



FACULTAD DE DERECHO

**EL ESTADO DE LAS PLATAFORMAS DE REPARTO
TRAS LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 12/2021**

Autora: María Blanco-Moreno Aguilar
5º E3-A

Área de Derecho Laboral

Tutora: María Dolores Carrascosa Bermejo

MADRID
JUNIO 2024

RESUMEN

Este análisis explora el estado de las plataformas de reparto tras la promulgación de la Ley 12/2021, conocida como Ley Rider, que regula las condiciones laborales de los repartidores en España. Aborda la controversia sobre la relación laboral o autónoma de estos trabajadores y el impacto de la ley en la práctica empresarial y jurídica. Se examinan los conceptos jurídicos relevantes, la evolución de la doctrina judicial y los ajustes de las plataformas como Glovo y Uber Eats para eludir la laboralidad. Además, se analizan medidas legislativas adicionales y la influencia de la Ley Rider en la directiva europea sobre trabajo en plataformas digitales. El estudio evalúa la eficacia de la Ley Rider en mejorar las condiciones laborales de los repartidores, y su posible aplicación a otros sectores de la economía gig, contribuyendo al debate académico y social sobre la regulación de la gig economy y la protección de los derechos de los trabajadores en las nuevas formas de empleo.

ABSTRACT

This analysis explores the state of delivery platforms following the enactment of Law 12/2021, known as the Rider Law, which regulates the working conditions of delivery workers in Spain. It addresses the controversy over the employment or freelance status of these workers and the law's impact on business and legal practices. It examines relevant legal concepts, the evolution of judicial doctrine, and the adjustments made by platforms like Glovo and Uber Eats to avoid employment classification. Additionally, it analyzes additional legislative measures and the influence of the Rider Law on the European directive on digital platform work. The study evaluates the effectiveness of the Rider Law in improving the working conditions of delivery workers and its potential application to other sectors of the gig economy, contributing to the academic and social debate on the regulation of the gig economy and the protection of workers' rights in new forms of employment.

PALABRAS CLAVE : Ley Rider, plataforma digital, relación laboral, protección laboral, sentencia Tribunal Supremo, directiva europea

KEY WORDS: Rider Law, digital platform, employment relationship, labor protection, Supreme Court ruling, european directive

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN AL TFG	6
1. OBJETIVOS PERSONALES.....	6
2. EXPLICACIÓN, INTERÉS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO	6
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN AL MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	9
1. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJADOR Y DE LA LEY RIDER.....	9
1.1. Concepto de trabajador y las notas distintivas de la relación laboral.....	9
1.2. Marco teórico de las Plataformas Digitales.....	12
2. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL Y LA LEY RIDER.....	14
2.1. Doctrina judicial previa a la sentencia del Tribunal Supremo	14
2.2. Unificación de la doctrina: sentencia del Tribunal Supremo	16
2.3. La Ley Rider: análisis y aplicación	21
CAPITULO II. CÓMO IMPLEMENTARON LA LEY LAS DISTINTAS PLATAFORMAS DE REPARTO DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY RIDER 12/2021	23
1. APLICACIÓN DE LA LEY RIDER POR LAS EMPRESAS	23
1.1. Empresas que optaron por el no cumplimiento y otras por el cumplimiento parcial de la ley	23
1.1.1. <i>La situación de Glovo</i>	23
1.1.2. <i>La situación de Deliveroo</i>	25
1.1.3. <i>La situación de Uber Eats</i>	25
1.2. Empresas que optaron por el cumplimiento de la ley	26
2. IMPACTO EN LOS TRABAJADORES DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY	28
CAPITULO III. MARCO REGULATORIO POST LEY RIDER	32
1. CAMBIO EN EL CÓDIGO PENAL	32
2. ELIMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO	34
CAPITULO IV. PROPUESTA DE DIRECTIVA EUROPEA	37
1. PROYECTO DE DIRECTIVA.....	37

2. IMPACTO QUE TENDRÁ LA DIRECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL DEL PAIS.....	40
CONCLUSIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	46

LISTADO DE ABREVIATURAS:

- **CCNCC:** Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
- **CCOO:** Comisiones Obreras
- **DOUE:** Diario Oficial de la Unión Europea
- **ET:** Estatuto de los trabajadores
- **ITSS:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- **LJS:** Ley de Jurisdicción Social
- **RGSS:** Régimen general de la Seguridad Social
- **TFG:** Trabajo de fin de grado
- **TFUE:** Tratado de funcionamiento de la Unión Europea
- **TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social
- **TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **TRADE:** Trabajadores autónomos económicamente dependientes
- **TS:** Tribunal Supremo
- **UE:** Unión Europea
- **UGT:** Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN AL TFG

1. OBJETIVOS PERSONALES

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) es aplicar los conocimientos acumulados a lo largo de mi formación académica en el análisis de un caso actual de gran trascendencia social. Mi intención es demostrar mi capacidad para poner en práctica las enseñanzas adquiridas y realizar un análisis exhaustivo de un tema con impacto laboral, intentando extraer conclusiones significativas, ampliando mi comprensión de la materia.

He elegido un tema crucial y específico: el estado de las plataformas de reparto tras la promulgación de la Ley 12/2021. Este tema es de gran importancia debido, por un lado, a que genera debate sobre la relación laboral o no de quienes prestan servicio en las mismas y, por otro lado, debido al crecimiento de la economía de plataformas o "gig economy", que afecta a millones de trabajadores, concretamente en 2023 en la Unión Europea las plataformas digitales empleaban a más de 28 millones de personas y se espera que alcance los 45 millones en 2025¹.

La Ley 12/2021, conocida como Ley Rider, busca regular las condiciones laborales de los repartidores en plataformas digitales en España. Su impacto en la determinación de la laboralidad de la relación jurídica que une a los repartidores y las plataformas es fundamental para comprender la evolución de este sector.

El análisis del estado actual de las plataformas de reparto post-Ley 12/2021 me brinda la oportunidad de realizar un estudio detallado sobre la materia, considerando temas básicos de la asignatura como la identificación de las actividades objeto del Derecho del Trabajo. Asimismo, este trabajo pretende contribuir al debate académico y social sobre la regulación de la "gig economy" y la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de las nuevas formas de empleo.

2. EXPLICACIÓN, INTERÉS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la controversia sobre la naturaleza laboral o autónoma de la relación jurídica que une a los repartidores con las de plataformas digitales, enfocando en la situación actual, esto es, tras la aprobación de denominada

¹ Pape, M., & Spinaci, S. (2023). Digital platform workers: EU rules one step closer. *European Parliament Think Tank*. <https://epthinktank.eu/2023/06/22/digital-platform-workers-eu-rules-one-step-closer/>

"Ley Rider" (Ley 12/2021, de 28 de septiembre). Esta ley se alinea con la unificación de doctrina propiciada por la sentencia del TS Sala Social el 29-05-20, Rec 4746/2019. En este pronunciamiento se advertía que, a pesar de la aparente autonomía de los repartidores, las plataformas como Glovo ejercen un poder empresarial significativo sobre la prestación del servicio, concurriendo las notas de laboralidad y por lo tanto, existiendo una relación laboral entre dichas plataformas y sus repartidores.

La metodología del análisis se divide en 4 fases.

Primero, examinaré los conceptos jurídicos vinculados a esta cuestión. Esto incluirá el concepto de trabajador y una explicación de las notas distintivas de la relación laboral para introducir y entender bien cuando concurre la misma. Asimismo, desarrollar el concepto de plataforma digital y la posibilidad de que sean empleadoras de trabajadores.. Por otro lado, trataré la evolución de la doctrina judicial que derivó en la sentencia del Tribunal Supremo antes mencionada que unificó doctrina y su apuesta por la laboralidad en las plataformas digitales de reparto. Asimismo, se ofrece un análisis de la Ley Rider, explicándolos principales cambios que introdujo.

En segundo lugar, mostraré como Glovo y Uber Eats han ajustado sus prácticas para mantener a sus repartidores como autónomos, eludiendo la calificación de laboralidad. Postura, en cierta forma desafiante, que generó una importante controversia y desafíos para la Administración laboral, especialmente en la Inspección de Trabajo, y los propios tribunales que han de velar por el cumplimiento de la normativa laboral. También haré referencia a la salida del mercado de Deliveroo o a la implementación efectiva de la laboralización de sus repartidores realizada por Just Eat. En todos los casos mostraré como, en función de las decisiones empresariales, la ley ha afectado a los propios trabajadores de reparto.

En tercer lugar, el TFG enfoca en otras medidas legislativas adoptadas en España para reforzar el cumplimiento de la Ley Rider y favorecer el aseguramiento de los de derechos laborales. Por un lado, se produjo una modificación del Código Penal. En efecto, la Ley Orgánica 14/2022, entre otras medidas, introduce penas más severas para las empresas que evaden obligaciones laborales. Por otro lado, haré referencia al impacto que supuso la eliminación del procedimiento de oficio por la modificación de la LRJS por la Ley 3/2023 que agiliza la imposición de sanciones.

En cuarto lugar, el TFG se refiere a la influencia de la Ley Rider en el desarrollo del

proyecto de directiva europea sobre trabajo en plataformas digitales. Explicaré como esta ley ha introducido importantes cambios en la protección de los derechos laborales, sirviendo de modelo para una normativa más amplia a nivel europeo. El proyecto de directiva europea busca expandir esta protección, abordando cuestiones como la presunción de laboralidad y la transparencia algorítmica. Esta directiva pendiente de aprobación se espera que establezca un marco más justo y equitativo para todos los trabajadores de plataformas digitales en la UE.

El interés fundamental de este trabajo reside en evaluar la eficacia de la "Ley Rider" como respuesta legal a la ambigüedad sobre la relación jurídica que une a los repartidores en plataformas digitales. Se trata de valorar si ha conseguido concretar una solución justa y práctica a las controversias sobre su estatus laboral. Mediante un examen detallado de la normativa, su impacto en la jurisprudencia, y las adaptaciones de las empresas y condiciones de trabajo de los repartidores, se busca determinar si esta ley ha logrado su propósito de clarificar y mejorar la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, abordando así un tema central en el debate sobre los derechos laborales en la creciente economía gig. En efecto, el trabajo también permite reflexionar sobre la extrapolación de este modelo pensado para el sector de reparto a otros ámbitos económicos en los que la gig economy ya es una realidad.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN AL MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

1. MARCO TEÓRICO DEL TRABAJADOR Y DE LA LEY RIDER

1.1. Concepto de trabajador y las notas distintivas de la relación laboral

El concepto de trabajador, según el Derecho del Trabajo, se centra en la prestación de servicios de manera voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y bajo la dirección de otro². Es una relación caracterizada por su naturaleza personalísima, donde la implicación personal del trabajador es esencial³. La remuneración es clave para definir esta relación laboral, aunque su presencia no implica automáticamente un vínculo laboral. Excepciones como trabajos voluntarios o familiares quedan fuera del ámbito laboral, destacando la importancia del "animus laborandi" para la clasificación de las actividades.⁴

Tras haber introducido el concepto de trabajador, vemos que para que haya una relación laboral tienen que existir una serie de elementos esenciales, que según se desprende del marco legal son: voluntariedad, onerosidad, personalidad en la prestación de servicios, ajenidad y dependencia⁵.

En primer lugar, comenzando por el principio de voluntariedad que asegura que el trabajador elige libremente prestar su servicio, es un derecho respaldado por la Constitución, en cuyo artículo 35 se establece lo siguiente: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio”. Esto se complementa con el carácter personal de los servicios, lo que significa que la prestación debe ser llevada a cabo por una persona física, en virtud de sus habilidades y capacidades individuales, y no de forma impersonal o por una entidad jurídica⁶.

En tercer lugar, la onerosidad supone que el contrato de trabajo no es gratuito; el trabajador debe ser compensado por su labor. Esta característica conecta con las de ajenidad y dependencia, que distinguen de manera crucial a los contratos de trabajo de

² Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 1.1.

³ Köhler, H. D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, (96).

⁴ El “animus laborandi” es un término legal en latín que se refiere a la intención o voluntad de trabajar. Este concepto se usa para determinar si una persona tenía el propósito de participar en una actividad laboral, lo cual es relevante en la determinación de la existencia de una relación de laboral Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 33-36.

⁵ Iberley. “Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo”, Colex, 2020.

⁶ Vizueté, E. G. (2018). La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

otras tipos de acuerdos contractuales. La ajenidad implica que el trabajo se realiza por cuenta y beneficio del empresario, quien asume los riesgos económicos y se beneficia de los frutos del trabajo, desvinculando al trabajador de los resultados económicos directos de la actividad⁷. Mientras tanto, la dependencia indica que el trabajador se integra en el ámbito organizativo del empleador, siguiendo sus instrucciones y sometándose a su dirección y control⁸.

