mano dependiendo de los pedidos que efectúe. El trabajador se nutre de lo que le abonan los propios usuarios, mientras que la empresa se sostiene financieramente de los pactos con restaurantes y locales⁸⁹.

Es por todos estos fundamentos por los que se percibe que las notas elementales de la relación jurídica-laboral del trabajador por cuenta ajena no concurren y, por ello, el Tribunal establece la inexistencia de laboralidad y, por ende, la figura del trabajador queda determinada como trabajador autónomo económicamente dependiente.

2. LA UNIFICACIÓN DE LA DOCTRINA: SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

Una vez analizadas las distintas sentencias contradictorias sobre la naturaleza laboral de los repartidores de las plataformas digitales, procedemos a analizar la sentencia que unificó la doctrina en el año 2020 posicionándose a favor de la efectiva relación laboral entre el repartidor y la empresa⁹⁰.

Antes de analizar las notas básicas que deben constar en el trabajador por cuenta ajena, hay que tener en cuenta la identificación de lo que es un contrato de trabajo con otros contratos de naturaleza semejante, la primacía de la realidad fáctica con respecto a *nomen iuris*, es decir, las cosas son como son, no lo que las partes quieren que sean⁹¹.

Como hemos venido indicando lo central de la problemática se encuentra en las notas características que debe contener el trabajador por cuenta ajena establecida en el artículo 1.1. del ET: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia. Como también hemos establecido anteriormente las dos últimas notas son las que dificultan la problemática debido a su grado complejo. Hay que añadir que algunas sentencias han explicado que la dependencia no necesariamente necesita de una subordinación absoluta y, que este concepto dado los avances tecnológicos del último siglo ha ido adaptándose a la realidad sustentado en el artículo 3.1 del Código Civil dónde se indica: “*las normas se*

⁸⁹ *Ibid*; p. 12.

⁹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020, núm. 805/2020, p. 1.

⁹¹ *Ibid*; p. 13. FJ Noveno.

interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas,..”^{92 93}

A raíz de la dificultad que conlleva evaluar las dos notas abstractas, se plantea el uso de la técnica de indicios, dónde se establecen una serie de evidencias para determinar si concurren o no, y, por lo tanto, si existe relación jurídico-laboral o no⁹⁴.

En cuanto a la dependencia, se define como: *“la integración en el ámbito de la organización y dirección del empresario”*⁹⁵. Los indicios que presenta esta nota elemental son los siguientes:

“1) La asistencia al centro del trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario.

2) El desempeño personal del trabajador. Aunque no excluye el contrato de trabajo la existencia en determinados servicios de régimen excepcional de suplencias o sustituciones.

3) La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad.

*4) La ausencia de organización empresarial propia del trabajador.”*⁹⁶

En cuanto a la ajenidad, los indicios comunes son los siguientes:

“1) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.

2) La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela o indicación de personas a atender.

⁹²*Ibid*; p. 12. FJ Séptimo.

⁹³ Código Civil

⁹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de los social), de 25 de septiembre de 2020, núm. 805/2020. *Op. Cit.*, p.12. FJ Séptimo.

⁹⁵ *Ibid*, p.14. FJ Décimo.

⁹⁶ *Id.*

3) *El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.*

4) *El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de esta con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.”⁹⁷*

Además, con respecto a la ajenidad se indica que se debe certificar que la empresa es quién asume el riesgo, que los frutos derivados de la prestación de servicios se sumergen directamente en la empresa y finalmente, que el trabajador no tenga que invertir en bienes capitales de carácter relevante⁹⁸.

Asimismo, el Tribunal establece que “ *el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el artículo 26.1 ET comprensivo de “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”⁹⁹¹⁰⁰.*

Una vez analizada de manera general, por el Tribunal, en qué se basa para establecer la existencia de la relación laboral, comienza a ceñirse al caso concreto.

Primero, en cuanto a la libertad de horarios cabe indicar que está condicionada ya que aquellos repartidores con mayor puntuación, es decir, que hayan aceptados más pedidos en hora punta, gozan de mayor puntuación por lo que tienen preferencia. Con lo cual la existencia de libertad horaria no existe¹⁰¹.

⁹⁷ *Ibid*, pp.14-15. FJ Undécimo.

⁹⁸ *Ibid*; p.15. FJ Undécimo.

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo, 25 de septiembre de 2020, núm. 805/2020. *Op. Cit.* p.20. FJ Vigésimo.

Segundo, el sistema de puntuación es un indicio a la existencia del contrato de trabajo, puesto que esa puntuación es valorada por el cliente y controlada por la empresa¹⁰².

Tercero, la geolocalización del GPS es otro indicio puesto que, aunque es cierto que es para saber el kilometraje que realiza el repartidor, permite a la empresa cierto control sobre el tiempo en que tarde en realizar el repartidor el servicio¹⁰³.

Cuarto, la empresa establece ciertas pautas y reglas de cómo deben realizar el servicio y, además, controlan que así se cumplan. El trabajador recibe esas instrucciones y las pone en práctica¹⁰⁴.

En cuanto a la ajenidad, todos los indicios sobre el precio, forma de pagar y la retribución a los trabajadores es competencia de la empresa. Los clientes finales pagan el servicio que lo recibe la empresa y ésta es la encargada de retribuir a los riders. En relación con los riesgos, es la empresa la que asume la responsabilidad final independientemente de que puedan penalizar al trabajador en el caso de que haya algún problema como la pérdida del producto. Respecto a los frutos, la empresa es la que se adueña del resultado último del servicio, es ella la que pacta con los diferentes establecimientos sobre los precios. Y, por último, sobre la ajenidad en los medios, aunque existen medios que los aportan los propios trabajadores como es el caso del móvil o la motocicleta, estos son medios accesorios puesto que la principal herramienta de trabajo es la aplicación que realiza el algoritmo mediante la plataforma digital y que sin ella no se podría establecer la prestación del servicio¹⁰⁵.

Por consiguiente, se llega a la conclusión de que la empresa en este caso, Glovo: *“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. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan sus servicios insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma.”*¹⁰⁶

¹⁰² *Id.*

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ *Ibid*, p.21. FJ Vigésimo Primero.

¹⁰⁵ *Ibid*, pp.21-22. FJ Vigésimo Segundo.

¹⁰⁶ *Ibid*, p.22

CAPÍTULO V. DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LA LEY RIDER

Una vez unificada la doctrina en la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, del 25 de septiembre de 2020, se procede a dar un paso más en el ámbito jurídico, por lo que se crea la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por lo que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas en el ámbito de las plataformas digitales, en la que básicamente establece la presunción de laboralidad a todos los repartidores de dichas plataformas. Esta ley se elabora con el pretexto de aumentar la seguridad jurídica y mejorar las condiciones laborales de los repartidores.

En el preámbulo de la Ley se establece las razones por las que era necesaria la elaboración de ésta. En primer lugar, debido a la transformación de la sociedad (relaciones, consumo, nuevos modelos de negocio, etcétera) generada por el incesante avance tecnológico. En segundo lugar, debido a esos cambios tecnológicos se crea unos algoritmos que han transformado las relaciones laborales y que permiten contribuir con la mejora de las condiciones de vida de la sociedad¹⁰⁷.

