

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**  
**Máster de Acceso a la Abogacía**  
**Escuela de Doctorado y**  
**Estudios de Posgrado**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso: 2023/2024**  
**Convocatoria: Marzo**

**LA LABORALIDAD DE LOS TRABAJADORES EN  
PLATAFORMAS DIGITALES. ESPECIAL REFERENCIA A  
LOS REPARTIDORES A DOMICILIO**

**THE LABOUR RELATIONSHIP OF WORKERS ON  
DIGITAL PLATFORMS. SPECIAL REFERENCE TO HOME-  
DELIVERY WORKERS**

Realizado por el alumno: Diego Trujillo Torres

Tutorizado por la profesora: Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

## ABSTRACT

On this work, the legal situation of people who provide their services to companies with digital platforms will be analyzed, with special reference to home-delivery workers.

Firstly, the rise of the Internet will be seen in commercial relations between companies and consumers, developing the new phenomenon of digital platforms, which are those that bring companies and consumers into contact.

Next, the new labor relations arising from this new digital reality will be examined in detail, seeing how they affect workers. The first judicial rulings that try to analyze this new event with the tools of Labor Law will also be seen.

Finally, the legislative initiatives that have already taken place in Spain will be observed, seeing how they have affected the labor market, as well as the European legislative projects, which aim to organize this legal reality throughout the European Union, together with the rulings of the European Courts, which have served as precedent.

**Keywords: Workers, labor legislation, digital platforms, home-delivery workers, companies, applications**

## RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo, se analizará la situación jurídica de las personas que prestan sus servicios a empresas con plataformas digitales, con especial referencia a los repartidores a domicilio.

En primer lugar, se verá el auge de *Internet* en las relaciones comerciales entre empresas y consumidores, desarrollando el nuevo fenómeno de las plataformas digitales, que son aquellas que ponen en contacto a empresas y consumidores.

Seguidamente, se examinará en detalle las nuevas relaciones laborales surgidas de esta nueva realidad digital, viendo cómo afectan a los trabajadores. También se verán las primeras sentencias judiciales que tratan de analizar este nuevo suceso con las herramientas del Derecho del Trabajo.

Por último, se observarán las iniciativas legislativas que se han dado ya en España, viendo cómo han incidido en el mercado de trabajo, así como los proyectos legislativos europeos, que pretenden organizar esta realidad jurídica en toda la Unión Europea, junto a las sentencias de los Tribunales Europeos, que han servido como precedente.

**Palabras clave: Trabajadores, legislación laboral, plataformas digitales, repartidores a domicilio, empresas, aplicaciones**

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	4
1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. LA ECONOMÍA “ON DEMAND” O “GIG ECONOMY” COMO NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS .....	6
3. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	10
NOTAS CARACTERÍSTICAS .....	10
3.2. EL MARCO LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES.....	14
3.3. ACERCA DE LA AUTONOMÍA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	17
3.4. LA PRECARIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....	23
4. RESPECTO A LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS ESPAÑOLES. REFERENCIA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 805/2020, DE 25 DE SEPTIEMBRE.....	27
4.1. SENTENCIA A FAVOR: STSJ COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID 40/2020, DE 17 DE ENERO.....	27
4.2 SENTENCIA EN CONTRA: SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID °39 NÚM 284/2018, DE 3 DE SEPTIEMBRE.....	30
4.3 SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 805/2020, DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020	33
5. CONSIDERACIONES ACERCA DEL REAL DECRETO-LEY.....	40
5.1 PUNTOS A FAVOR.....	41
5.2 PUNTOS DÉBILES.....	42
5.3 ¿CUÁLES HAN SIDO LAS CONSECUENCIAS EN LAS EMPRESAS? .....	43
6. EL ESTABLECIMIENTO DE UN NUEVO MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES. ESPECIAL REFERENCIA A SENTENCIAS Y REGULACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA .....	49
6.1.1. ASUNTO C-434/15, ASOCIACIÓN PROFESIONAL ÉLITE TAXI CONTRA UBER SYSTEMS SPAIN S.L. ....	50
6.1.2 ASUNTO C-692/19, TRABAJADOR CONTRA YODEL DELIVERY NETWORK LTD .....	51
6.2 LEGISLACIÓN: PROPUESTA DE DIRECTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	52
7. CONCLUSIONES .....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	62

## 1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha posibilitado la aparición de nuevas oportunidades de negocio para las empresas, las cuales, a través de Internet, pueden vender sus productos de forma telemática. Esta transacción se caracteriza por ser mucho más sencilla y cómoda para los consumidores. El principal rasgo distintivo estriba en la creación de plataformas digitales *online*, que sirven a modo de conexión entre los consumidores y los oferentes de bienes y servicios. El problema de su estudio radica en la novedad y rápida propagación de este nuevo modelo económico, el cual, a día de hoy, se extiende a sectores de una vital relevancia.