Estos dos últimos elementos, ajenidad y dependencia, son vitales para confirmar la existencia de una relación laboral, aunque su interpretación puede ser compleja, especialmente en el contexto de la economía digital y las plataformas digitales. Por un lado, la dependencia, es más complicada de demostrar en las plataformas digitales ya que los repartidores (rider) siguen las instrucciones y direcciones de la plataforma, que controla sus tareas a través de algoritmos y aplicaciones que determinan rutas, tiempos y evaluaciones de desempeño. Sin embargo, este control es menos visible y más indirecto que en una profesión tradicional, donde la dependencia se manifiesta claramente a través de un jefe o una estructura organizativa tangible. Por otro lado, para los repartidores de plataformas digitales, la ajenidad también es más difícil de demostrar porque la relación entre trabajador y plataforma es menos directa. La plataforma actúa como intermediaria, diluyendo la percepción de que el trabajo se realiza para su beneficio exclusivo, y dispersa el riesgo económico entre múltiples actores.⁹ Esta área ha presentado desafíos particulares para la legislación laboral, ya que la identificación clara de la relación laboral se complica por la naturaleza digital y descentralizada del trabajo en estas plataformas, llevando a debates legales y reguladores sobre cómo clasificar y proteger a los trabajadores en este nuevo entorno¹⁰.

Como venimos explicando la distinción entre empleados y trabajadores autónomos se ha vuelto difusa debido a las características únicas del trabajo mediado por plataformas, como la flexibilidad en el horario y la aparente autonomía en la ejecución del trabajo.

⁷ López Tórrez, R. (2020). El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/posindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 49-81.

⁸ de Buruaga Azcargorta, M. S. (2019). Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto*, 67(1), 385-414 (página 13).

⁹ Nogales, P. (2021). El trabajo en plataformas digitales: desafíos para el derecho laboral *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 43(2), 123-145.

¹⁰ de Buruaga Azcargorta, M. S. (2019) Op cit (página 13).

Estudios como los de Gramano¹¹ y Hiessl¹² evidencian que, más allá de la flexibilidad, factores como la integración de los trabajadores en la estructura organizativa de la plataforma pueden inclinar la balanza hacia una relación laboral más tradicional. Esta necesidad de un análisis detallado y contextualizado para garantizar una protección laboral adecuada se ha reflejado en la sentencia del Tribunal Supremo 15-09-2020 (rec. 4746/2019), que declaró la naturaleza laboral de la relación entre un repartidor y Glovo. La decisión se basó en evidencias de control por parte de Glovo, en la dependencia económica del repartidor y ajenidad en los resultados y medios, subrayando la adaptación de la jurisprudencia a las nuevas formas de trabajo digital. Así, se establece un precedente en el reconocimiento de derechos laborales en la “economía gig”, señalando la importancia de la realidad práctica del trabajo sobre las condiciones contractuales teóricas y la necesidad de un marco regulatorio que contemple la naturaleza específica de estas plataformas digitales.

Esta situación de los repartidores en plataformas digitales es especialmente visible y relevante porque, a diferencia de otros trabajos de plataformas digitales, su labor se realiza físicamente en espacios públicos, lo que los hace más visibles a la sociedad. Los repartidores de alimentos y productos, conocidos como "riders", interactúan directamente con los clientes y circulan por las calles, mientras que otros trabajos de plataformas, como los “freelancers” que realizan tareas de programación, diseño o marketing, operan mayormente en internet y redes sociales, manteniéndose en gran medida ocultos del ojo público. Esta visibilidad física de los “riders” pone de manifiesto las condiciones laborales y los desafíos que enfrentan, atrayendo más atención y debate sobre sus derechos laborales¹³.

Para concluir este apartado considero que queda aún un tema que clarificar y es aclarar la importancia que tiene que los “riders” sean trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia. Ser trabajador por cuenta ajena ofrece varios beneficios en comparación con ser trabajador por cuenta propia. Los empleados disfrutan de una mayor estabilidad

¹¹ Gramano, E. (2020). Digitalisation and work: challenges from the platform-economy. *Contemporary Social Science*, 15(476-488). <https://consensus.app/papers/digitalisation-work-challenges-platformeconomy-gramano/e6bc0f6db66a52ec964392ed2e8cccf5/?>

¹² Hiessl, C. (2021). Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Social Science Research Network*.

¹³ De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.

financiera y salarial, ya que reciben un ingreso fijo y regular que proporciona estabilidad económica. Además, los trabajadores por cuenta ajena suelen recibir beneficios adicionales como unas vacaciones pagadas, y si el empleador quiere prescindir de sus servicios debe despedirlos. Además, están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o RGSS, al que cotiza también la empresa, tienen una cobertura más amplia frente a la IT y los accidentes laborales, así como acceso al desempleo. Todo ello mejora su calidad de vida y seguridad a largo plazo. En contraste, los autónomos perciben ingresos variables que dependen de la cantidad de trabajo y clientes disponibles cada mes, y deben gestionar por sí mismos sus vacaciones y su Seguridad Social, en el marco del Régimen de Trabajadores Autónomos o RETA, lo que puede resultar en una menor estabilidad y mayor incertidumbre¹⁴.

1.2. Marco teórico de las Plataformas Digitales

El concepto de plataforma digital se puede definir como entidades que conectan individuos y organizaciones para compartir recursos o propósitos comunes. Con respecto a las plataformas digitales de reparto se pueden considerar “empresas que gestionan servicios de reparto a través de aplicaciones y algoritmos que determinan la asignación de tareas, rutas y condiciones laborales para los repartidores”¹⁵. Estas plataformas son intermediarios tecnológicos entre los repartidores y los clientes finales, funcionan tanto en entornos competitivos como colaborativos, integrando usuarios y desarrolladores en ecosistemas modulares. Con la creciente regulación, que exige contratos laborales para los repartidores, estas plataformas pueden asumir el rol de empleadoras¹⁶. Sin embargo, su condición de empresas y posibles empleadoras no siempre estuvo clara como pondría de manifiesto la sentencia que se explica más tarde en este apartado, dictada por el Tribunal de Justicia 20-12-17, (C-434/15)¹⁷, que afirma que Uber es una empresa de transporte, lo que la faculta como empleadora, y no una mera empresa de la información o una plataforma colaborativa.

Las plataformas digitales se caracterizan por reducir los costes de transacción y generar

¹⁴ Gómez, J. (2023). Ventajas y desventajas de ser empleado versus trabajador autónomo. *Revista de Estudios Laborales*, 15(3), 45-59.

¹⁵ RDL 9/2021 disposición adicional vigesimotercera

¹⁶ Ruiz-Olabuénaga, J. I. (2021). La regulación del trabajo en plataformas digitales. *Editorial Jurídica*.

¹⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea, del 20 de diciembre de 2017, núm 434/15: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=;ALL&language=en&num=C-434/15&jur=C>

efectos de red, que pueden aumentar su valor con el crecimiento de usuarios, propiciando entornos donde el "ganador se lleva todo" donde la plataforma que logra una ventaja inicial significativa puede atraer a la mayoría de los usuarios, dificultando la competencia para nuevas plataformas¹⁸.

La economía de plataformas digitales está experimentando un rápido crecimiento. Durante la pandemia de COVID-19, el trabajo a través de estas plataformas se incrementó notablemente y comenzó a extenderse, impulsado en parte por el aumento en la demanda de servicios de entrega de alimentos. Glovo, por ejemplo, reportó un aumento del 30% en los pedidos post el confinamiento de 2020.¹⁹

Estas plataformas han modificado sustancialmente el panorama laboral, introduciendo formas innovadoras de organizar el trabajo, la producción y el consumo. Es importante mencionar que el Tribunal de Justicia dictó una relevante sentencia en 2017 20-12-17, (C-434/15)²⁰ abordando la clasificación de las propias plataformas digitales, específicamente en el contexto de la economía colaborativa. Dicha sentencia dictada en el marco de una cuestión prejudicial interpretativa planteada por el Juzgado de lo Mercantil No.3 de Barcelona, en el marco de un litigio entre la Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, S.L que interpreta el artículo 56.1 del TFUE.

La expansión del trabajo en plataformas, ha generado problemas para definir la relación entre las empresas intermediarias y los trabajadores. En el caso del transporte de personas mediante vehículos particulares organizados a través de una plataforma digital, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) determina que conectar a conductores no profesionales con pasajeros mediante una aplicación no es un servicio de transporte, sino que un servicio de la sociedad de la información. Sin embargo, el TJUE aclara que si la empresa selecciona a los conductores, les proporciona la aplicación necesaria, influye en las condiciones del servicio, como el precio y el comportamiento de los conductores, y recibe el pago del cliente para luego distribuirlo, entonces este servicio de intermediación es parte de un servicio global de transporte.

¹⁸ Canals, A., & Hülskamp, I. (2020). Plataformas digitales: fundamentos y una propuesta de clasificación. *Revista Oikonomics*, 14.

¹⁹ Blanchard, O. (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?. *Digital Future Society*. Recuperado de [Digital Future Society](https://www.digitalfuture.com/).

²⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión europea, del 20 de diciembre de 2017, núm 434/15: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=;ALL&language=en&num=C-434/15&jur=C>

Por lo tanto, no se considera un "servicio de la sociedad de la información" y queda excluido del ámbito del artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y de las Directivas 2006/123 y 2000/31²¹. Por lo tanto, el TJUE determina que Uber no se limita a ser una mera plataforma intermediaria entre conductores y pasajeros, sino que debe ser considerada como una empresa que presta un servicio de transporte. Esta sentencia es significativa porque establece un precedente en la manera en que se deben considerar ciertas plataformas digitales dentro del marco legal de la Unión Europea, clasificándolas como empresas que prestan servicios específicos, en lugar de ser meras plataformas colaborativas que facilitan la interacción entre usuarios independientes. Este criterio ha influido en cómo se regulan y se entienden las responsabilidades de las plataformas digitales en diversos contextos, más allá del transporte, incluyendo el ámbito laboral donde, por supuesto, podrían ser empleadoras.²²

2. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL Y LA LEY RIDER

2.1. Doctrina judicial previa a la sentencia del Tribunal Supremo

Para contextualizar vamos a analizar la evolución de la doctrina judicial antes de llegar a la unificación de la doctrina, a través de la sentencia del Tribunal Supremo 25-09-2020, (Rec 4746/2019). Esta doctrina judicial sobre la calificación de la relación jurídica de los repartidores de plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena o autónomos, generó un considerable debate. Estas sentencias sobre plataformas como Deliveroo y Glovo mostraban la complejidad y la novedad de los modelos de negocio emergentes impulsados por la economía digital, así como los desafíos que estos plantean al marco legal tradicional del Derecho del trabajo²³.

Inicialmente hubo pronunciamientos de instancia que consideraron que la relación que unía a los "riders" con las plataformas era de carácter mercantil como la sentencia del

²¹ Lefebvre. (2019). La consideración de Uber como servicio de transporte. Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de diciembre de 2017, Uber (C-434/15) - *El Derecho - Derecho TIC. El Derecho*. <https://elderecho.com/la-consideracion-uber-servicio-transporte-sentencia-del-tribunal-justicia-20-diciembre-2017-uber-c-434-15>

²² Campuzano Tomé, M. H. (2020). La entrada en escena de las plataformas colaborativas: ¿prestadoras de servicios profesionales o empresas tecnológicas?. *Derecho y nuevas tecnologías*.

²³ Llantada, C., & Jiménez, M. (2020, 23 septiembre). El Tribunal Supremo declara que existe relación laboral entre Glovo y los «riders». *Cinco Días*. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_225584.html

Juzgado de lo Social núm 39 de Madrid, del 03-09-2018 (núm 1353/2017)²⁴

En este caso, el principal problema jurídico era determinar si la relación entre el demandante (Alexis) y la empresa demandada (Glovo App 23, S.L.) era de naturaleza laboral o autónoma. Sobre esa laboralidad el repartidor denuncia haber sido despedido tácitamente, también planteó una segunda acción de extinción indemnizada del contrato de trabajo por falta de ocupación efectiva y finalmente una tercera acción de despido que ya consideraba expreso.