La Ley consta de un artículo y dos disposiciones finales con dos propósitos: el primero, la exactitud del derecho a la información de la representación por parte de los representantes de los trabajadores en el contexto laboral digital y, el segundo, la regulación de la relación laboral por cuenta ajena en el marco de las *gig economy* de reparto¹⁰⁸.

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho de información se modifica, ya que se incluye que el comité de empresas tiene derecho a que se le informe sobre todas las pautas necesarias en las que se basan los algoritmos que están vinculados con las condiciones laborales de los trabajadores¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Op. Cit.*

¹⁰⁸ *Id.*

¹⁰⁹ *Id.*

En relación con la disposición adicional se establece la presunción de laboralidad de las actividades de reparto donde la organización empresarial base su gestión en un algoritmo mediante una plataforma digital. Sin embargo, esta disposición no afecta al artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁰.

La disposición adicional vigesimotercera con el título de “Presunción de laboralidad” en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, concretamente indica:

*“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”*¹¹¹

Procedemos ahora a analizar el desarrollo de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre y los diversos puntos de vista jurídicos que han ido surgiendo.

1. DESARROLLO DE LA LEY 12/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE.

En junio de 2020, el Gobierno decide invitar a consulta pública “anterior a la creación del Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, para analizar la relación jurídica por cuenta propia y ajena de los trabajadores en relación con las plataformas digitales”¹¹².

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha sido el que ha pretendido conseguir un mayor avance en el aumento de los derechos laborales de los trabajadores que se dedican a repartir en las empresas de la economía de plataformas¹¹³.

Durante el mes de noviembre comenzaron los debates en la mesa de diálogo social que se recoge en un documento final que tenían como punto de partida toda la

¹¹⁰ *Id*

¹¹¹ *Id*

¹¹² Rojo Torrecilla, E., “De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 158, 2021, p. 20.

¹¹³ *Id*.

jurisprudencia que se había ido creando y que hemos analizado anteriormente en este trabajo. Lo que se pretendía era ajustar la ley a los cambios sociales que se están produciendo, creando, por tanto, un mercado laboral más equitativo y versátil¹¹⁴.

El documento se denomina “*Anteproyecto de Ley contra la huida del Derecho del Trabajo a través de las nuevas tecnologías*”. Se pretendía conseguir una realidad social adaptada a la actualidad que garantice a todos los sujetos una protección adecuada independientemente de que la prestación de servicios no sea tradicional, sino que puedan estar bajo control de una plataforma informática. El fin último es establecer una normativa apropiada que permita comprender el fenómeno identificando las notas principales de ajenidad y dependencia de los aspectos secundarios o complementarios para así acabar con las controversias que la jurisprudencia había creado, produciendo inseguridad jurídica y desprotección del trabajador.¹¹⁵

El Anteproyecto de Ley estaba configurado por tres artículos y una disposición adicional, con importante transcendencia jurídica, dado que se incluía de forma declarativa la presunción de laboralidad. Es decir, de manera inversa a cómo habían regulado la prestación de servicios de transportes que han quedado excluidos.¹¹⁶

El primer artículo indicaba la intención de la norma: prevenir el escape del derecho laboral debido al avance de las tecnologías y conseguir la competencia leal entre las empresas que forman parte de la *gig economy*. Este Anteproyecto incluía tanto a los trabajadores que se dedicaban a la prestación de servicios de bienes de consumo como a servicios en el área de la casa familiar según la disposición adicional.¹¹⁷

Durante las reuniones hubo cambios en la disposición adicional por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social en relación con lo que mencionaba la propuesta sindical. La propuesta sindical incluía una mayor especificación de a qué trabajadores y qué empresas eran las que se veían involucradas en esta ley y cuándo concurrirían las notas de dependencia y ajenidad:

¹¹⁴ *Ibid*, p.21.

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ *Ibid*, p.22.

¹¹⁷ *Id.*

*“las notas de dependencia y ajenidad a las que se refiere el artículo 1.1. de esta ley concurren aun cuando las prerrogativas de organización, dirección y control se realicen mediante la gestión algorítmica del servicio. Entre otras fórmulas concurren cuando el control del servicio prestados se realiza mediante instrumentos digitales que permiten el seguimiento, geolocalización, verificación de las circunstancias de cumplimiento del encargo, la valoración o supervisión efectuada por clientes o destinatarios finales. También concurren cuando la persona que presta los servicios pueda ver afectadas sus condiciones de trabajo, el mantenimiento de su empleo, el volumen del mismo o la retribución, como consecuencia de la autonomía en la forma de prestar el trabajo o en el cumplimiento de las condiciones que pudieran haberse establecido, incluyendo la libertad de horario, y aun cuando exista utilización habitual por parte de quien presta servicios de equipos y herramientas de su propiedad en el desarrollo de la actividad laboral”.*¹¹⁸

Tras las negociaciones, el documento del Ministerio siguió disminuyendo el dominio de aplicación por la cual la ley sólo afectaría al ámbito de restauración ya que no consiguieron llegar a un acuerdo, dejando fuera al ámbito del hogar familiar y otras empresas que tuvieran características similares cómo pretendía las organizaciones sindicales que se regulara en su propuesta en la mesa del diálogo social.¹¹⁹

La penúltima propuesta del Ministerio de Trabajo tenía como punto de referencia la sentencia que unificó la doctrina y, por ello, el ámbito de aplicación que se veía reforzado era el de las empresas de restauración que eran las que habían creado las controversias en los tribunales.¹²⁰

El artículo 1 era el siguiente: *“En aplicación de lo previsto en esta ley, concurre la condición de empleadora en aquellas empresas proveedoras de servicios de intermediación en línea a través de plataformas, aplicaciones u otros medios tecnológicos informáticos o digitales que sean agente primordial de la actividad en el mercado o aporten o controlen los activos esenciales, aun cuando las facultades empresariales de organización, dirección o control se manifiesten de forma implícita o*

¹¹⁸ *Ibid*, p.24.

¹¹⁹ *Ibid*, p.26.

¹²⁰ *Ibid*, p.29.

*indirecta, sea o no a través de la gestión algorítmica del servicio, incluyendo los supuestos en que una eventual flexibilidad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, bien llevar aparejada la posibilidad de cualquier consecuencia negativa o perjuicio algorítmico, bien poder tener repercusión en el mantenimiento de su trabajo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo”*¹²¹

En este artículo, se incluía dentro del ámbito de aplicación a todas las empresas que tuvieran las características establecidas en él y del concepto del control por parte de la empresa se entiende que, en ocasiones, aunque el control sea implícito, es efectivo como se ha ido indicando en las sentencias.¹²²

Es en el segundo artículo en el que se pretende fortalecer a las empresas dedicadas a la restauración ya que el artículo indica: “ *se entienden incluidas en el ámbito de esta ley las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución por parte de una proveedora de servicios de intermediación en línea a través de plataformas, aplicaciones u otros medios tecnológicos informáticos o digitales, de cualquier producto de consumo o de mercancía a terceros, a través de cualquier clase de medios, incluidos los tecnológicos o derivados de algoritmos, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 1.3 de esta norma*”.¹²³

En la última propuesta, el título ya indicaba que el ámbito de aplicación se había visto reducido a un único tipo de empresa con el nombre de: “*Acuerdo de la mesa de diálogo social: Real Decreto-Ley para la laboralización de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales*”.¹²⁴

Finalmente, el texto aprobado estaba formado por un artículo con dos apartados, el último introduciendo la disposición adicional única, como bien hemos explicado anteriormente, en la que sólo se establece la presunción de laboralidad en las empresas dedicadas al reparto mediante plataformas digitales, por lo tanto, dejan fuera del ámbito de aplicación otros tipos de empresas que podrían tener características semejantes.¹²⁵

¹²¹ *Ibid.* pp.29-30.