En España, por ejemplo, es especialmente conocida por su controvertida gestión del personal la empresa de reparto de comida a domicilio *Glovo*; mientras que, a nivel mundial, nos encontramos a empresas como *Airbnb*, *Spotify*, *Uber*, *Cabify*, y un largo etcétera. Todas ellas ocupan un lugar de vital importancia para las economías de todos los países. Su modelo de negocio emplea plataformas digitales, que sirven como intermediarios a través de las cuales ofrecen bienes servicios a consumidores. El quid de la cuestión radica en si considerar a las personas que trabajan para estas empresas como dependientes de un empresario o si tienen autonomía.

La sociedad avanza a una mayor velocidad que el Derecho. Y este nuevo fenómeno es de sumo interés para la disciplina del Derecho del Trabajo, la cual examina la posición del trabajador en este nuevo paradigma laboral. Se deberán analizar detenidamente cuáles son las notas características de estas relaciones de trabajo. El estudio de las relaciones laborales servirá para regular un nuevo marco legal que ayude a acotar los derechos y deberes de los actores, lo cual es fundamental para disipar la incertidumbre jurídica que rodea este tipo de trabajo y evitar abusos hacia las personas trabajadoras.

La redacción de este proyecto ha contado con múltiples fuentes para tratar de analizar este nuevo suceso. Así las cosas, no sólo he empleado normativa y jurisprudencia nacional, sino también me he referido a nivel europeo e internacional. Este enfoque ayuda a indagar este fenómeno desde una perspectiva mundial, lo cual es sumamente relevante debido al contexto de globalización económica actual.

Mi motivación a la hora de realizar este Trabajo de Fin de Máster es aportar mi granito de arena a este fenómeno y cómo afecta a las relaciones laborales. Este nuevo paradigma promete ser el predominante en el futuro y se expande, cada vez más, con una mayor velocidad y penetración en los distintos sectores de la economía.

## **2. LA ECONOMÍA “ON DEMAND” O “GIG ECONOMY” COMO NUEVO MODELO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

La Revolución Industrial supuso la creación de un nuevo modelo económico: el modelo capitalista. Esta clase de sucesos produjeron cambios sociales muy profundos, dando lugar a generalidades que, hoy en día, damos por hecho, como por ejemplo, la empresa, el trabajo asalariado, la propiedad privada de los medios de producción, etc. El Derecho del Trabajo se adaptó a los sucesos, con el objetivo de equilibrar la balanza de poder y proteger lo máximo posible a la persona trabajadora, debido a su posición de inferioridad frente al empresario. En ese sentido, los profesores Goerlich Peset y García Ortega señalan que *“no cabe duda de que, en su origen, el Derecho del Trabajo es una conquista del movimiento obrero, a la que la burguesía condesciende con más o menos pragmatismo, y que tiene por finalidad la tutela del trabajador, en cuanto que sujeto personalmente implicado en la relación de trabajo y en cuanto que contratante débil. El libre juego del mercado en la determinación del precio y condiciones de la prestación del trabajo produjo, como se ha dicho, una situación intolerable de explotación de las clases asalariadas y el Derecho el Trabajo nació como un dique llamado a impedirlo o mitigarlo”*<sup>1</sup>.

La legislación laboral trató de regular y estructurar el trabajo asalariado con referencia al modelo tradicional capitalista. Sin embargo, en la actualidad se observa un progresivo abandono de las notas características de la organización del trabajo tradicional: vemos cómo cada vez más y más empresas implementan el teletrabajo, que supone que el trabajador no desempeñe su función dentro de un local empresarial; se desiste del modelo de horarios fijos y jornadas delimitadas, que habían prevalecido, en favor de un paradigma con horarios flexibles; asimismo, debido a la tecnología, las fronteras entre el trabajo y el tiempo libre se difuminan, haciendo necesaria la creación de un derecho a la desconexión digital, la cual está siendo implementada en muchos ordenamientos jurídicos; e, incluso, la puesta en marcha de

---

<sup>1</sup> GOERLICH PESET, J.M. y GARCÍA ORTEGA, J. et al: *Derecho del Trabajo*, Ed.Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023, pág 45

sistemas algorítmicos muy complejos, que realizan un trabajo que un humano simplemente no puede realizar<sup>2</sup>.

Tal y como lo expone Héctor Omar García, *“las tecnologías de la información y la comunicación exhiben su total predominio conformando una nueva “gran división del trabajo” dentro de las empresas y los establecimientos, que en muchos casos pueden identificarse con el solo utillaje tecnológico, dentro del cual reina el algoritmo -como lo hicieron, en su respectivo tiempo, el cronómetro, en la producción tayloriana, la línea de montaje, en el sistema fordista, y, en menor medida, el tablero electrónico en el método ohnista o toyotista”*. En definitiva, estamos presenciando una revolución dentro del seno de las relaciones laborales. Los nuevos modos de producción apuntan a una nueva deslaboralización de la relación de trabajo típica, con el objetivo de aumentar la competitividad entre las empresas y bajar los costes laborales asociados a la contratación<sup>3</sup>.