La demanda del trabajador fue desestimada al concluirse que la relación entre ambas partes no era laboral sino de trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE), por lo que no cabía el despido. El tribunal determinó que el trabajador tenía autonomía para decidir su horario y aceptar o rechazar pedidos, no estaba sujeto a un horario fijo ni a una estructura organizativa de la empresa, usaba sus propios medios (moto y teléfono móvil) y no recibía órdenes directas sobre cómo realizar su trabajo.

Frente a esta sentencia hubo otras posteriores que si consideraron la existencia de relación laboral, lo que refleja la complejidad y variabilidad en la interpretación de este tipo de contratos.

Así, por ejemplo, resultan interesantes dos sentencias de TSJ que empezaron a marcar el camino hacia la laboralidad de los “riders”.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia 17-01-2020 (Rec 1323/2019)²⁵, en el caso "Deliveroo", y el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en su fallo 25-07-2019 (Rec 1143/2019)²⁶, en el caso "Glovo", abordaron la clasificación jurídica de los repartidores de estas plataformas, discutiendo si debían ser considerados como trabajadores asalariados o autónomos. Ambas sentencias concluyeron que los repartidores debían ser clasificados como empleados asalariados debido a varias características esenciales de su trabajo que alinean con la definición de relación laboral establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Estos criterios incluyen la

²⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid número 39, núm. 1353/2017, de 3 de septiembre de 2018, <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>

²⁵ Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1323/2019 de 17 de enero de 2020: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200212>

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm 1143/2019, de 25 de julio de 2019 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0b968c107b39887d/20190805>

habitualidad en el trabajo, marcada por penalizaciones ante la falta de aceptación continua de pedidos; una remuneración periódica basada en los pedidos realizados; dependencia de la empresa, siguiendo instrucciones y cumpliendo con tiempos y directrices; integración en la estructura organizativa de la empresa, incluyendo formación y seguimiento por GPS; y la ajenidad, donde la empresa asume la responsabilidad final frente al cliente y retiene los ingresos, pagando a los repartidores una parte. Además, la personalización del servicio, donde el repartidor directamente realiza el trabajo, refuerza su clasificación como empleados asalariados, independientemente de la falta de exclusividad.

2.2. Unificación de la doctrina: sentencia del Tribunal Supremo

La sentencia del Tribunal Supremo (TS) del 25-09-2020²⁷, (Rec. 4746/2019) resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina. En este caso, se impugna la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, 26-10-2017 (recurso núm. 1894/2016), por considerarla contradictoria con la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, 16-12-2015 (recurso núm. 2743/2014). Concretamente dicha sentencia analiza detenidamente la relación entre un repartidor y Glovoapp23 SL (Glovo), abordando fundamentalmente si tal vínculo constituía una relación laboral.

Primero, se planteo si era necesario elevar una cuestión prejudicial al TJUE, pero el Tribunal Supremo considero que no tenía dudas razonables sobre la aplicación del Derecho de la UE que justificara su planteamiento. E análisis se centró en evaluar las características definitorias de una relación laboral en contraposición a una relación de trabajo autónomo. La calificación de la relación jurídica como contrato laboral no restringe las libertades garantizadas por los Tratados de la Unión ni vulnera derechos fundamentales. El Asunto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (ATJUE) del 22 de abril de 2020 (C-692/19), Yodel, no impide la calificación de relación laboral si la independencia del prestador es ficticia y existe subordinación²⁸.

Las notas de laboralidad, es decir, los elementos que caracterizan y definen una relación

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo núm 805/202 (recud 4746/2019) (Sala de lo Social, Sección 991) 25 de septiembre de 2020.<https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

²⁸ Heredia Ruiz, I.B. (2021). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). *UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES*. <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>

laboral, juegan un papel crucial en esta evaluación.

En segundo lugar, el TS examinó la dependencia del repartidor hacia Glovo, concluyendo que existía una subordinación clara y definida. Esta dependencia se evidencia por el control que Glovo ejerce sobre cómo, cuándo y dónde se realiza el trabajo. A pesar de que los contratos podrían indicar que los repartidores tienen la libertad de elegir sus horarios o rechazar pedidos, en la práctica, esta libertad estaba condicionada por un sistema de puntuación que afectaba directamente su capacidad para obtener trabajo y, por ende, su remuneración. Este sistema de puntuación, junto con la geolocalización durante las horas de servicio, demuestra una clara relación de dependencia que va más allá de lo que se esperaría en una relación de trabajo autónomo²⁹.

La ajenidad en los frutos y en los riesgos del trabajo es otro elemento examinado por el TS. La ajenidad se refiere a que los resultados del trabajo y los riesgos asociados a la actividad económica recaen no sobre el trabajador, sino sobre el empleador. En este caso, Glovo se beneficiaba directamente de los servicios de reparto, controlando y apropiándose de los frutos del trabajo sin que el repartidor tuviera participación en las ganancias o pérdidas más allá de su retribución establecida. Glovo establecía los precios, las tarifas y absorbía los riesgos comerciales, mientras que los repartidores, pese a utilizar sus propios vehículos y teléfonos móviles, estaban inmersos en una estructura empresarial ajena a su control individual. Se puede por lo tanto decir, que la ajenidad en los riesgos concurre ya que el hecho de no cobrar por el servicio si no se materializa es consecuencia de la retribución por unidad de obra, sin que el trabajador asuma el riesgo empresarial. Y la ajenidad en los frutos concurre ya que la empresa se apropia del resultado de la prestación de trabajo. El repartidor no interviene en los acuerdos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes³⁰.

Otro aspecto importante fue la ajenidad en los medios utilizados para la prestación del servicio. Aunque los repartidores aportaban herramientas básicas como el vehículo y el teléfono móvil, el TS destacó que la plataforma digital de Glovo era el medio fundamental para la realización del trabajo, siendo este un recurso proporcionado y controlado exclusivamente por Glovo. Esto demuestra que, a pesar de la aparente autonomía de los

²⁹ López, J. M. R. (2020). Análisis judicial de la naturaleza jurídica de la relación contractual en el trabajo en plataformas de reparto urbano. A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (núm. 805/2020; Rec. 4746/2019). TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, 38.

³⁰ Heredia Ruiz, I.B. (2021). Op cit

repartidores por el uso de sus propios medios físicos, la dependencia tecnológica y operativa hacia Glovo indicaba una relación laboral.

La sentencia del TS refleja un análisis detallado de estas notas de laboralidad, concluyendo que, más allá de la formalidad de los contratos mercantiles firmados entre Glovo y sus repartidores, las condiciones reales de trabajo se alineaban con una relación laboral caracterizada por la dependencia, la ajenidad en los frutos y riesgos del trabajo, y la ajenidad en los medios utilizados. Estos elementos, en conjunto, demostraron que los repartidores de Glovo no operaban como trabajadores autónomos en un sentido estricto, sino como parte de una estructura laboral subordinada a la empresa, lo que llevó al TS a reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes.

Después de esta sentencia unificadora no ha habido doctrina o jurisprudencia contradictoria. Por el contrario, las sentencias que se han pronunciado sobre el mismo tema a posteriori han seguido la línea del Tribunal Supremo. A continuación veremos dos de ellas:

El auto del Tribunal Supremo 13-02-2024 (núm 272/2023)³¹ aborda un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre la clasificación de la relación entre repartidores y la empresa Stuart Delivery SL, que opera a través de una plataforma digital. El debate central es si esta relación es laboral o mercantil.

La demanda fue presentada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) contra Stuart Delivery SL y otros, tras una sentencia del Juzgado de lo Social N° 30 de Madrid el 12 de enero de 2021, aclarada el 7 de enero de 2022, que estableció que la relación era laboral. Stuart Delivery SL recurrió y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó el recurso el 14 de noviembre de 2022, reafirmando la naturaleza laboral.

El TS inadmitió el recurso planteado por la plataforma (Stuart Delivery SL), al considerar que no existía contradicción con las sentencias de contraste aportadas y por lo tanto no entró a valorar el fondo de la cuestión, quedando firme la sentencia de suplicación dictada a favor de la TGSS. La sentencia de contraste presentada involucraba a un transportista de Chronoexpres, cuya relación se determinó como mercantil, pero el Tribunal Supremo destacó diferencias significativas entre los casos, especialmente en el grado de control y

³¹ Auto del tribunal supremo del 13 de febrero de 2024 número 272/2023

supervisión de las empresas sobre los trabajadores.

En el caso de Stuart Delivery, la sentencia recurrida se enfatizó el control ejercido por la empresa sobre los repartidores mediante su aplicación, la obligación de seguir indicaciones, penalizaciones por rechazar encargos y el pago de una cuota para acceder a la plataforma. En contraste, la sentencia de contraste sobre Chronoexpres describía una mayor autonomía del trabajador y la asunción de costos y riesgos de la actividad sin control directo por parte de la empresa.

El Tribunal Supremo concluyó que no existía la contradicción necesaria para admitir a tramite el recurso de casación unificadora, confirmando la sentencia recurrida que abogaba por la naturaleza laboral de la relación entre Stuart Delivery y sus repartidores. Esta decisión subraya la importancia de evaluar detalladamente las condiciones específicas bajo las cuales se presta el servicio para determinar la verdadera naturaleza de la relación entre las partes.

La sentencia refuerza la tendencia a clasificar como laborales las relaciones entre repartidores y empresas de plataformas digitales, alineándose con la sentencia del Tribunal Supremo unificadora de doctrina. Esta sentencia unificadora presume que los trabajadores de plataformas digitales son empleados, salvo prueba en contrario, y la decisión del Tribunal Supremo, conforme a Stuart Delivery, confirma dicha presunción, subrayando la necesidad de evaluar el control operativo y las condiciones impuestas por la empresa.

El Tribunal Supremo reafirma el criterio de que el control operativo y las condiciones impuestas por la empresa son determinantes clave para distinguir entre relaciones laborales y mercantiles.

En segundo lugar³², resulta interesante mencionar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid que resuelve una demanda presentada por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) contra Amazon Spain Fulfillment, S.L. (ASF), sobre la

³² Sentencia del juzgado de lo social numero 14 de Madrid, del 2 de febrero de 2023 número 173/2021: https://insignis-aranzadidigitales.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018ff746f75d6d12ca68&marginal=AS\2023\1&docguid=I4a9f6090a8fb11ed8fb1b6651bfea844&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris:&spos=2&epos=2&td=2&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

clasificación de la relación laboral con los repartidores de Amazon Flex. La TGSS alegaba que los repartidores no habían estado de alta ni cotizando en el RGSS entre noviembre de 2017 y septiembre de 2019, lo que suponía un incumplimiento de la plataforma. La TGSS argumentaba que concurrían los elementos de dependencia y ajenidad típicos de una relación laboral, como la subordinación a través de la aplicación de Amazon y la falta de riesgo por parte de los repartidores.

Amazon defendió que la relación era mercantil, destacando la autonomía de los repartidores para elegir bloques de trabajo y proporcionar su propio vehículo. Sin embargo, el juzgado determinó que existían suficientes elementos de dependencia y ajenidad para calificar la relación como laboral. ASF tomaba decisiones clave sobre las condiciones del servicio, controlaba y organizaba el trabajo a través de la aplicación, imponía penalizaciones por inactividad, y fijaba una retribución fija por hora basada en la duración estimada del bloque, no negociada con los repartidores.

El juzgado concluyó que la relación entre ASF y los repartidores era laboral, no mercantil, y que ASF debía cotizar en el régimen general de la seguridad social por estos trabajadores durante los periodos en que prestaron servicios. La sentencia subraya que los repartidores estaban integrados en la organización de trabajo de ASF y operaban bajo su control, sin una estructura empresarial propia y autónoma.

En mi opinión, el interés de esta sentencia radica en su confirmación de la tendencia a clasificar como laborales las relaciones entre plataformas digitales y sus repartidores, después de la implementación la sentencia unificadora. Es importante notar que la sentencia hace referencia a la "aplicación" Amazon Flex, no a la "plataforma" Amazon en general, subraya la especificidad del control ejercido a través de herramientas tecnológicas concretas. Esto diferencia entre la plataforma digital (un entorno más amplio que incluye diversos servicios) y la aplicación (una herramienta específica para una tarea), destacando que incluso bajo la estructura de una aplicación, los repartidores pueden ser considerados empleados y no autónomos. La sentencia refuerza la obligación de las empresas de cumplir con la legislación laboral y de seguridad social, subrayando la dependencia y ajenidad en las actividades de los repartidores. Además, destaca la importancia del control empresarial ejercido a través de aplicaciones digitales, estableciendo un marco claro para futuras disputas legales y fortaleciendo la protección de los derechos laborales en el sector de la economía colaborativa. Por lo tanto, vemos que la doctrina posterior sigue en línea con lo ya dicho por el Supremo y vuelven a

aparecer las mismas notas para definir la relación como laboral. Notas tales como penalizaciones en caso de inactividad, riesgos asumidos por la empresa etc.