¹²² *Ibid.* pp.29-30.

¹²³ *Ibid.* p.30.

¹²⁴ *Ibid.* p.31.

¹²⁵ *Id.*

El día 11 de mayo de 2021, el Consejo de ministros aprobó el Real Decreto-Ley, núm. 9 que cambia la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicándose en el Boletín Oficial del Estado el día después y entrando en vigor el 12 de agosto del mismo año, es decir, a los tres meses de mostrarse en el Boletín Oficial del Estado.¹²⁶

El 10 de junio de 2021 se realiza la votación plenaria sobre el Real Decreto-Ley, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con 195 votos a favor conformado por el Grupo Parlamentario Socialista con un total de 120 votos, el Grupo Confederal de Unidas Podemos con 35 votos, Grupo Republicano con 13 votos, Grupo Parlamentario Plural con 11 votos, Grupo Parlamentario Vasco con 6 votos, Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu con 5 votos y el Grupo Parlamentario Mixto con 5 votos; 151 votos en contra conformado por 86 votos del Grupo Parlamentario Popular, 52 del Grupo Parlamentario VOX, 9 votos del Grupo Parlamentario de Ciudadanos y 4 votos del Grupo Parlamentario Mixto, 2 abstenciones, una del Grupo Parlamentario Popular y otra del Grupo Parlamentario Mixto y 2 no votaron del Grupo Parlamentario Popular¹²⁷.

2. ANÁLISIS DE LA LEY.

Una vez expuesto el desarrollo de la creación de la Ley, procedemos a analizar la cuestión de forma y fondo de la Ley.

En relación con la cuestión de forma, la ley se realizada a través de un Real Decreto-Ley, que según el artículo 86. 1 de la Constitución sólo puede el Gobierno dictar disposiciones legislativas cuando sea de extrema y urgente necesidad¹²⁸. Es por ello, por lo que también existe controversia en relación con la forma, ya que el concepto de extrema y urgente necesidad son conceptos jurídicos indeterminados. Los partidos políticos del PP y Vox han presentado un recurso contra la legalidad del Real Decreto-Ley y el Tribunal Constitucional lo ha aceptado para su tramitación.¹²⁹

En relación con lo que atañe a este Trabajo de Fin de Grado es el fondo del asunto. El contenido es doble: por una parte, es el derecho de información a los representantes de

¹²⁶ *Ibid*, p.32.

¹²⁷ Votación Plenaria del día 10 de junio de 2021. Página Oficial del Congreso de los Diputados.

¹²⁸ Constitución Española

¹²⁹ Brunet, J. M., “El Constitucional decidirá si es legal el decreto ley que protege los derechos laborales de los `riders`”, *El País*, 20 de septiembre de 2021.

los trabajadores sobre cómo funciona el algoritmo que ejerce el control empresarial y, por otra parte, la presunción de laboralidad que es el asunto de fondo que jurídicamente más relevante vamos a analizar¹³⁰.

Lo primero es el derecho de información donde se indica lo siguiente en la letra d) del artículo 64.4 ET: “*Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de los perfiles.*”¹³¹

Por una parte, este derecho de información se puede entender como secreto profesional regulado en el artículo 1 de la Ley 1/2019, de Secretos Empresariales. Lo que da lugar a ciertas dudas sobre la licitud o ilicitud de la obtención de esos secretos profesionales, pero siempre que el obtener esa información sea para el ejercicio legítimo del trabajador está información obtenida será lícita¹³².

Por otra parte, la amplitud que tiene la frase “*siempre que afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento de empleo*” puede dar lugar a inseguridad debido a que no hace referencia a la vinculación directa de la toma de decisión por el algoritmo, sino que el algoritmo indirectamente incida en la toma de decisiones¹³³.

En relación con la presunción de laboralidad se debe comenzar por dos actuaciones: la primera, indicar que antes de la aprobación de esta ley, en el artículo 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, está presente una presunción de laboralidad por lo que la persona que preste servicios retribuidos se entiende que está bajo las condiciones de una relación laboral salvo que el empresario pruebe en contrario dicha relación. Y, la segunda, es la contextualización y amplitud del término de dependencia determinada por la

¹³⁰ Baylos, A. “Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La Ley “Riders”)”. *Tema Fantástico*, S.A. Blogger. 2021.

¹³¹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021). *Op. Cit.*

¹³² Monclús, J y Martínez, J.M., “Algoritmos y representación legal de la plantilla: Del secreto empresarial... ¿A la cogobernanza?”, *Cuatrecasas*, 2021.

¹³³ *Cfr.* Monclús, J y Martínez, J.M. “Algoritmos y representación legal de la plantilla: Del secreto empresarial... ¿A la cogobernanza?”, *Cuatrecasas*, 2021.

jurisprudencia del Tribunal Supremo donde ha ampliado los indicios que hace que concurra la nota de dependencia y ajenidad. La “Ley Rider”, por consiguiente, está basada en estas actuaciones llevadas a cabo en la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020¹³⁴.

En cuanto al contenido de la presunción de laboralidad, no cambia el concepto material del trabajador, simplemente cambia la carga de la prueba. Se puede entender que nos encontramos ante una presunción de laboralidad que requiere de más requisitos que la presunción general del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores para que pueda cumplimentarse. El artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que la inversión de la carga de la prueba puede llevarse a cabo siempre que exista un contrato cuyo objeto sea la prestación de servicios y haya remuneración. Sin embargo, la presunción de laboralidad requiere de más requisitos para que pueda ponerse en marcha: la actividad debe ser de reparto o distribución, que la empresa realice implícita o explícitamente un poder de control y dirección mediante la plataforma digital y la utilización de un algoritmo que coordine los servicios.¹³⁵

Lo explicado anteriormente da lugar a una serie de dudas en el sentido de interpretación, interpretar si se trata de una presunción de laboralidad *iuris tantum o iuris et de iure*¹³⁶. Según Adrián Todolí, hay que optar por la primera opción por presunción *iuris tantum* en el que sí cabría prueba en contrario y, por tanto, podría no darse la relación laboral si no concurren las notas características de la relación por cuenta ajena, puesto que indica Todolí que al contener la disposición la exclusión, indicando “*esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la ET*” se entiende que, aunque este cumpla las tres condiciones de la presunción, no se podría declarar la laboralidad dado que la presunción no modifica lo sustantivo sólo la carga de la prueba a aquel que indique no hay relación laboral cuándo en realidad ya existía en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.¹³⁷

¹³⁴ Todolí Signes, A., “Cambios Normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”. *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, n. 2, 2021, pp. 33-34.

¹³⁵ Todolí, A., “Nueva “Ley Rider”. Texto y un pequeño comentario a la norma”. *Argumentos en Derecho laboral. Blog coordinado por Adrián Todolí*, 2021.