2.3. La Ley Rider: análisis y aplicación

La ley 12/2021³³ de septiembre modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo principal de adaptar los derechos laborales al contexto de las plataformas digitales, especialmente en el sector del reparto.

Esta legislación pionera se centra en las nuevas modalidades de empleo que han surgido a raíz de la digitalización y la economía de las plataformas digitales. Su principal objetivo es clarificar y asegurar los derechos laborales de aquellos empleados en el sector del reparto a través de plataformas digitales, reconociendo al mismo tiempo cómo la tecnología y los algoritmos han revolucionado las relaciones laborales. Aunque estas innovaciones han optimizado recursos y resultados, también han planteado desafíos significativos en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores.

Uno de los cambios más destacados se encuentra en la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que subraya la importancia de la transparencia en el uso de inteligencia artificial y algoritmos en las decisiones laborales. La reforma de dicha disposición asegura que los comités de empresa tengan el derecho a ser informados sobre la manera en que los algoritmos afectan las condiciones laborales, incluyendo el acceso al empleo y la elaboración de perfiles laborales. Este enfoque procura mantener un equilibrio entre las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la necesidad de proteger a los trabajadores en un entorno laboral cada vez más digitalizado³⁴.

Además, la ley introduce una disposición adicional crucial que establece una presunción de laboralidad para quienes trabajan repartiendo o distribuyendo productos a través de plataformas digitales. Este cambio es una respuesta directa a la problemática calificación jurídico laboral de los repartidores en el contexto de las plataformas digitales, donde muchos trabajadores previamente se encontraban en una zona legal ambigua, sin acceso a la protección de la normativa laboral y de Seguridad Social. La presunción de laboralidad indica que, si una empresa ejerce control sobre el trabajo mediante gestión

³³ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 233 de 29 de septiembre de 2021): <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12>

³⁴ Ibidem en la disposición adicional única

algorítmica, se presume que los trabajadores son empleados y no contratistas independientes, garantizando así su acceso a los derechos laborales estándar, como la Seguridad Social, vacaciones pagadas y otras protecciones laborales³⁵.

El impacto de esta legislación es profundamente significativo. La ley 12/2021 marca un avance progresivo en la adaptación de la legislación laboral a las realidades de la economía digital, situando a España a la vanguardia de la regulación del trabajo en plataformas digitales, ya que un aspecto relevante en el contexto de la Ley Rider es que incentivó el proyecto de directiva europea sobre condiciones laborales en la economía de plataforma todavía pendiente de aprobación. Este marco legislativo no solo aborda las implicaciones de la digitalización en el mercado laboral con el objetivo de evitar la erosión de los derechos laborales, sino que también se presenta como un modelo que podría inspirar reformas similares en otros países. Además, esta ley enfatiza la importancia del diálogo social como mecanismo clave para alcanzar acuerdos en temas laborales complejos, demostrando que es posible encontrar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los trabajadores³⁶.

³⁵ *Ibidem* exposición de motivos

³⁶ Grau, A. B. (2022). El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021. *Labour & Law Issues*, 8(1), C-1.

CAPITULO II. CÓMO IMPLEMENTARON LA LEY LAS DISTINTAS PLATAFORMAS DE REPARTO DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY RIDER 12/2021

1. APLICACIÓN DE LA LEY RIDER POR LAS EMPRESAS

En 2022, tras un año de su entrada en vigor de la Ley 12/2021, se observaron cambios significativos en el sector, reflejando un amplio espectro de adaptación y respuesta por parte de las compañías implicadas³⁷

1.1. Empresas que optaron por el no cumplimiento y otras por el cumplimiento parcial de la ley

Después de la aprobación de la Ley Rider, su aplicación no fue estable ya que nos encontramos con un panorama mixto en términos de cumplimiento y efectividad. Como se explicará con detenimiento, las empresas de reparto tomaron diferentes caminos, algunas empresas optaron por contratar a una porción de la plantilla, pero no a toda. Otros optaron por salirse del mercado español y la estrategia de otras empresas fue recurrir a la subcontratación para cumplir parcialmente con la ley³⁸.

1.1.1. La situación de Glovo

Glovo, una de las empresas líderes en el mercado español, inició un proceso de contratación directa para una fracción de su fuerza laboral, específicamente aquellos dedicados al reparto de supermercados, integrando así aproximadamente al 20% de sus repartidores bajo condiciones de empleo formal con horarios y remuneraciones fijas. Sin embargo, esta adaptación no fue extensiva a todos los sectores de su operación, especialmente en lo que respecta al reparto de comida de restaurantes, donde la mayoría

³⁷ Villaécija, R. (29 de noviembre de 2021). Los 100 días de la Ley Rider: Deliveroo abandona España mientras Glovo, Just Eat y Uber comienzan una gran pelea por sus clientes. *El Mundo*

³⁸ Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., & Scasserra, S. (2022). Las regulaciones en la economía de plataformas.

de los repartidores continuaron operando bajo el modelo anterior. Esta adaptación parcial sugiere una transición en curso hacia el cumplimiento total de la legislación, evidenciando los desafíos y la complejidad de ajustar modelos de negocio altamente flexibles y dinámicos a marcos legales más estructurados³⁹.

Existe una reciente sentencia del TS relativa a una vulneración de la libertad sindical por parte de Glovo, cuyos antecedentes sirven para conocer algo más la postura de esta plataforma (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 06-03-2024 (Rec 288/2021).⁴⁰ Glovo defiende su modelo de trabajo autónomo, resaltando que este ofrece importantes ventajas para los repartidores, tales como flexibilidad, independencia y beneficios económicos comparados con trabajos tradicionales. La empresa defiende que imponer un modelo laboral rígido podría eliminar las ventajas que hacen atractivo el trabajo autónomo, afectando negativamente tanto a los repartidores como a la operativa y eficiencia del servicio que proveen. La plataforma mantiene que el modelo de trabajo autónomo no solo es viable, sino que también es preferido por muchos de sus repartidores por las ventajas que ofrece en términos de flexibilidad y autonomía.

La reticencia de Glovo a laboralizar a sus empleados provocó que en septiembre de 2023 el Observatorio de Trabajo, Algoritmo y Sociedad, en colaboración con RidersxDerechos y Taxi Project 2.0, interpusiese una querrela contra Glovo por supuestos delitos fiscales y laborales, marcando la primera acción penal específica contra la compañía por la contratación de falsos autónomos. Esta medida, potenciada por recientes cambios en el Código Penal (ver epígrafe 3.1 de este TFG), podría enfrentar a Glovo a serios problemas legales y financieros, además de desafiar su modelo de negocio basado en la economía gig⁴¹. La investigación sigue en curso y no se ha llegado a una resolución judicial definitiva.

³⁹ Urrutia, C. (2022, 22 septiembre). Glovo evita la 'Ley Rider' y mantiene como autónomos a ocho de cada 10 repartidores. *El Mundo*.

<https://www.elmundo.es/economia/2022/09/22/632c112cfc6c8372118b4594.html>

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, del 6 de marzo de 2024 (Rec 288/2021): <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f379ddd7ed1fc302a0a8778d75e36f0d/20240402>

⁴¹ Ep, F. /. (2023, 20 septiembre). 'Riders' y taxistas se querellan contra Glovo por supuesto empleo de falsos autónomos. *Forbes España*. [https://forbes.es/ultima-hora/338490/riders-y-taxistas-se-querellan-contra-glovo-por-supuesto-empleo-de-falsos-autonomos/#:~:text=Observatorio%20de%20Trabajo%2C%20Algoritmo%20y,los%20derechos%20de%20los%](https://forbes.es/ultima-hora/338490/riders-y-taxistas-se-querellan-contra-glovo-por-supuesto-empleo-de-falsos-autonomos/#:~:text=Observatorio%20de%20Trabajo%2C%20Algoritmo%20y,los%20derechos%20de%20los%20)

1.1.2. La situación de Deliveroo

Por otro lado, la aprobación de la ley se vinculó a la salida de Deliveroo del mercado español el 29 de noviembre de 2021. Con ella se liberó una porción significativa de la cuota de mercado, lo que desató una intensa competencia entre las plataformas restantes. Glovo, Just Eat, y Uber Eats emergieron como actores clave en esta nueva lucha por capturar los clientes y restaurantes previamente atendidos por Deliveroo. Este evento no solo reconfiguró el panorama competitivo, sino que también subrayó la importancia de la adaptabilidad y el cumplimiento normativo como factores críticos para la sostenibilidad en el sector⁴².

1.1.3. La situación de Uber Eats

Uber Eats, por su parte, optó por la subcontratación de flotas como mecanismo para alinearse con la Ley Rider. Esta estrategia consiste en externalizar el servicio de reparto a empresas que, a su vez, contratan a los repartidores como empleados. De este modo, Uber Eats no contrata directamente a los repartidores, sino que establece contratos con empresas de flotas que asumen esa responsabilidad.⁴³ La estrategia de Uber Eats de subcontratar flotas para cumplir con la Ley Rider ha sido criticada porque, aunque técnicamente cumple con la ley, ya que ellos no tienen trabajadores autónomos a su cargo no necesariamente mejora las condiciones laborales de los repartidores. Al ser empleados por empresas de flotas subcontratadas, los repartidores pueden no recibir los beneficios y protecciones laborales plenas que la ley pretendía garantizar, ya que estas empresas pueden ofrecer condiciones menos favorables que un contrato directo con la plataforma. Esto puede perpetuar la precariedad laboral y las malas condiciones de trabajo que la Ley Rider buscaba eliminar. Esta situación destaca las complejidades de interpretar y aplicar la ley en un contexto donde las dinámicas de trabajo y las estructuras operativas varían significativamente de una plataforma a otra⁴⁴.

⁴² Deliveroo abandona España mientras Glovo, Just Eat y Uber comienzan “una gran pelea por sus clientes”. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/ahorro-y-consumo/2021/11/29/619d14f5e4d4d844128b45ec.html>

⁴³ Martínez, L. (2021). Uber Eats optó por la subcontratación de flotas para cumplir con la Ley Rider. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2021/09/01/actualidad/1630492806_857283.html

⁴⁴ Mcloughlin, M. (2022, 9 agosto). Uber Eats busca las vueltas a la ley 'rider' y recuperará los autónomos tras el verano. *elconfidencial.com*. <https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2022-08-09/ley-rider-autonomos-uber-eats-glovo->

En suma, a pesar de los progresos logrados, la transición hacia una adaptación completa y el cumplimiento efectivo de la Ley Rider continúa siendo un trabajo en progreso. La experiencia del primer año subrayó tanto los avances significativos en la protección de los derechos laborales de los repartidores como los desafíos pendientes, incluyendo la necesidad de una mayor claridad regulatoria y un compromiso continuado por parte de todas las partes interesadas para garantizar un equilibrio óptimo entre la flexibilidad operativa y los derechos de los trabajadores. La regulación ha servido indudablemente como catalizador para la transformación, pero la consolidación de estas prácticas requerirá esfuerzos sostenidos y una colaboración estrecha entre plataformas, reguladores, y trabajadores

1.2. Empresas que optaron por el cumplimiento de la ley

Por otro lado, Just Eat adoptó un enfoque proactivo desde el inicio, posicionándose como un modelo a seguir en términos de cumplimiento normativo. La compañía no solo inició negociaciones para establecer el primer convenio colectivo específico para el sector de reparto de comida a domicilio en España sino que también se mantuvo como un ejemplo de cómo las operaciones pueden adaptarse a las demandas de un marco legal sin sacrificar la eficiencia operativa o la calidad del servicio

Desde noviembre de 2020, la empresa implementó en España un modelo de empleo similar al que utiliza en otros países, consistente en una plantilla de repartidores contratados directamente bajo régimen laboral⁴⁵.

A finales de 2021, la compañía inició conversaciones con los sindicatos CCOO y UGT para negociar el primer convenio colectivo del ámbito del reparto a domicilio en España. Este convenio es crucial para asegurar una adecuada relación laboral dentro de un mercado digital que se caracteriza por su innovación y dinamismo, donde la tecnología es fundamental⁴⁶. Finalmente se firma un acuerdo entre CCOO, UGT y TAKEAWAY

⁴⁵ Cadenas, J. F. (2021, 23 noviembre). Desde contratar flotas de terceros a negociar un convenio colectivo: así se está aplicando la ley 'rider'. Newtral. <https://www.newtral.es/ley-rider-plataformas-comida-domicilio-glovo-uber-eats/20211122/>

⁴⁶ Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., & Scasserra, S. (2022). Las regulaciones en la economía de plataformas

EXPRESS SPAIN (Just Eat), con fecha de 17 de diciembre de 2021. Como se explica en el acuerdo, al no tener Just Eat representación sindical, no se pudo formalizar un convenio colectivo de empresa de acuerdo a la previsión del artículo 82 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, es por esto que se acaba firmando un acuerdo con el objetivo de dotar a las personas trabajadoras de un adecuado marco de protección.⁴⁷ Como novedad dicho acuerdo introduce un salario base de 8,5 euros por hora (15.200 euros anuales a tiempo completo) y dos pagas extra prorrateadas. Además, se paga el doble por horas trabajadas en festivos y un 25% más por trabajo nocturno (22:00-06:00). Los empleados recibirán complementos por uso de vehículo propio (0,15 euros/km para motocicletas, 0,10 euros/km para bicicletas eléctricas y 0,06 euros/km para bicicletas tradicionales). También se contemplan propinas, jornadas laborales máximas de 9 horas, 30 días de vacaciones anuales, y medidas de seguridad y salud laboral. Finalmente, las partes se comprometieron a constituir un Comité de Algoritmos, con el objeto de cumplir con el derecho a la información sobre los algoritmos de gestión del trabajo y el control humano de los mismos⁴⁸.

Aparte del acuerdo mencionado, en opinión de Amparo Esteve-Segarra⁴⁹, los diferentes convenios que podrían ser aplicables a los riders son los siguientes. En primer lugar, tenemos el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH) desde 2019, para evitar competencia desleal entre establecimientos que usan personal propio y los que externalizan el reparto, donde se pueden incluir los riders. Aunque hay debate sobre si las plataformas de reparto como Deliveroo o Glovo deberían considerarse parte del sector de hostelería, la CCNCC apoya esta inclusión. Otro posible convenio aplicable es el de transporte de mercancías, aunque presenta dificultades debido al uso de vehículos que no requieren autorización administrativa. La Ley Rider ha llevado a las plataformas a realizar distintas estrategias entre las que destacamos dos: actuar como intermediarios entre restaurantes y riders autónomos o externalizar el empleo, lo que puede implicar cesión ilegal de trabajadores. En caso de cesión ilegal, se aplicaría el convenio de

⁴⁷ Acta de acuerdo entre CCOO, UGT Y JUST EAT de 17 de diciembre del 2021: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf)

⁴⁸ Jiménez, M., & Cortés, R. P. (2021, 17 diciembre). Just Eat, CC OO y UGT pactan el primer convenio de «riders» con un salario base de 8,5 euros por hora. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/12/17/companias/1639741667_880332.html

⁴⁹ Esteve Segarra, Amparo. (2022). «Riders de empresas de plataforma ¿Cuál es vuestro convenio colectivo?»; Lan Harre-manak, 48, 141-164. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24017>).

hostelería; de lo contrario, dependerá del objeto de la contrata. El convenio de mensajería no es adecuado, ya que ha expirado y contiene cláusulas cuestionables⁵⁰.

2. IMPACTO EN LOS TRABAJADORES DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY

La Ley 12/2021, dirigida a regularizar la situación de los repartidores trabajando con plataformas digitales en España, ha provocado una notable reconfiguración en el panorama laboral del sector del reparto a domicilio. No obstante, España destaca en Europa por la alta proporción de su fuerza laboral activa en plataformas digitales, siendo líder en términos de individuos que dependen de estas para su principal fuente de ingresos.⁵¹

La introducción de esta ley coincidió inicialmente con una reducción en el número de personas contratadas por las plataformas de entrega. Aunque esta disminución no puede atribuirse exclusivamente a la ley, sí refleja la transición del sector hacia nuevas formas de empleo. La proyección de la patronal ADIGITAL, que anticipaba una pérdida significativa de empleos debido al cambio de modelo laboral, resultó ser más pesimista de lo que la realidad mostró posteriormente.⁵²

Como ya hemos comentado anteriormente, la normativa ha tenido un efecto dual en el empleo dentro del sector del reparto, con un doble efecto. Por un lado, algunos repartidores perdieron su empleo tras la aplicación de la ley, como fue el caso de Deliveroo, que ejecutó un despido colectivo antes de cesar operaciones en España. Por otro lado, la ley ha incentivado un aumento en la formalización del empleo. Según datos de ESADE, el número de trabajadores con contratos laborales en el sector se ha duplicado, pasando de 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022.⁵³

⁵⁰ Dirección General de Trabajo. (2022, 19 de julio). Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, (181), 109786-109836. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Referencia: BOE-A-2022-12726.

⁵¹ Digital platform work in Spain: what do we know? | Digital Future Society. (2021, 13 septiembre). Digital Future Society. <https://digitalfuturesociety.com/report/digital-platform-work-in-spain-what-do-we-know/>

⁵² RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M (2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 13-35.

⁵³ Foro De Humanismo Tecnológico ESADE, “*Ley Rider; un año después*”, ESADE, Barcelona, 2022

Sin embargo, es crucial señalar que muchos de estos contratos de trabajo no son directamente con las empresas de reparto, sino a través de empresas de transporte que subcontratan a estos trabajadores a las plataformas, marcando un cambio en la dinámica laboral y en la calidad del empleo. Esta transición ha traído como resultado un incremento en los contratos indefinidos dentro del sector, que se elevó un 167%, mejorando así la estabilidad laboral de los repartidores.

A pesar de estos cambios positivos en la formalización y estabilidad del empleo, el impacto de la Ley 12/2021 en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores ha presentado desafíos. Muchos repartidores han visto reducidos sus ingresos debido a la limitación de horas de trabajo y a la restricción de trabajar para múltiples plataformas simultáneamente, aspecto que antes les proporcionaba una mayor flexibilidad y potencial de ingresos. La reconversión en empleados asalariados ha limitado su capacidad para generar ingresos adicionales, afectando especialmente a aquellos con contratos a tiempo parcial⁵⁴.

La ley también ha influido en la protección social de los trabajadores, mejorando su acceso a la seguridad social pues su laboralización implicaba su encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, este cambio normativo ha llevado a una reestructuración en el modelo de empleo dentro del sector, promoviendo una mayor seguridad laboral para los trabajadores al garantizarles derechos como vacaciones pagadas, periodos de descanso, bajas por enfermedad, y prestaciones por desempleo, algo inexistente bajo el régimen de autónomos⁵⁵.

Este beneficio no siempre se traduce en una protección adecuada debido a las limitadas horas de trabajo y los bajos ingresos. Este nuevo marco ha sido motivo de división entre los propios repartidores. Mientras que algunos celebran la regularización y la mayor protección que ofrece, otros han expresado su preferencia por mantener la flexibilidad que les proporcionaba el trabajo autónomo, manifestándose en contra de la ley.⁵⁶ Además,

⁵⁴ Foro De Humanismo Tecnológico ESADE, “*Ley Rider, un año después*”, ESADE, Barcelona, 2022

⁵⁵ Ros&Nbsp, L. (2021, 18 mayo). ¿Quiénes son los ‘riders’ y cómo les afecta la nueva regulación? La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20210518/7460305/quienes-son-riders-como-les-afecta-nueva-regulacion.html>

⁵⁶ RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M. (2023) La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 13-35

las nuevas condiciones contractuales y la presión sobre las empresas de transporte subcontratadas por las plataformas para reducir costos laborales han complicado aún más la situación, afectando las condiciones laborales y económicas tanto de los repartidores como de aquellos empleados indirectamente por las plataformas a través de terceros.

En mi opinión, la Ley Rider sobre los trabajadores del sector del reparto digital, ha resultado en una coexistencia de formas de empleo irregular que perpetúan la precariedad laboral en el sector de reparto digital. Aunque esta ley buscaba mejorar las condiciones laborales de los repartidores, identificando claramente la relación laboral entre estos y las plataformas digitales, ha derivado en prácticas inesperadas como el subarriendo de cuentas. En este contexto, el subarriendo de cuentas se refiere a la práctica en la que un repartidor, que ha sido oficialmente registrado y aprobado por la plataforma digital, alquila su cuenta a otra persona que no está registrada, lo que perpetúa la vulnerabilidad de los trabajadores más desfavorecidos. Este fenómeno se recoge en un estudio sociológico reciente de 2023 realizado por varios autores que ponen de manifiesto la necesidad urgente de revisar y fortalecer las regulaciones en el sector para asegurar una protección real y efectiva de los derechos de los trabajadores en la economía digital.⁵⁷

Un aspecto destacado en la metodología de este estudio fue la realización de 14 entrevistas a diferentes informantes, lo que proporciona una visión integral de las prácticas laborales en el sector. Entre los hallazgos, se identificaron prácticas como el subarriendo de cuentas, donde el dueño de una cuenta puede cobrar entre un 20% y un 40% del ingreso de quien realiza el reparto, siendo el 30% la tarifa más común. Este fenómeno no solo ilustra una forma de empleo irregular, sino que también subraya la vulnerabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos extranjeros en situación administrativa irregular desde un punto de vista migratorio o en proceso de solicitud de asilo. Personas que se ven obligados a aceptar estas condiciones para poder trabajar y obtener algunos ingresos.

La investigación también puso en evidencia que, a pesar de las modificaciones introducidas por las plataformas digitales para cumplir con la Ley Rider, tales como el

⁵⁷ de Miguel, P. S., Cortés, M. I. C., Arratibel, A. P., & Díaz, J. A. (2023). El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?. *RES. Revista Española de Sociología*, 32(3), página 11.

reconocimiento facial para verificar la identidad de los repartidores, estas medidas han sido insuficientes para erradicar el empleo irregular. La persistencia de prácticas como el subarriendo de cuentas demuestra las limitaciones de las respuestas regulatorias actuales para abordar las complejidades del empleo en la economía de plataformas⁵⁸.

En resumen, el estudio evidencia cómo, a pesar de los esfuerzos por regular el sector, las estrategias empresariales y las condiciones de trabajo en el reparto digital mantienen una dinámica de precarización y empleo irregular, destacando la necesidad de una revisión más profunda de las políticas y regulaciones para proteger efectivamente a los trabajadores en este sector emergente.

⁵⁸ Ibidem página 15

CAPITULO III. MARCO REGULATORIO POST LEY RIDER

1. CAMBIO EN EL CÓDIGO PENAL

A pesar de que la protección de la relación laboral está establecida en la legislación laboral, la aparición de nuevas formas de criminalidad requiere de medidas más allá de las sanciones laborales y administrativas que no disuadían a las empresas de incurrir en prácticas laborales ilegales. La integración de las tecnologías emergentes en el ámbito laboral ha llevado a una evasión de las obligaciones por parte de los empleadores a través de la disimulación legal de la relación laboral bajo modalidades que resultan ser más desventajosas. Esto ha llevado a una negación de derechos tanto individuales como colectivos para los trabajadores, derechos que son considerados inalienables e irrenunciables por la legislación laboral, la Constitución y los tratados internacionales. Frente a esta situación, se han identificado como punibles ciertas acciones relacionadas con el uso de tecnologías avanzadas que facilitan el incumplimiento generalizado de las normativas adecuadas en los contratos de trabajo. La finalidad es fortalecer los derechos laborales mediante un marco legal que actúe contra aquellas empresas que incumplan sistemáticamente la legislación laboral, un fenómeno prevalente en el sector de las entregas a domicilio, que incluye a plataformas digitales como Glovo, Just Eat, Uber Eats, Deliveroo, entre otras⁵⁹.

Para resolver esta situación, el legislador recurrió al ámbito del Derecho Penal, incorporando una nueva sección en el artículo 311 del Código Penal. Esta reforma del Código Penal fue efectuada a través de la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre. Este cambio consiste en la introducción del punto 2 al artículo 311, antes mencionado, que dice lo siguiente: « Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses: 2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.»⁶⁰

⁵⁹ Uso, P. (2023b, enero 4). Reforma del Código Penal: nuevo delito de ámbito laboral. Sindicato USO. <https://www.uso.es/reforma-del-codigo-penal-nuevo-delito-de-ambito-laboral/>

⁶⁰ Rodríguez Piñero Royo, M.(2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 13-35.