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ *Id.*

Por otra parte, hay otros autores, que interpretan que nos encontramos ante una presunción de laboralidad *iure et de iure*, cómo Antonio Baylos que indica que: “*se trata de una declarativa inclusiva en el ámbito del Derecho de Trabajo que sólo puede destruirse mediante el cuestionamiento de los elementos básicos que la componen*” y, por tanto, el artículo 1.3 está excluido puesto que no se cumplen esos requisitos. Y, por consiguiente, implica que cuando se cumplan las condiciones de la presunción serán, por tanto, trabajadores por cuenta ajena, es decir, la ley considera de modo inapelable la inclusión en el ámbito laboral¹³⁸.

Otro autor es Cruz Villalón dónde indica que la presunción de laboralidad no permite prueba en contrario por parte de la empresa. Lo que consigue la disposición es la existencia de la subordinación implícita o explícitamente. Por lo tanto, nos referiríamos a una presunción de inclusión plena para aquellos trabajadores que cumplan las condiciones de la presunción¹³⁹.

Se presume, por tanto, que se cumplen las notas de ajenidad y dependencia siempre, es aquí dónde radica el verdadero problema, ya que el que haya prueba en contrario o no, depende de si se cumplen los requisitos de las personas dedicadas al reparto, que las empresas ejerzan control y gestión sobre los trabajadores mediante algoritmos, a través, las plataformas digitales, pero la existencia de las notas de dependencia y ajenidad se entiende que se cumplen al indicar en la disposición adicional vigesimotercera que el artículo 8.1 se presupone que se están cumpliendo¹⁴⁰.

En el Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados sobre el debate de la convalidación o derogación del Real-Decreto Ley, es el representante de Vox Aizcorbe Torra el que explica esta cuestión de fondo indicando que quiere rechazar esta convalidación, ya que el reto que presenta esta situación se trata de focalizarse en la división entre ser trabajador autónomo o ser trabajador por cuenta ajena, sin embargo, el Gobierno sólo se ha centrado, cómo se dijo en la sesión, en la sentencia del Tribunal Supremo unificadora de la doctrina del 25 de septiembre estableciendo, por consiguiente,

¹³⁸ Baylos, A. “Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La Ley “Riders”)”. *Tema Fantástico*, S.A. Blogger. 2021. *Op. Cit.*

¹³⁹ Cruz Villalón, J. “Una presunción plena de laboralidad de los Riders”. *Blog de Jesús cruz Villalón. Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*, 2021.

¹⁴⁰ Cfr. Cruz Villalón, J. “Una presunción plena de laboralidad de los Riders”. *Blog de Jesús cruz Villalón. Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*, 2021.

en el Real Decreto una presunción de laboralidad. Sin embargo, los diputados entienden que la presunción de laboralidad es una presunción *iuris tantum* para que posibilite demostrar en determinados casos en los que no concurren las notas de dependencia y ajenidad y se trate de una relación entre trabajador y autónomo¹⁴¹.

Por otra parte, el Partido Popular bajo el representante Movellán Lombilla, indica que la presunción de laboralidad es una premisa incorrecta ya que indica que todos los riders son trabajadores asalariados en base a la existencia de una relación laboral.¹⁴²

En conclusión, podríamos entender que se trata de una presunción reforzada de un sector específico donde si se cumplen los requisitos de la presunción *iuris tantum* del artículo 8.1 de manera automática y los que se añade en la presunción de laboralidad de la disposición adicional vigesimotercera, estaríamos frente a una relación laboral por cuenta ajena. Sin embargo, en la exposición de motivos del proyecto de ley se indica que se debe basar la presunción de laboralidad en el vínculo real que ejerce el trabajador con la empresa puesto que habría que analizar caso por caso, es por ello, por lo que la empresa tendría libertad de contratación con los trabajadores y seguiría habiendo controversias en el ámbito laboral¹⁴³.

Por lo que, en realidad, la “Ley Rider” no ha solucionado el problema de fondo, por lo tanto, sigue habiendo inseguridad jurídica que presuntamente era lo que la ley pretendía solucionar.

3. ENMIENDAS AL ARTICULADO PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

El Proyecto de Ley antes de ser aprobado debe ser examinado por todos los grupos parlamentarios mediante la última fase del proceso denominado periodo de enmiendas. En este periodo los grupos parlamentarios pueden aconsejar aquellos cambios consideren

¹⁴¹ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Pleno y Diputación Permanente. Sesión plenaria núm. 106 celebrada el jueves 10 de junio de 2021.

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ Paz de la Iglesia, A. “Ley Rider: ¿Un paso más en la presunción de laboralidad?”, *Lefevre*, 2021.

adecuados para el Proyecto de Ley y finalmente, se vota¹⁴⁴. El estudio de algunas de las enmiendas considero que es adecuado en base a cuestiones de fondo relevantes que algunos grupos parlamentarios indicaron.

Diversas han sido las enmiendas que presentaron en relación con el Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

Procedemos ahora a analizar las enmiendas de cada grupo parlamentario que expusieron en relación con los problemas de fondo del Proyecto de Ley.

El primer grupo, el Grupo Parlamentario Plural presenta una serie de enmiendas dada su disconformidad con el fondo del asunto. En la primera enmienda indican que la presunción de laboralidad no puede afectar al Estatuto del trabajador autónomo basándose en que no se puede entender que quede incorporado en la ley aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos de trabajador autónomo económicamente dependiente, indicando que es ilógico la exclusión de la figura del TRADE en sólo aquellas actividades de reparto a través de la plataforma digital cuándo en el resto de las actividades productivas si está incluido¹⁴⁵.

El Grupo Parlamentario Plural también ha indicado la necesidad de especificar qué se entiende por el significado de poder organizativo dada la amplitud del concepto. Es por eso, por lo que plantean la definición conforme a la sentencia de unificación de la doctrina del Tribunal Supremo. Por lo tanto, tendría que incluirse en la disposición adicional vigesimotercera una serie de requisitos que estipulen los parámetros para definir el concepto, según este grupo parlamentario serían lo siguiente: “*A efectos de esta ley, se*

¹⁴⁴ San Esteban, N., “La ‘Ley Rider’ se enfrenta al periodo de enmiendas con la presión de PP y Vox”, *vozpópuli*, 18 de junio de 2021.

¹⁴⁵ Enmiendas e índice de enmiendas al articulado al Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (procedente del Real Decreto -ley 9/2021, de 11 de mayo). Boletín oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 13 de julio de 2021. Pp. 3-4

considera la organización, dirección y control cuando la relación entre ambas partes contractuales presente más de dos de las siguientes situaciones:

- a) *La imposición de asistencia a un centro de trabajo del proveedor de servicios de intermediación a través de plataformas digitales.*
- b) *La imposición de horario e instrucciones o cualquier decisión relacionada con el tiempo de trabajo o de tiempo libre.*
- c) *El impedimento de prestación de servicios para una o más empresas competidoras.*
- d) *La imposibilidad de quien preste el servicio de rechazar encargos.*
- e) *La existencia de un proceso de selección.*
- f) *La organización de formación para la prestación de servicios. A estos efectos, no se considerará formación, la remisión de la información esencial para la correcta prestación del servicio.*
- g) *El ejercicio de la facultad disciplinaria por parte del proveedor de servicios de intermediación a través de plataformas digitales. Se entenderá ejercitada la facultad disciplinaria cuando el incumplimiento de instrucciones que no estén directamente relacionadas con la ejecución del servicio contratado conlleve la resolución del contrato entre las partes.”¹⁴⁶*