El segundo párrafo recientemente añadido aborda la problemática de la imposición de condiciones ilegales a los trabajadores a través de contratos que no se ajustan al contrato de trabajo convencional. Según se señala en la exposición de motivos de la normativa, esta nueva disposición busca llenar un vacío legal en la sanción de prácticas relacionadas, en gran medida, con las nuevas tecnologías. Estas tecnologías, como ya hemos mencionado, mediante sistemas automatizados, permiten un incumplimiento generalizado de las condiciones laborales apropiadas, disfrazando el trabajo dependiente como si fuera independiente, lo que priva a los trabajadores de sus derechos laborales. El objetivo principal es abordar el problema recurrente de los "falsos autónomos".⁶¹ El legislador intenta asegurar de forma más contundente el cumplimiento de la llamada Ley Rider, que establece la presunción de laboralidad para estos trabajadores, como fue detallado por la sentencia del Tribunal Supremo 25-09-2020 (Rec. 4746/2019)

Siguiendo con la exposición de motivos de la Ley Orgánica 14/2022, se buscaría prevenir actitudes contrarias a la incorporación de los repartidores a la plantilla de las plataformas digitales mencionadas, mediante la amenaza de imponer penas de prisión, de entre 6 meses y 6 años, como hemos visto anteriormente. Es comprensible que el derecho penal actúe cuando los mecanismos previos de protección de derechos no sean efectivos y el empleador persista en mantener las condiciones ilegales a pesar de haber recibido una sanción o requerimiento. Como señala la misma Exposición de Motivos “el conjunto de instrumentos de tutela de la relación de trabajo reposa en el ordenamiento jurídico laboral, que garantiza la eficacia de sus preceptos mediante las instituciones, administrativas y judiciales, que permiten asegurar la vigencia de las normas y de las decisiones judiciales. No obstante, cuando los medios preventivos y sancionadores con que cuenta el ordenamiento laboral ceden ante nuevas formas de criminalidad grave, es inevitable el recurso, como última ratio, al Derecho penal”⁶². Aunque la tutela penal debería ser el último recurso, cabe destacar que esta nueva reforma permite acudir directamente al Derecho penal, sin tener que pasar por los mecanismos previos para hacer que la empresa cumpla.

⁶¹ García, Salas, A. I. (2023, 17 enero). La reforma del artículo 311 del Código Penal: el nuevo delito por incumplimiento de la normativa laboral entra en vigor. El Foro de Labos. <https://www.elforodelabos.es/2023/01/la-reforma-del-articulo-311-del-codigo-penal-el-nuevo-delito-por-incumplimiento-de-la-normativa-laboral-entra-en-vigor/>

⁶² Idem.

A pesar de lo expresado en la exposición de motivos, conviene destacar que la redacción de la sección añadida al código penal no se limita a ningún sector específico, sino que puede aplicarse a cualquier campo o empresa que no sea “tecnológico”. Esto significa que se puede implementar en otros sectores que normalmente emplean trabajadores autónomos, como los servicios profesionales, la atención sanitaria, la educación y el sector audiovisual, e incluso en el sector del transporte tradicional. Además, no sólo sirve como mecanismo contra el falso trabajo por cuenta propia, sino que también permite penalizar situaciones en las que el empleador no firma un contrato de trabajo adecuado con el empleado, nombramos aquí a los becarios⁶³.

Es importante, destacar que no todas las opiniones son positivas frente la reciente reforma introducida en la Ley Orgánica 14/2022, que modifica el artículo 311.2 del Código Penal ya que ha generado preocupaciones por posibles inseguridades jurídicas y defectos técnicos en la tipificación de conductas infractoras en el ámbito laboral. La crítica principal es que la nueva redacción parece precipitada y carente de un debate adecuado, utilizando la sanción penal como una herramienta administrativa para resolver conflictos interpretativos y de cumplimiento normativo. El artículo modificado sugiere que la contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo implica condiciones ilegales, ignorando otras formas legales de contratación. Además, se cuestiona la referencia a la imposición de condiciones ilegales tras un requerimiento administrativo, ya que los requerimientos no siempre son recurribles, y la falta de claridad en este aspecto podría ser inconstitucional. En resumen, la reforma podría vulnerar principios de seguridad jurídica y de última ratio del derecho penal⁶⁴.

2. ELIMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

Aunque la reforma del Código Penal, ha capturado mucho la atención pública debido a su relevancia. No obstante, no es el único cambio legislativo inspirado por el comportamiento de las plataformas digitales. Existe otra modificación legislativa significativa que ha pasado relativamente desapercibida. Esto se debe a que, utilizando una técnica legislativa de muy dudosa calidad y cada vez más común, este cambio se

⁶³ Mercader Uguina, J. R. (2023). Sobre la indiscutible expansión de la intervención administrativa en las relaciones laborales. *Labos*, 4, 15-31. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7928>

⁶⁴ Durán López, F. (2023a, mayo 9). Sanción penal de incumplimientos laborales. *Garrigues*. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/sancion-penal-incumplimientos-laborales

implementó en una ley específica sobre un tema diferente, donde no se esperaría encontrar tal medida⁶⁵. Concretamente en la disposición final 9ª de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Aunque el título de esta modificación parece inofensivo, su impacto es considerable, aunque el cambio en sí parece menor a primera vista. La ley elimina la sección d), del artículo 148 de la Ley 36/2011, que regula la Jurisdicción Social, que anteriormente permitía iniciar procedimientos de oficio basados en disputas sobre la naturaleza laboral de una relación jurídica, especialmente en casos donde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social había levantado actas de infracción o liquidación que luego eran impugnadas por la empresa implicada⁶⁶. Esto automáticamente iniciaba un procedimiento judicial de oficio para determinar la naturaleza de la relación laboral. Durante este proceso judicial, las sanciones quedaban en suspenso hasta que se emitiera una sentencia definitiva. Por lo tanto, este procedimiento judicial de oficio prolongaba la resolución final permitiendo a las empresas retrasar el pago de sanciones.

Este mecanismo permitía, por tanto, a las plataformas digitales retrasar las sanciones por posibles fraudes en la contratación de empleados, especialmente en disputas relacionadas con la Seguridad Social, donde a menudo se cuestionaba la naturaleza jurídica de la relación entre la plataforma y el repartidor. Las empresas podían dilatar el pago de sanciones significativas, ya que el proceso judicial iniciado de oficio debía concluir con una sentencia que determinara la verdadera naturaleza de la relación contractual y hasta entonces no se debía pagar la sanción⁶⁷.

La modificación en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha cortado este mecanismo, facilitando que las sanciones por clasificación inadecuada sean aplicadas de manera más directa y rápida. Ahora, con la eliminación del procedimiento de oficio, cuando una empresa impugna un acta de infracción y/o liquidación, no se inicia automáticamente un procedimiento judicial. Sin embargo, las empresas aún tienen derecho a impugnar las actas, pero el proceso y sus efectos cambian. La empresa puede impugnar las actas a través de un procedimiento administrativo o judicial regular, pero esto no suspende automáticamente las sanciones impuestas. Si acuden a la vía judicial

⁶⁵ Rodríguez-Piñero Royo, M. (2022). Más allá de la ley rider: El fracaso de la norma y la reacción del legislador laboral. *Liber Amicorum: In memoriam al prof. Dr. Félix Salvador Pérez*

⁶⁶ Ibidem página 353

⁶⁷ Ibidem página 353

para impugnar las sanciones, dicha impugnación judicial debe seguir el cauce procesal ordinario y, a menos que se solicite y se conceda una medida cautelar específica, las sanciones no quedan automáticamente suspendidas⁶⁸. Esta medida es particularmente relevante dada la estrategia de estas plataformas de prolongar cualquier proceso que pueda redefinir la clasificación de sus repartidores, haciendo así que las sanciones por mal clasificación sean más efectivas y rápidas.

Como ya hemos explicado la Ley 2/2023 suprime el apartado d) del artículo 148 de la Ley de la Jurisdicción Social (LJS), eliminando el procedimiento de oficio para la calificación de la relación laboral por parte de los tribunales sociales. Esta reforma, vista como una forma de reforzar los poderes administrativos, ha sido criticada por disminuir las garantías jurídicas de los administrados. Los críticos argumentan que la supresión obliga a resolver las discrepancias sobre la naturaleza laboral exclusivamente en vía administrativa y contencioso-administrativa, lo que reduce la especialización y agilidad del proceso judicial social, dificultando la defensa efectiva de los trabajadores y generando incertidumbre sobre la relación laboral⁶⁹.

Siguiendo esta línea Francisco Durán, socio de laboral de Garrigues, opina que esta supresión refuerza los poderes administrativos y disminuye significativamente las garantías jurídicas de los administrados. Antes, la jurisdicción social tenía la facultad de determinar si una relación contractual era laboral o no, y su resolución era vinculante tanto para la Administración como para la jurisdicción contencioso-administrativa. Ahora, cualquier discrepancia sobre la naturaleza laboral de una relación deberá ser planteada primero en vía administrativa y, posteriormente, ante la jurisdicción contencioso-administrativa, excluyendo así el pronunciamiento previo de la jurisdicción social. Esto resulta perjudicial para la seguridad jurídica, ya que la jurisdicción social es más especializada y ágil en estos asuntos⁷⁰.

⁶⁸ Todolí, A. (2023). Revolución en la determinación de falsos autónomos por parte de la Inspección de trabajo (Se deroga el art. 148 d) LRJS). *Argumentos en Derecho Laboral*. Recuperado de <https://adriantodoli.com/2023/03/07/revolucion-en-la-determinacion-de-falsos-autonomos-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-se-deroga-el-art-148-d-lrjs/>

⁶⁹ Mercader Uguina, J. R. (2023). Sobre la indiscutible expansión de la intervención administrativa en las relaciones laborales. *Labos, Vol. 4, Número extraordinario 'Tormenta de reformas'*, pp. 15-31.

⁷⁰ Durán López, F. (2023, 9 mayo). Un nuevo golpe a la seguridad jurídica. *Garrigues*. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevo-golpe-seguridad-juridica

CAPITULO IV. PROPUESTA DE DIRECTIVA EUROPEA

1. PROYECTO DE DIRECTIVA

La Unión Europea intensificó a principios de 2021 sus esfuerzos para asegurar condiciones laborales dignas y justas para los trabajadores de plataformas digitales, especialmente para los "riders" y otros trabajadores similares que se han convertido en una parte vital de la economía digital. Reconociendo los desafíos únicos que enfrentan, tales como condiciones laborales precarias, acceso limitado a protección social y falta de claridad en la definición de su estatus laboral, la UE ha demostrado un compromiso firme con la protección de estos trabajadores incluso antes de la promulgación de la conocida "Ley Rider".

Este compromiso se manifestó claramente a través de la consulta a interlocutores sociales a nivel europeo, un proceso diseñado para recabar opiniones y recomendaciones sobre cómo mejorar las condiciones laborales en el sector de las plataformas digitales. Esta iniciativa, que culminó con la propuesta de legislación específica, refleja la voluntad de la UE de abordar las complejidades del trabajo en plataformas digitales, garantizando que la transición hacia modelos empresariales digitales no comprometa los estándares laborales ni los derechos de los trabajadores. La segunda fase de esta consulta, siguiendo a una primera etapa que reveló la necesidad de intervención a nivel de la UE, se centró en aspectos cruciales como la determinación de la situación laboral, el acceso a derechos y protecciones sociales, y la mejora de la transparencia y las vías de recurso contra la gestión algorítmica, que a menudo dicta las condiciones de trabajo de forma unilateral⁷¹.

La UE buscaba así un enfoque equilibrado que permitiera a las plataformas digitales continuar su crecimiento e innovación, pero bajo un marco que asegurara condiciones laborales justas y seguras para quienes trabajan a través de ellas.

Este enfoque de consulta y diálogo con interlocutores sociales refleja un modelo de gobernanza participativa, donde la voz de los trabajadores, a través de sus representantes, y la de las plataformas digitales y otras partes interesadas, es fundamental para modelar políticas y legislaciones que afectan directamente al futuro del trabajo. A través de estos

⁷¹ Comisión Europea. (2021b). Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales: la Comisión pone en marcha la segunda fase de consulta a los interlocutores sociales.

esfuerzos, la UE demuestra su compromiso no solo con el progreso tecnológico y económico, sino también con la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo dignas para todos en la era digital, marcando un precedente importante para la regulación del trabajo en plataformas digitales a nivel global⁷².

Como ya hemos mencionado, la Ley 12/2021 modificó el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales en el ámbito de las plataformas digitales, especialmente para quienes trabajan en el reparto. Esta ley introdujo regulaciones sobre la gestión algorítmica en el trabajo, asegurando transparencia y reconociendo la laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales bajo ciertas condiciones. Esta ley fue fundamental en el avance hacia una propuesta de directiva europea para mejorar condiciones laborales en el sector digital.

Tras el precedente establecido por España con su Ley Rider, Europa finalmente ha adoptado su propia versión para mejorar las condiciones laborales en plataformas digitales. El proyecto de directiva, que cuenta con el apoyo mayoritario de los Estados miembros, introduce en sus proyectos de texto importantes cambios como la inversión de la carga de la prueba respecto a los falsos autónomos y establece normas sobre transparencia algorítmica. Esta decisión marca un avance significativo hacia la protección de los trabajadores de plataformas, pese a ciertas reticencias iniciales de países como Francia y desafíos de implementación⁷³.

Este reciente proyecto de directiva europea⁷⁴ sobre el trabajo en plataformas digitales marca un hito significativo en la regulación del empleo en el ámbito digital, ofreciendo un nuevo marco para el reconocimiento de los derechos laborales de quienes prestan servicios a través de estas plataformas. Esta normativa se erige sobre dos pilares fundamentales: la presunción de la relación laboral y la protección contra decisiones automatizadas que impactan en las condiciones laborales. A través de ella, se busca abordar las crecientes preocupaciones sobre la precariedad y la desprotección en el trabajo

⁷² Ibid.

⁷³ Gómez, M. V. (2024, 11 marzo). La UE aprueba la 'ley rider' europea a pesar de la falta de respaldo de Alemania y Francia. *El País*. <https://elpais.com/economia/2024-03-11/la-ue-aprueba-la-ley-rider-europea-a-pesar-de-la-falta-de-respaldo-de-alemania-y-francia.html>

⁷⁴ Comisión Europea. (2021). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales* (COM (2021) 762 final). Bruselas, 9 de diciembre de 2021. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu>

digital, extendiendo sus provisiones más allá del sector de reparto a domicilio, para incluir todas las formas de servicios prestados dentro del espectro digital.⁷⁵

Cabe destacar que, aunque se ha informado de la aprobación de la Directiva de Trabajadores de Plataforma en varias ocasiones, no existe un texto final aprobado. Las diferentes "aprobaciones" eran simplemente fases del proceso legislativo, con diversas instituciones jugando su papel en un procedimiento prolongado y complejo. Esto ha llevado a la confusión sobre el estado final de la directiva, que aún no ha sido completamente ratificada y publicada en el DOUE.⁷⁶

Una característica distintiva de esta directiva es su amplitud, al definir una plataforma digital de trabajo no solo como un proveedor de servicios a través de medios electrónicos, sino también como una entidad que organiza el trabajo remunerado, haciendo uso de sistemas automatizados para la toma de decisiones o el monitoreo de la actividad laboral. Esta definición amplia tiene el potencial de cambiar la percepción tradicional de las plataformas digitales, pasando de ser vistas meramente como intermediarios a ser reconocidas como empleadores, bajo ciertas condiciones, fortaleciendo así la protección laboral de los trabajadores digitales⁷⁷.

Por otro lado, la presunción legal de laboralidad, aunque sujeta a la legislación de cada Estado Miembro, introduce un cambio paradigmático al facilitar que se reconozca a los trabajadores de plataformas como empleados, en lugar de contratistas independientes, cuando ciertas condiciones de trabajo y control por parte de la plataforma se cumplen. Esto representa un avance significativo en la lucha contra la precarización del trabajo digital, aunque la aplicación práctica de esta presunción dependerá en gran medida de cómo se transponga y se interprete la directiva en las legislaciones nacionales⁷⁸.

⁷⁵ Dalkilic, E. (2023). New Kid in Town: Platform Workers of the EU and Human Oversight of Automated Systems in Platform Work. *Zeitschrift für europarechtliche Studien*. <https://doi.org/10.5771/1435-439x-2023-3-421>.

⁷⁶ Guzmán López, M. E., Calvo Eguizábal, J., & Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023, abril). *Por fin la Directiva de Trabajadores de Plataforma*. PwC Tax & Legal.

⁷⁷ Dalkilic, E. (2023). New Kid in Town: Platform Workers of the EU and Human Oversight of Automated Systems in Platform Work. *Zeitschrift für europarechtliche Studien*. <https://doi.org/10.5771/1435-439x-2023-3-421>.

⁷⁸ Todolí, A. 'La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición', *Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social*.

Otro aspecto de la directiva es su enfoque en la transparencia y la justicia en el uso de algoritmos, ofreciendo una protección sin precedentes a los trabajadores digitales. Al exigir una supervisión humana de los sistemas automatizados y el derecho a la revisión de las decisiones algorítmicas, la directiva pone de manifiesto los desafíos éticos y prácticos del creciente uso de la inteligencia artificial y la automatización en la gestión laboral. Esta preocupación por los efectos de los algoritmos en el trabajo no se limita a los trabajadores asalariados, sino que se extiende a todos los individuos que interactúan con plataformas digitales, abarcando un espectro más amplio de la fuerza laboral digital. Además, la directiva establece claras prohibiciones sobre el tipo de datos que pueden ser recogidos y procesados por las plataformas, protegiendo la privacidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta atención a la privacidad y la dignidad del trabajador frente a la vigilancia digital es un testimonio de la adaptación de las normativas laborales a la era digital, buscando equilibrar las ventajas de la tecnología con la protección de los derechos individuales⁷⁹.

Finalmente, la inclusión del derecho a la portabilidad de los datos, incluida la reputación digital, y la obligación de supervisión humana sobre las decisiones algorítmicas reflejan un esfuerzo por humanizar el trabajo digital. Estas medidas no solo buscan asegurar una mayor justicia y equidad en el entorno laboral digital, sino también fomentar una mayor transparencia y responsabilidad por parte de las plataformas digitales.

En resumen, la directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales representa un avance significativo en la protección de los trabajadores digitales, abordando algunos de los desafíos más apremiantes que presenta la economía digital para el derecho laboral. Al equilibrar la flexibilidad y la innovación que ofrecen las plataformas digitales con la necesidad de protección y justicia para quienes prestan servicios a través de ellas, esta normativa sienta las bases para una regulación más justa y equitativa del trabajo en la era digital.

2. IMPACTO QUE TENDRÁ LA DIRECTIVA EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL DEL PAIS

⁷⁹ Propuesta de directiva del parlamento europeo y del consejo, de 8 de marzo de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (2021/0414 COD)

En este epígrafe se abordan los retos que tendrá que afrontar España a la hora de implementar dicha directiva una vez sea aprobada y su posible impacto sobre la “Ley Rider” española. En el contexto de la transposición de la directiva europea a la legislación nacional, resultaría interesante considerar la inclusión integral de sus disposiciones dentro del Estatuto de los Trabajadores (ET). Esta acción no solo actualizaría el marco normativo a las demandas del siglo XXI, asegurando una protección efectiva de los derechos laborales en la era digital, sino que también abordaría los desafíos relacionados con la competencia y el cumplimiento efectivo de las normativas de protección de datos, problemas que a menudo surgen por la falta de integración directa en el ET. La responsabilidad de garantizar el cumplimiento de estas actualizaciones debería recaer en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), fortaleciendo así la supervisión y la aplicación de la ley en este ámbito crucial⁸⁰.

La Directiva Europea sobre la laboralidad de las plataformas de reparto, comúnmente conocida como la "Ley Rider" europea, establece plazos específicos para su transposición a la legislación nacional de los estados miembros. Según lo acordado, los Estados miembros de la Unión Europea tendrán un plazo de dos años para incorporar las disposiciones de esta directiva en sus respectivas legislaciones nacionales una vez se apruebe el texto definitivo. Este plazo, lógicamente, comenzaría a contar desde la fecha de adopción formal de la directiva por el Consejo de la UE y su publicación⁸¹.

La directiva marca que la adaptación de la legislación debe extenderse más allá de las plataformas digitales, abarcando todas las áreas donde la tecnología pueda impactar en las decisiones laborales. Es esencial reconocer que los desafíos presentados por la gestión algorítmica y la toma de decisiones automatizadas trascienden el ámbito de las plataformas digitales, afectando potencialmente a todos los trabajadores cuyos empleos puedan ser monitorizados o influenciados por algoritmos. Esto incluye riesgos de deshumanización y vulneración de derechos fundamentales que pueden surgir al ser supervisados o evaluados por "jefes algorítmicos". Por lo tanto, la legislación resultante debería proporcionar protecciones contra las decisiones automatizadas, mejorando y

⁸⁰ Todoli, A ‘La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición’, *Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social*.

⁸¹ Noticias Jurídicas. (2024). La UE aprueba la ley rider europea para controlar plataformas digitales y sus algoritmos. *Noticias Jurídicas*.

ampliando las salvaguardias ya presentes en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), para cubrir a todos los trabajadores en entornos tecnológicamente avanzados, independientemente de su relación con plataformas de trabajo⁸².

La principal novedad, por lo tanto, que tendrá que incorporar la "Ley Rider" española, es que hasta ahora se ha centrado principalmente en los trabajadores de plataformas de reparto a domicilio, debiendo evolucionar para incluir una presunción de laboralidad para todos los trabajadores de plataformas que ofrezcan servicios similares, anticipándose a los desafíos planteados por la clasificación errónea de los trabajadores como falsos autónomos. Esta medida sería un paso adelante en la protección de los derechos laborales en el contexto de la economía gig, complementando la jurisprudencia existente sobre esta materia.

Finalmente, es crucial que la nueva legislación incorpore la obligación de realizar auditorías algorítmicas cada dos años, una disposición que no está contemplada en la legislación actual. Esto, junto con la ampliación de las obligaciones de transparencia algorítmica, establecería un marco más robusto y coherente para la supervisión de las prácticas laborales en entornos digitales, asegurando que la tecnología sirva como un instrumento para el avance de los derechos laborales y no como un medio para su erosión⁸³.

⁸² Plaza, P. (2024, 15 marzo). Ley Rider Europea: en qué consiste y sus objetivos. Instituto Europeo de Asesoría Fiscal. <https://www.ineaf.es/tribuna/ley-rider-europea/>

⁸³ Rodríguez, A. (2021, 9 diciembre). Europa quiere imitar a España con su propia, y también polémica, Ley Rider. Hipertextual. <https://hipertextual.com/2021/12/ley-rider-europea>

CONCLUSIONES

1. Los riders, o repartidores de plataformas digitales, son una figura laboral fundamental en la economía actual, especialmente con el auge de servicios de entrega impulsados por la tecnología. Su relevancia radica en la visibilidad pública de su trabajo y la dependencia creciente de la sociedad en estos servicios. Sin embargo, su clasificación como autónomos o empleados ha sido un desafío constante. La flexibilidad y la aparente autonomía que disfrutaban contrastan con las condiciones de control y dependencia operativa impuestas por las plataformas, complicando su calificación laboral. Este dilema es crucial porque determina el acceso de los riders a derechos laborales fundamentales y su protección frente a posibles abusos.
2. Antes de la unificación de la doctrina, hubo una serie de sentencias contradictorias que reflejaban la complejidad de clasificar a los riders. Por ejemplo, el Juzgado de lo Social núm. 39 de Madrid en 2018 determinó que la relación entre los riders y Glovo era mercantil. Sin embargo, sentencias posteriores del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en 2020 y de Asturias en 2019 inclinaron la balanza hacia la consideración de estas relaciones como laborales, destacando elementos de dependencia y ajenidad en los servicios prestados. Estas discrepancias mostraban la necesidad de un criterio unificado para abordar adecuadamente la naturaleza de estas relaciones en la economía digital.
3. La sentencia del Tribunal Supremo del 25 de septiembre de 2020 marcó un hito al unificar la doctrina sobre la naturaleza laboral de los riders. El Tribunal determinó que los elementos de dependencia y ajenidad presentes en la relación entre Glovo y sus repartidores configuraban una relación laboral. Este fallo se basó en la evidencia de control operativo, geolocalización, y un sistema de puntuación que condicionaba la capacidad de los riders para trabajar y su remuneración. La sentencia enfatizó la importancia de evaluar la realidad práctica de las condiciones de trabajo sobre las estipulaciones contractuales, sentando un precedente crucial para la protección de los derechos laborales en la economía digital.