La tercera cuestión que plantea el Grupo Parlamentario Plural es la necesidad de incluir a la presunción de laboralidad prueba en contrario y, además, un nuevo párrafo incluyendo los supuestos en los que la presunción no se daría: “*se demuestre la autonomía de dichos prestadores al tener libertad para contratar a sustitutos, cuando puedan aceptar o no las tareas ofrecidas por parte de las plataformas, cuando puedan realizar de forma simultánea la prestación de servicios con otros proveedores sin ningún tipo de penalización algorítmica o de ningún tipo, puedan escoger con total libertad su horario de prestación de servicios sin penalización en la carga ni condiciones de trabajo, y tengan autonomía técnica para decidir la forma de organizar y realizar sus tareas*”. Lo que pretenden es intentar precisar e indicar con claridad el ámbito de acción de la presunción de laboralidad.¹⁴⁷

¹⁴⁶ *Ibid*; p.5

¹⁴⁷ *Ibid*; p.6

La cuarta cuestión tiene relación con lo que se ha expuesto anteriormente en el análisis de la ley sobre la vinculación de la presunción de laboralidad con el artículo 8.1 del ET. Es decir, según indica este grupo parlamentario que coincide con otros autores mencionados anteriormente, esta presunción de laboralidad necesita de más requisitos que los que se establece en el artículo 8.1 ET, dónde se aplica la inversión de la carga de la prueba. Por lo tanto, el grupo parlamentario entiende que si con esta ley lo que se quería conseguir era garantizar los derechos de los riders, la declaración de la técnica jurídica de presunción no es la adecuada, lo adecuado sería afirmar explícitamente que los riders están sujetos al Estatuto de los Trabajadores.¹⁴⁸

El segundo grupo es el Grupo Parlamentario Ciudadanos. Este grupo defiende cambiar del preámbulo de la ley, la frase presunción de laboralidad por: “*los criterios que determinan la distinción entre la laboralidad y la prestación de servicios a través de un contrato mercantil*”, alegando que este criterio ayuda a discernir entre trabajador por cuenta ajena y aquellos que tienen una relación mercantil, dando lugar a que la noción de control empresarial queda mejor definida dada su amplitud acabando con el problema.¹⁴⁹

En cuanto a la disposición adicional vigesimotercera, entienden que la presunción de laboralidad no es una manera adecuada de regular el ámbito laboral de los repartidores de las plataformas digitales y, por tanto, establecen una serie de criterios para identificar cuándo se establecería la laboralidad de los trabajadores, teniéndose que cumplir dos requisitos cómo mínimo con el fin de afianzar la libertad de elección de los trabajadores. Esos criterios son:

“a) Cuando se gestiones de forma unilateral por parte de los empleadores los horarios de sus colaboradores y la distribución del trabajo y se impongan penalizaciones cuando se rechace o no se adhiera a los turnos de trabajo recomendados por el empleador, impidiendo así la autonomía del colaborador.

b) Cuando se imponga la exclusividad en la prestación del servicio para un solo empleador.

¹⁴⁸ *Ibid*; p.13

¹⁴⁹ *Ibid*, p.8

c) *La prohibición por parte del empleador de que el colaborador subcontrate y/o contrate a un sustituto para realizar sus labores.”*¹⁵⁰

En relación con el Grupo Parlamentario de Vox, presenta enmienda de supresión en base a que establecer la presunción de laboralidad no es lo adecuado para regular este nuevo concepto de trabajador de las plataformas digitales, ya que la presunción establece que los riders son trabajadores por cuenta ajena y se traslada la carga de la prueba en contrario. Por lo tanto, según este grupo parlamentario esta presunción va en contra del mercado laboral y, de la libertad de empresa establecida en el artículo 38 de la Constitución.¹⁵¹

¹⁵⁰ *Ibid*, pp.9-10

¹⁵¹ *Ibid*, p.24

CAPÍTULO VI. DESPUÉS DE LA LEY RIDER

1. SENTENCIAS POSTERIORES A LA LEY RIDER.

A pesar de la resolución de la sentencia que unifica la doctrina sobre la laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales y de la aprobación de la “Ley Rider”, sigue habiendo incertidumbre y problemas respecto a esta cuestión.

Procedemos ahora a analizar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, del 19 de septiembre de 2022 posterior a la entrada en vigor de la “Ley Rider”.

Esta sentencia establece la relación laboral por cuenta ajena entre 329 trabajadores prestadores de servicio y la empresa Glovo. Todos los trabajadores estaban contratados como trabajadores autónomos económicamente dependiente con el propósito de prestar servicios de mensajería para Glovo¹⁵².

El problema jurídico que se plantea resolver es si nos encontramos ante la figura laboral del TRADE, como justifica Glovo, o se encuentran en una relación laboral por cuenta ajena¹⁵³.

En los fundamentos de derecho se establece lo siguiente:

En primer lugar, como venimos analizando anteriormente se expone al artículo 1.1 del ET dónde se indica que esta ley tiene aplicación a aquellos trabajadores que tengan las características requeridas para una relación laboral por cuenta ajena y, sobre el artículo 11.2 de la LETA dónde se presentan las características necesarias para ser trabajador autónomo económicamente dependiente¹⁵⁴.

En segundo lugar, se indica lo que también hemos venido desarrollando anteriormente: la calificación de los contratos se establece independientemente de lo que hayan acordado las partes, que las notas específicas de ajenidad y dependencia que establecen que una relación es laboral por cuenta ajena son abstractas y que pueden mostrarse de múltiples formas según la actividad que se realice y que cada nota incluye

¹⁵² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, 19 de septiembre de 2022, núm. 638/2022, p.5. Antecedentes de hecho.

¹⁵³ *Ibid*, p. 23. FJ Décimo.

¹⁵⁴ *Id*.

varios indicios que son los usuales que se han ido indicando en la doctrina jurisprudencial y en este trabajo¹⁵⁵.

En tercer lugar, para la resolución de esta sentencia se alude a la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 en la que se indica lo siguiente:

- a) La empresa Glovo proporciona a un repartidor para que vaya al comercio local a recoger un producto y lo entregue a su destinatario final. Este procedimiento se realiza a través de una plataforma digital¹⁵⁶.
- b) El repartidor establece cuáles son franjas horarias y región geográfica dónde puede y quiere trabajar. Es el repartidor quién puede aceptar o rechazar el pedido. En el caso de que se rechace en mitad de la entrega, éste no recibe ninguna sanción¹⁵⁷.
- c) La empresa ha creado un sistema de clasificación que se divide en tres categorías: participante, junior y senior. Esta clasificación se basa en tres elementos: evaluación del destinatario final, rendimiento probado en los últimos pedidos y entrega de pedidos en los horarios que más demanda haya. Se sanciona a aquellos repartidores que habiendo reservado ellos la franja horaria en la que quieren trabajar, no estén disponibles y no tengan causa justificada. Aquellos que tengan mejor valoración tendrán preferencia¹⁵⁸.
- d) Existe la localización del trabajador durante su servicio de entrega mediante un GPS. A través del GPS, se guardan los kilómetros realizados, pero es el repartidor quién establece que recorrido quiere realizar¹⁵⁹.
- e) El sistema de pago está compuesto de una cantidad por cada pedido realizado, por kilómetros recorridos y por período de espera¹⁶⁰.

En cuarto lugar, se establece las características por las cuáles no pueden ser trabajadores autónomos económicamente dependientes ya que no cumplen los requisitos que la LETA establece. Por una parte, los repartidores de Glovo no llevan a cabo su propia actividad con sus propias pautas de actuación y, por otra parte, no cuentan con los recursos productivos propios, el trabajador cuenta con un móvil y el medio de transporte

¹⁵⁵ *Ibid*, p.25.

¹⁵⁶ *Ibid*, p. 26. FJ Undécimo.

¹⁵⁷ *Id.*

¹⁵⁸ *Id.*

¹⁵⁹ *Id.*

¹⁶⁰ *Id.*

que sólo son complementarios, es la plataforma la que es un recurso esencial, pero pertenece a la empresa, no al trabajador¹⁶¹.

En quinto lugar, se establecen los indicios por los que se entiende que si hay una relación laboral por cuenta ajena:

- a) La geolocalización de los trabajadores es un indicio importante de la nota configuradora de dependencia ya que la empresa está siguiendo en tiempo real el rendimiento del servicio. Por lo tanto, están siendo controlados por la empresa¹⁶².
- b) La empresa establece a los trabajadores cómo deben ser la prestación, no son solo recomendaciones, son pautas exigidas y que están siendo controladas por la aplicación¹⁶³.
- c) La empresa paga a sus repartidores por el tiempo que pasan esperando en el lugar de recogida¹⁶⁴.
- d) El contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente detalla motivos justificados para que Glovo pueda rescindir del contrato del trabajador por incumplimientos de éste. Algunos de los motivos son los mismos a los motivos justificados del despido disciplinado establecido en el Estatuto de los Trabajadores¹⁶⁵.
- e) La empresa es la única parte de todos los agentes existentes en este modelo de negocio que tiene la información necesaria del negocio¹⁶⁶.
- f) Existencia de ajenidad en los frutos ya que es la empresa la que directamente almacena los resultados de la prestación de servicios y ajenidad en los medios puesto que la plataforma digital es el elemento esencial que se requiere para organizar todo el negocio y ésta sólo es controlada por Glovo¹⁶⁷.

En definitiva, se indica que la empresa Glovo no es sólo una intermediaria, es una empresa que brinda servicios definiendo el costo y las formas de pago del servicio, además de las condiciones esenciales para su realización basándose en un programa informático que controla y dirige a los repartidores, por lo que los riders no presentan

¹⁶¹ *Ibid.* p.26-27.

¹⁶² *Ibid.*; p.27. FJ Decimooctavo.

¹⁶³ *Ibid.*, p.28. FJ Decimonoveno.

¹⁶⁴ *Id.*

¹⁶⁵ *Id.*

¹⁶⁶ *Id.* FJ Vigésimo.

¹⁶⁷ *Ibid.*; p.29.

autonomía. Por lo tanto, se concluye que sí existe relación laboral entre la empresa y los 329 repartidores de Glovo¹⁶⁸.

Una vez finalizado el análisis de esta sentencia, cabe indicar que son muchas las sentencias que, a posteriori de la de unificación de la doctrina del 25 de septiembre de 2020 y de la entrada en vigor de la “Ley Rider”, han declarado la existencia de la relación laboral entre empresas que forman parte de las *gig economy* y los trabajadores encargados del reparto, de la prestación del servicio. Otra de muchas es la Sentencia del Juzgado de lo Social N°3 de Córdoba, de 19 de mayo de 2022, proc.662/2020, donde se declara la relación de existencia de laboralidad como trabajador por cuenta ajena de 222 repartidores, donde los fundamentos de derecho son semejantes a la de la sentencia anteriormente analizada¹⁶⁹.

2. RESPUESTAS DE LAS DISTINTAS PLATAFORMAS EN ESPAÑA.

Diversas son las plataformas de reparto que dominaban el mercado español: Deliveroo, Glovo, Just Eat y Uber Eat. Tras la puesta en marcha de la “Ley Rider”, cada plataforma de reparto decide sobre su actuación frente a la nueva ley.

La empresa Deliveroo, por un lado, opta por marcharse de España, dado la gran cantidad de costes que supone laboralizar como trabajadores por cuenta ajena a los 3.500 repartidores que había en su plantilla. El objetivo que tenía la empresa era continuar siendo la primera potencia en el sector español de este mercado, pero suponía un gran esfuerzo económico por lo que optaron por irse del país y, como consecuencia, la empresa tuvo que despedir a los trabajadores¹⁷⁰.

Por otro lado, tanto la empresa Glovo como la empresa Just Eat y Uber Eat decidieron tras la aplicación de la “Ley Rider” continuar en España, pero cada una de ellas por caminos diferentes.

La empresa Glovo ha optado por mantener su modelo intentando defender la “no laboralización”, por lo que, ha sido sancionada por la Inspección de Trabajo por dos

¹⁶⁸ *Ibid.*, p.29-30. FJ Duodécimo.

¹⁶⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social N°3 de Córdoba, de 19 de mayo de 2022, núm. 662/2020. p.1.

¹⁷⁰ Gispert, B., “Deliveroo abandona España a las puertas de la ley `rider””, *LA VANGUARDIA*, 30 de julio de 2021.

razones. La primera, por no contratar a sus trabajadores como trabajadores por cuenta ajena como indica la ley y, la segunda, por establecer condiciones desiguales a trabajadores extranjeros. Las sanciones económicas ascienden alrededor de 205 millones de euros por no cumplir con la ley¹⁷¹.

Al contrario de la empresa Glovo, la empresa Just Eat opta por cumplir la ley creando un nuevo modelo de negocio denominado Scoobers para conseguir la contratación laboral de todos los trabajadores mediante la subcontratación. Just Eat ha sido la única plataforma que ha invertido para que los trabajadores tuvieran según la empresa: “*empleo legal, seguro y de calidad*” y “*una competencia más justa*”¹⁷²

Finalmente, la empresa Uber Eat tras la entrada en vigor de la “Ley Rider” tuvo que despedir al 80% de sus repartidores dado el coste económico que suponía contratarlos como trabajadores por cuenta ajena. Desde el verano de 2022 ha decidido establecer un nuevo modelo de negocio de autónomo que según la plataforma indica, cumple las directrices de la ley dado que es el rider el que establece las condiciones: el pedido, al precio que quiere realizarlo y la tarifa¹⁷³.

Como puede observarse, cada plataforma optó por cumplir con la ley o no cumplir. Aquellas que han optado por no cumplirla, como Glovo, está siendo sancionadas por la Inspección de Trabajo dado que todos los repartidores deben ser contratados como trabajadores por cuenta ajena según la presunción de la laboralidad de dicha ley. Sin embargo, Just Eat y Uber Eat están optando por la creación de un nuevo modelo que, hoy en día, da lugar a incertidumbre sobre si se encuentra dentro o fuera de la legalidad¹⁷⁴.

¹⁷¹ RTVE, “Nueva sanción a Glovo: Trabajo multa a la compañía con 57 millones por contratos irregulares y falsos autónomos”, 24 de enero de 2023.