4. La Ley 12/2021, conocida como la Ley Rider, modificó el Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo a las realidades de las plataformas digitales. Introdujo una presunción de laboralidad para quienes trabajan en el reparto a través de estas plataformas, asegurando derechos laborales esenciales. Además, destacó la transparencia en el uso de algoritmos y la inteligencia artificial en decisiones laborales, obligando a las empresas a informar a los comités de empresa sobre estos aspectos. Esta ley, junto con las sentencias anteriores, ha configurado un marco legal más claro y protector para los riders, situando a España como pionera en la regulación del trabajo en plataformas digitales y sirviendo de modelo para futuras regulaciones en otros países.
5. la Ley Rider ha generado un panorama mixto de cumplimiento y adaptaciones por parte de las empresas de reparto en España. Mientras algunas empresas, como Glovo, han adoptado una contratación parcial, otras como Deliveroo han abandonado el mercado español, y compañías como Uber Eats han recurrido a la subcontratación. Just Eat se destacó por su cumplimiento total, estableciendo negociando un convenio colectivo. A pesar de los avances en la formalización del empleo y la mejora de la seguridad social para los trabajadores, persisten desafíos significativos como la reducción de ingresos y la perpetuación de formas de empleo irregular, como el subarriendo de cuentas. Estos efectos subrayan la necesidad de un equilibrio entre la flexibilidad operativa y la protección de los derechos laborales en el sector de las plataformas digitales.
6. La reforma del Código Penal mediante la Ley Orgánica 14/2022 y la eliminación del procedimiento de oficio en la Ley 3/2023 han generado cambios significativos en la regulación laboral. La reforma del Código Penal introduce sanciones penales más severas para combatir la imposición de condiciones laborales ilegales y la contratación de falsos autónomos, fortaleciendo la protección de los derechos laborales. Sin embargo, ha suscitado críticas por posibles inseguridades jurídicas y defectos técnicos en su aplicación. Por otro lado, la eliminación del procedimiento de oficio facilita la aplicación más directa y rápida de sanciones por mal clasificación laboral, reduciendo la capacidad de las empresas para dilatar el pago de sanciones. No obstante, esta medida ha sido criticada por disminuir las garantías jurídicas de los trabajadores y trasladar las disputas a la vía

administrativa, lo que puede afectar la especialización y agilidad del proceso judicial social. Ambos cambios buscan mejorar la protección laboral, pero presentan desafíos y críticas que requieren una atención cuidadosa para equilibrar la eficacia y la justicia.

7. La Ley Rider española fue pionera en establecer un marco regulatorio para proteger a los trabajadores de plataformas digitales, sentando un precedente que ha influido en la formulación de la directiva europea. Aunque la directiva aún no ha sido completamente ratificada, representa un avance significativo en la protección de los trabajadores digitales. Su alcance va más allá de las plataformas de reparto, abarcando todos los sectores donde la tecnología influye en las decisiones laborales. La directiva introduce la presunción de laboralidad y regula la transparencia y supervisión de decisiones algorítmicas, ampliando así las protecciones laborales. La transposición de esta directiva, cuando se apruebe, a las legislaciones nacionales, como la "Ley Rider" española, implicará incorporar estas disposiciones para asegurar una regulación más justa y equitativa del trabajo en la era digital.

8. Me gustaría concluir comentando que elegí este tema para profundizar en la situación laboral de los riders en España, ya que es un tema que me interesaba dentro del Derecho Laboral. He podido conocer más en profundidad la situación actual y veo que la ley rider ha venido a mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores. Sin embargo, la compleja situación de las plataformas tecnológicas y su rápida evolución está provocando que esta ley no este consiguiendo, totalmente el resultado querido. Asimismo, como hemos visto la Unión Europea está moviéndose en la misma dirección que la Ley Rider y la pronta aprobación y transposición de la directiva esperamos que consiga mejorar la situación para intentar disminuir los empleos irregulares que han surgido los últimos años tras la ley 12/2021.

BIBLIOGRAFÍA

1.1.Legislación

1. **Estatuto de los Trabajadores:**
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, art. 1.1.
2. **Real Decreto-ley 9/2021:**
 - Gobierno de España. (2021). Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 113, de 12 de mayo de 2021.
3. **Ley 12/2021:**
 - Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 233 de 29 de septiembre de 2021):
<https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>
4. **Ley 3/2023:**
 - Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo (BOE núm. 51, de 01/03/2023):
<https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>
5. **Ley Orgánica 14/2022:**
 - Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso (BOE núm. 307, de 23 de diciembre de 2022):
6. **Tramitación de la Directiva Europea sobre Trabajo en Plataformas Digitales:**
 - Comisión Europea. (2021). Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (COM2021) 762 final). Bruselas, 9 de diciembre de 2021. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762>
 - Consejo de la Unión Europea. (n.d.). Platform work in the EU. Retrieved June 2, 2024, from <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/#what>
7. **Convenio Colectivos**
 - Dirección General de Trabajo. (2022, 19 de julio). Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), (181), 109786-109836. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Referencia: BOE-A-2022-12726.
 - Acta de acuerdo entre CCOO, UGT Y JUST EAT de 17 de diciembre del 2021: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf)

1.2. Pronunciamientos judiciales

1. Tribunal Supremo:

- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, del 6 de marzo de 2024 (Rec 288/2021): <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f379ddd7ed1fc302a0a8778d75e36f0d/2024040>
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, del 13 de febrero de 2024 número 272/2023
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm 805/202 (recud 4746/2019) 25 de septiembre de 2020. <https://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

2. Tribunal Superior de Justicia:

- a. Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1323/2019 de 17 de enero de 2020. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/43845c2d2d7444a7/20200212>
- b. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm 1143/2019, de 25 de julio de 2019. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0b968c107b39887d/20190805>

3. Juzgado de lo Social:

- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid, núm. 1353/2017, de 3 de septiembre de 2018. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fa259a801e2ea6e1/20180926>
- Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid. 2 de febrero de 2023. Procedimiento de oficio nº 173/2021: https://insignis-aranzadidigitales.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a0000018ff746f75d6d12ca68&marginal=AS\2023\1&docguid=I4a9f6090a8fb11ed8fb1b6651bfea844&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=ar z_juris;&spos=2&epos=2&td=2&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

4. Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-434/15, del 20 de diciembre de 2017. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=;ALL&language=en&num=C-434/15&jur=C>

1.3. Obras Doctrinales

Libros y Artículos Académicos:

Blanchard, O. (2020). *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos?*. Digital Future Society. Recuperado de Digital Future Society.

Canals, A., & Hülskamp, I. (2020). Plataformas digitales: fundamentos y una propuesta de clasificación. *Revista Oikonomics*, 14.

Dalkilic, E. (2023). New Kid in Town: Platform Workers of the EU and Human Oversight of Automated Systems in Platform Work. *Zeitschrift für europarechtliche Studien*. <https://doi.org/10.5771/1435-439x-2023-3-421>.

de Buruaga Azcargorta, M. S. (2019). Implicaciones de la «gig-economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma Uber. *Estudios de Deusto*, 67(1), 385-414.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfund, and Labor Protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-504.

Etchemendy, S., Ottaviano, J. M., & Scasserra, S. (2022). Las regulaciones en la economía de plataformas.

Gramano, E. (2020). Digitalisation and work: challenges from the platform-economy. *Contemporary Social Science*, 15(476-488). <https://consensus.app/papers/digitalisation-work-challenges-platormeconomy-gramano/e6bc0f6db66a52ec964392ed2e8ccef5/>

Grau, A. B. (2022). El accidentado recorrido hacia la laboralidad de los riders en España. Análisis de la ley 12/2021. *Labour & Law Issues*, 8(1), C-1.

Guzmán, M. E., & Rodríguez-Piñero, M. (2023, Enero). La reforma del Derecho Penal del Trabajo. *PwC Tax & Legal*. Recuperado de [pwc.com](https://www.pwc.com).

Hiessl, C. (2021). Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions. *Social Science Research Network*.

Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 33-36.

López, J. M. R. (2020). Análisis judicial de la naturaleza jurídica de la relación contractual en el trabajo en plataformas de reparto urbano. A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (núm. 805/2020; rec. 4746/2019). *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 38.

López, R. T. (2020). El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/posindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 49-81.

Mercader Uguina, J. R. (2023). Sobre la indiscutible expansión de la intervención administrativa en las relaciones laborales. *Labos*, Vol. 4, Número extraordinario 'Tormenta de reformas', pp. 15-31.

Mercader Uguina, J. R. (2023). Sobre la indiscutible expansión de la intervención administrativa en las relaciones laborales. *Labos*, 4, 15-31. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7928>

Mercader Uguina, J. R. (2023). Sobre la indiscutible expansión de la intervención administrativa en las relaciones laborales. *Labos*, Vol. 4, Número extraordinario 'Tormenta de reformas', pp. 15-31.

Nogales, P. (2021). El trabajo en plataformas digitales: desafíos para el derecho laboral. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 43(2), 123-145.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2023). La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 13-35.

Rojo Torrecilla, E. (2019). La laboralidad de la prestación de servicios de los repartidores para empresas de la economía de plataformas. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-9.

Ruiz-Olabuénaga, J. I. (2021). *La regulación del trabajo en plataformas digitales*. Editorial Jurídica.

Todolí, A. (2023). Revolución en la determinación de falsos autónomos por parte de la Inspección de trabajo (Se deroga el art. 148 d) LRJS). *Argumentos en Derecho Laboral*. Recuperado de <https://adriantodoli.com/2023/03/07/revolucion-en-la-determinacion-de-falsos-autonomos-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-se-deroga-el-art-148-d-lrjs/>

Todoli, A. (2024). La Directiva para la mejora de las condiciones laborales eplataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición. Asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social.

Vizuet, E. G. (2018). La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

1.4. Recursos de Internet

Cadenas, J. F. (2021, 23 noviembre). Desde contratar flotas de terceros a negociar un convenio colectivo: así se está aplicando la ley 'rider'. *Newtral*. <https://www.newtral.es/ley-rider-plataformas-comida-domicilio-glovo-uber-eats/20211122/> Última visita: 15-03-2024

Digital platform work in Spain: what do we know? | Digital Future Society. (2021, 13 septiembre). Digital Future Society. <https://digitalfuturesociety.com/report/digital-platform-work-in-spain-what-do-we-know/> Última visita 30-04-2024

Durán López, F. (2023, mayo 9). Un nuevo golpe a la seguridad jurídica. Garrigues. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/nuevo-golpe-seguridad-juridica Última visita 01-06-2024

Durán López, F. (2023a, mayo 9). Sanción penal de incumplimientos laborales. Garrigues. https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/sancion-penal-incumplimientos-laborales Última visita 08-06-2024

Ep, F. /. (2023, 20 septiembre). ‘Riders’ y taxistas se querellan contra Glovo por supuesto empleo de falsos autónomos. Forbes España. [https://forbes.es/ultima-hora/338490/riders-y-taxistas-se-querellan-contra-glovo-por-supuesto-empleo-de-falsos-autonomos/#:~:Observatorio%20de%20Trabajo%2C%20Algoritmo%20y,los%20derechos%20de%20los%](https://forbes.es/ultima-hora/338490/riders-y-taxistas-se-querellan-contra-glovo-por-supuesto-empleo-de-falsos-autonomos/#:~:Observatorio%20de%20Trabajo%2C%20Algoritmo%20y,los%20derechos%20de%20los%20) Última visita: 01-04-2024

García, Salas, A. I. (2023, enero 17). La reforma del artículo 311 del Código Penal: el nuevo delito por incumplimiento de la normativa laboral entra en vigor. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2023/01/la-reforma-del-articulo-311-del-codigo-penal-el-nuevo-delito-por-incumplimiento-de-la-normativa-laboral-entra-en-vigor/> Última visita 11-04-2024

Heredia Ruiz, I. B. (2021). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). *UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES*. <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/> Última visita: 07-06-2024

Iberley. (2020). Regulación de la dependencia como elemento del contrato de trabajo. Colex. <https://www.iberley.es/temas/regulacion-dependencia-elemento-contrato-trabajo-15391> Última visita: 03-04-2024

Llantada, C, & Jiménez, M. (2020, 23 septiembre). El Tribunal Supremo declara que existe relación laboral entre Glovo y los «riders». Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/23/economia/1600865248_225584.html Última visita: 08-06-2024

Martínez, L. (2021). Uber Eats optó por la subcontratación de flotas para cumplir con la Ley Rider. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2021/09/01/actualidad/1630492806_857283.html Última visita: 01-06-2024

Plaza, P. (2024, 15 marzo). Ley Rider Europea: en qué consiste y sus objetivos. InstitutO Europeo de Asesoría Fiscal. <https://www.ineaf.es/tribuna> Última visita :15-05-2024

Villaécija, R. (2021) Deliveroo abandona España mientras Glovo, Just Eat y Uber comienzan “una gran pelea por sus clientes”. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/ahorro-y-consumo/2021/11/29/619d14f5e4d4d844128b45ec.html> Última visita: 02-04-2024