¹⁷² LA INFORMACIÓN, “Por qué la plataforma de Just Eat es la única que está a favor de la Ley Rider”, 12 de mayo de 2021.

¹⁷³ Alcalde, L. G^a., “Las contradicciones de Uber: crítica que con la ley `rider` perdió el 80% de sus repartidores en favor de Glovo, pero a la vez desconectó a 3.000 trabajadores”, *BUSSINER INSIDER*, 21 de noviembre de 2022.

¹⁷⁴ *Ibid.*

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

- **Primera.** El avance incesante de las nuevas tecnologías ha dado lugar a la creación de nuevos modelos de negocios como han sido las *gig economy*, empresas donde se ha modificado la forma de prestar servicios y, consecuentemente, la relación jurídica-laboral de los trabajadores que realizan los servicios. La problemática que se ha suscitado en relación con las empresas que realizan su servicio a través de las plataformas digitales y la determinación de la tipología de trabajador jurídico-laboral de sus trabajadores o riders existiendo en el ámbito jurídico-laboral español distintos tipos de relaciones laborales: trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia, trabajadores autónomos económicamente dependiente y trabajadores con relaciones laborales de carácter especial.
- **Segunda.** Como consecuencia de determinar qué figura dentro del marco laboral se encontraba esos trabajadores de las plataformas digitales, la jurisprudencia ha ido analizando las características propias de cada uno de los tipos en la legislación llegando a la conclusión de dos aspectos relevantes: el principio de irrelevancia del *nomen iuris* del contrato, es decir, las cosas son como son no como las partes quieren que sean y la importancia de las dos notas configuradoras para determinar la existencia o inexistencia laboral: la dependencia y ajenidad. A mi parecer, los dos aspectos son los más adecuados para determinar la calificación jurídica del rider.
- **Tercera.** Después del análisis jurisprudencial controvertido en relación con la laboralidad de los repartidores de las empresas de las plataformas digitales, el Tribunal Supremo en la sentencia núm. 805/2020, 25 de septiembre de 2020, unifica la doctrina posicionándose a favor de la existencia de laboralidad y, por tanto, determina que los riders son trabajadores por cuenta ajena en base a los indicios analizados sobre las características de la dependencia y ajenidad. Bajo mi punto de vista, esos indicios son adecuados a la hora de determinar en cada caso concreto la laboralidad puesto que varían en función del tipo de plataforma y del contrato de trabajo.
- **Cuarta.** Una vez la doctrina queda unificada, el Gobierno aprueba la denominada “Ley Rider” donde se modifica el Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose una nueva disposición adicional denominada Presunción de Laboralidad. Según mi criterio, esta presunción no modifica el contenido de fondo del asunto puesto

que deben seguir concurriendo las notas que conforman el trabajador por cuenta ajena para que pueda existir la relación de laboralidad. Por lo que, lo que cambia con la presunción es la inversión de la carga de la prueba, es decir, es el empresario el que debe probar por qué no hay relación laboral. Es por ello, por lo que la “Ley Rider” no ha servido para solucionar el asunto de fondo.

- **Quinta.** Como consecuencia de no haber resuelto la cuestión de fondo, sigue habiendo conflicto en relación con la naturaleza jurídica de la relación laboral y, por lo tanto, tanto las empresas de las plataformas digitales como los repartidores siguen acudiendo a los tribunales para resolver el conflicto. Por lo que, sigue existiendo inseguridad jurídica en el asunto.
- **Sexta.** La inversión de la carga de la prueba, a mi juicio, perjudica al empresario y, genera más dificultad a la hora de determinar la relación sustantiva del trabajador.
- **Séptima.** Diversas han sido las enmiendas que se han presentado por parte de los distintos partidos políticos, estableciendo criterios específicos de cómo poder establecer que efectivamente existe relación laboral de trabajador por cuenta ajena. En mi opinión, veo la necesidad de un análisis más profundo en relación con el concepto del trabajador y de sus notas configuradoras que deben evolucionar dado al avance tecnológico que en estos últimos años se está creando ya que ninguna se centra en resolver el problema de una manera jurídicamente adecuada porque el simple hecho de establecer requisitos no va a poder solventar las zonas grises en el que está inmerso este modelo de negocio.
- **Octava.** En último lugar, pienso que, sobre el deber de ser informado por la empresa de los parámetros del algoritmo a los repartidores es adecuada esa regulación, aunque, por un lado, cabe indicar que puede perjudicar a los derechos del empresario ya que puede llegar a ser información confidencial y afectar negativamente al empresario. Por lo tanto, esa información que por ley debe ser revelada, tendría que evaluarse bien si no va a dañar a los derechos del empresario y si va a beneficiar los derechos de los trabajadores ya sean por cuenta ajena o por cuenta propia.
- **Novena.** En relación con las plataformas digitales, hay algunas que han optado por contratar a sus repartidores como trabajadores por cuenta ajena y, otras, han optado por la figura del TRADE o de trabajador autónomo. Esto demuestra que

el problema no se ha solucionado. Y dado que cada plataforma no ha optado por las mismas decisiones, no existe una competencia justa en base a que perteneciendo todos a las *gig economy*, no se ha conseguido unos requisitos mínimos comunes a nivel legal que las empresas deban seguir.

- **Décima.** Finalmente, retomando el fin último del trabajo: ¿es la Ley Rider un problema o solución? Mi respuesta es que el problema jurídico no lo ha solucionado, en base a que la presunción de laboralidad no ha sido un buen método debido a que se sigue acudiendo a los tribunales, precisamente, porque la cuestión de fondo, la determinación de la relación laboral entre el repartidor y la empresa, no se ha resuelto.

BIBLIOGRAFÍA

1. Legislación

- Constitución Española.
- Código Civil.
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE 12 de julio de 2007).
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 29 de septiembre de 2021).

2. Jurisprudencia

- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 25 de septiembre de 2020, núm. 805/2020.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social), de 19 de septiembre de 2022, recurso nº 638/2022.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1), de 25 de julio de 2002, recurso nº 1143/2019.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección Pleno), de 17 de enero de 2020, recurso nº 1323/2019.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de 3 de septiembre de 2018, núm. 1353/2017.
- Sentencia del Juzgado de lo Social Nº3 de Córdoba, de 19 de mayo de 2022, núm. 662/2020.

3. Obras doctrinales

- Carrillo Márquez, D, “Sujetos del contrato de trabajo y formas de organización empresarial. Vicisitudes subjetivas del contrato de trabajo” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, pp. 93-128.

- López Álvarez, M.J., “Derecho del trabajo y relación laboral” en López Álvarez, M. J. (coord.), *Lecciones de contrato de trabajo*, Aranzadi, Madrid, 2020, pp.19-49.
- Mercader Uguina, J.R., “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y Derecho*, n. 63, 2020, pp. 1-31 (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7379349>; última consulta 10/04/2023).
- Mercader Uguina, J.R., “Reformas Laborales en tiempos de digitalización y cambio tecnológico”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, vol. 23, 2019, pp. 165-181 (disponible en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-A-2019-10016300182 ; última consulta 10/04/2023).
- Rojo Torrecilla, E., “De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 158, 2021, pp. 11-43 (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088951> ; última consulta 10/04/2023).

4. Recursos de Internet

- Alcalde, L. G^a., “Las contradicciones de Uber: critica que con la ley `rider` perdió el 80% de sus repartidores en favor de Glovo, pero a la vez desconectó a 3.000 trabajadores”, *BUSSINER INSIDER*, 21 de noviembre de 2022 (disponible en <https://www.businessinsider.es/contradiccion-uber-eats-ley-rider-perdio-80-repartidores-1156585> ; última consulta 10/04/2023).
- Ayuso, S., “España y otros siete países de la UE reclaman una protección más “ambiciosa” para los trabajadores de las plataformas digitales”, *El País*, 17 de octubre de 2022 (disponible en <https://elpais.com/economia/2022-10-17/espana-y-otros-siete-paises-de-la-ue-reclaman-una-proteccion-mas-ambiciosa-para-los-trabajadores-de-las-plataformas-digitales.html> ; última consulta 10/04/2023).
- Ballesteros Riveros, D. P. y Ballesteros Silva, P.B, “El comercio electrónico y la logística en el contexto latinoamericano”, *Scientia et Technica Año XIII*, n. 35, 2007, pp. 269- 274 (disponible en

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804196> ; última consulta 10/04/2023).
- Brunet, J. M., “El Constitucional decidirá si es legal el decreto ley que protege los derechos laborales de los `riders’”, *El País*, 20 de septiembre de 2021 (disponible en <https://elpais.com/economia/2021-09-20/el-constitucional-decidira-si-es-legal-el-decreto-ley-que-protege-los-derechos-laborales-de-los-riders.html>); última consulta 10/04/2023).
 - Baylos, A. “Por fin la norma sobre los repartidores de plataformas (La Ley “Riders”)”. *Tema Fantástico, S.A. Blogger*. 2021 (disponible en <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html> ; última consulta 10/04/2023).
 - Canals, A. y Hülskamp, I., “Plataformas digitales: fundamentos y una propuesta de clasificación”, *OIKONOMICS: Revista de economía, empresa y sociedad*, n.14, 2020, pp. 1-14 (disponible en https://comein.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/14/canals-hulskamp_Oikonomics14_esp.pdf ; última consulta 10/04/2023).
 - Cruz Villalón, J. “Una presunción plena de laboralidad de los Riders”. *Blog de Jesús cruz Villalón. Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*, 2021 (disponible en <https://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/05/una-presuncion-plena-de-laboralidad-de.html?sref=tw> ; última consulta 10/04/2023).
 - Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Pleno y Diputación Permanente. Sesión plenaria núm. 106 celebrada el jueves 10 de junio de 2021 (disponible en https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/PL/DSCD-14-PL-110.PDF#page=19 ; última consulta 10/04/2023).
 - Enmiendas e índice de enmiendas al articulado al Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (procedente del Real Decreto -ley 9/2021, de 11 de mayo). Boletín oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. 13 de julio de 2021 (disponible en

- https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-60-2.PDF ; última consulta 10/04/2023).
- Fernández Orrico, J., “La contradictoria figura del trabajador autónomo económicamente dependiente”, *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, vol.1, n. 3, 2008, pp. 230-249. (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2941875>; última consulta 10/04/2023).
 - Gispert, B., “Deliveroo abandona España a las puertas de la ley `rider’”, *LA VANGUARDIA*, 30 de julio de 2021 (disponible en <https://www.lavanguardia.com/economia/20210730/7636512/deliveroo-ley-rider-ere.html#:~:text=Deliveroo%20deja%20ahora%20un%20vac%C3%ADo,el%2020%25%20de%20riders%20asalariados> ; última consulta 10/04/2023).
 - Guerrero Vizueté, E. "La regulación jurídica del trabajo autónomo dependiente: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios", *PhD diss., Universitat Rovira i Virgili*, 2011 (disponible en <https://www.tdx.cat/handle/10803/51764#page=1>; última consulta el 10/04/2023)
 - Iberley. “Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo”, *Colex*, 2020 (disponible en <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contrato-trabajo-15391> ; última consulta 15/02/2023).
 - LA INFORMACIÓN, “Por qué la plataforma de Just Eat es la única que está a favor de la Ley Rider”, 12 de mayo de 2021 (disponible en <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/just-eat-a-favor-ley-rider-plataforma-reparto-a-domicilio/2838079/> ; última consulta 10/04/2023).
 - Martín Rodríguez, O. “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, vol.6, n.2, 2019, pp. 89-97 (disponible en <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/531/380> ; última consulta 10/04/2023).
 - Monclús, J y Martínez, J.M., “Algoritmos y representación legal de la plantilla: Del secreto empresarial... ¿A la cogobernanza?”, *Cuatrecasas* , 2021 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/algoritmos->

- [representacion-legal-plantilla-secreto-empresarial-cogobernanza](#) ; última consulta 10/04/2023).
- Ojeda Avilés, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho Pucp: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 60, 2007, pp. 375-402 (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085079> ; última consulta 10/04/2023).
 - Paz de la Iglesia, A. “Ley Rider: ¿Un paso más en la presunción de laboralidad?”, *Lefevre*, 2021 (disponible en <https://elderecho.com/ley-rider-un-paso-mas-en-la-presuncion-de-laboralidad> ; última consulta 10/04/2023).
 - Pazos Pérez, A., “Régimen jurídico del trabajador por cuenta propia con especial referencia al trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE)”, *Dereito*, vol. 21, n.2, 2012, pp. 63-95, (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4132742>; última consulta 10/04/2023).
 - Ranz Martín, R., Domingo Roselló, J., Gutiérrez Quintana, E., Corral Juan, A. M., Vargas Sampredo, M. T. y Guerra Salas, A., “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, *ESTUDIOS*, n.1, 2019, pp.1-84 (disponible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf> ; última consulta 10/04/2023).
 - Rosenbaum Carli, F., “Dos nociones para delimitar la laboralidad del trabajo mediante plataformas digitales: autonomía y ajenidad”, *Teoría Jurídica Contemporânea*, n. 6, 2021, pp. 1-47 (disponible en <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41538/24118>; última consulta 10/04/2023).
 - RTVE, “Nueva sanción a Glovo: Trabajo multa a la compañía con 57 millones por contratos irregulares y falsos autónomos”, 24 de enero de 2023 (disponible en <https://www.rtve.es/noticias/20230124/inspeccion-trabajo-sanciones-glovo-falsos-autonomos/2417108.shtml> ; última consulta 10/04/2023).
 - San Esteban, N., “La ‘Ley Rider’ se enfrenta al periodo de enmiendas con la presión de PP y Vox”, *vozpópuli*, 18 de junio de 2021 (disponible en https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/rider-enmiendas-vox.html; última consulta 10/05/2023).
 - Todolí, A., “Nueva ‘Ley Rider’. Texto y un pequeño comentario a la norma”. *Argumentos en Derecho laboral. Blog coordinado por Adrián Todolí*, 2021

- (disponible en <https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/> ; última consulta 10/04/2023).
- Todolí Signes, A., “Cambios Normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”. *IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball*, n. 2, 2021, pp. 28-65 (disponible en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884805 ; última consulta 10/04/2023).
 - Votación Plenaria del día 10 de junio de 2021. Página Oficial del Congreso de los Diputados (disponible en https://www.congreso.es/es/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_iniciativas_mode=mostrarDetalle&_iniciativas_legislatura=XIV&_iniciativas_id=130%2F000049 ; última consulta 10/04/2023).