El Derecho del Trabajo, a lo largo de la historia, se ha adaptado a los progresivos cambios que se han dado en las relaciones laborales. Hoy en día, se enfrenta a un reto mayor, puesto que las relaciones laborales, poco a poco, se han ido desdibujando, hasta el punto en el cual son casi irreconocibles en comparación con el modelo típico tradicional<sup>4</sup>. Como expresa de manera muy acertada Grompone, *“en la Sociedad de la Información aparecen y aparecerán nuevas formas de trabajo que no están reguladas, ni están definidos sus derechos y obligaciones. Las legislaciones nacionales no los comprenden y es difícil que los puedan comprender... Las cargas sociales, los impuestos a la renta y las regulaciones no están bien definidos”*<sup>5</sup>.

La *economía virtual* es un nuevo modelo económico que alude al intercambio de bienes y servicios a través de Internet. Y es que el crecimiento y desarrollo de Internet ha generalizado el uso de dispositivos electrónicos como bienes básicos de consumo para los ciudadanos. Debido a ello, una de las señas de identidad propias de este nuevo paradigma económico es que irrumpe en todas las economías del planeta, es decir, se trata de un

---

<sup>2</sup> OMAR GARCÍA, H.: El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez?, *Revista Jurídica del Trabajo*, núm.1, 2020, pp. 92

<sup>3</sup> Ídem, pág 94

<sup>4</sup> RASO DELGUE, J.: La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017, pág 81

<sup>5</sup> Grompone, J.: “Prólogo”, en A.A.V.V., *Disrupción, Economía Compartida y Derecho*, FCU, Montevideo, 2016, pp. 9 y 10

fenómeno global La manifestación de la economía virtual se concreta principalmente en aplicaciones y plataformas *online*, que sirven como intermediarios entre oferentes y demandantes de bienes y servicios. Así las cosas, por plataformas digitales se deben comprender como aquellas entidades “*que pretenden ser dispositivos organizacionales que median entre la interacción entre partes o agentes*”<sup>6</sup> Todas estas aplicaciones han generado una boyante industria que permite canalizar los intereses y preferencias de los usuarios e intercambiar información sobre bienes y servicios en la red. Empresas como *Uber, Cabify, Spotify, Airbnb*, son algunos de los principales representantes de esta nueva oleada. Todas estas empresas ofrecen sus servicios a través de aplicaciones *online*, donde confluyen los proveedores de bienes y servicios y los consumidores<sup>7</sup>.

El surgimiento de las plataformas digitales está íntimamente ligado con la crisis económica del año 2008. Esto se debe a dos motivos: en primer lugar, la crisis supuso un deterioro notable de las condiciones de trabajo, provocando un paro alto y una sostenida precarización; y en segundo lugar, la expansión tecnológica que se produjo en los años posteriores. El profesor Fernández-Trujillo sostiene que estos fenómenos no son aislados, sino que obedecen a la lógica neoliberal, encaminada al desgaste de los sistemas de protección y bienestar de las personas trabajadoras. No obstante lo anterior, tal y como plantea este profesor, en las últimas décadas estamos presenciando una proletarización de la sociedad, debido a la liberalización de los marcos regulatorios laborales y la aplicación de las políticas de austeridad, que deterioraron gravemente los sistemas de protección social para buena parte de la población. No sólo se trataría de un fenómeno acotado a la crisis del año 2008, sino que el trabajo en plataformas digitales se adhiere a un contexto de continua precarización en los sistemas de trabajo capitalistas<sup>8</sup>.

La economía colaborativa se trata, de acuerdo a la Comisión Europea, como todos aquellos modelos “*de negocios en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares*”. Por otro lado, Rachel Botsman, una de las principales ideólogas en favor de la economía colaborativa, definía a la economía colaborativa como “*sistema*

---

<sup>6</sup> CANALS, A y HÜLSKAMP, I: “Economías de Plataforma y negocios colaborativos”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, nº14, 2020, pág 2

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F.: “Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida”, *Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, número 1, 2020, pág 4

<sup>8</sup> *Íbidem*



*económico compuesto de redes y ámbitos de intercambio descentralizados que liberan el valor de activos infrautilizados mediante el encuentro de demandas y ofertas, de modo permitan una mayor eficiencia y acceso sin que haga falta intermediarios”*. Sin embargo, el concepto es muy amplio y no puede decirse que toda plataforma digital que intermedia entre prestadores de servicios y consumidores es economía colaborativa<sup>9</sup>.

Por otro lado, la economía *on-demand* ha supuesto una forma distinta y radicalmente novedosa de concebir la realidad del trabajo. Este fenómeno, conjuntamente con los avances tecnológicos, está redefiniendo las formas de trabajar y la realidad del mercado de trabajo. Este modelo emplea las aplicaciones digitales como método para conectar los proveedores de bienes y servicios y los consumidores, o lo que es lo mismo, unen la oferta y la demanda. Tal y como expresa de forma breve el profesor Emanuele Dagnino: *“la economía bajo demanda puede ser definida como la actividad económica que, de manera inmediata, conecta la oferta y la demanda de servicios y bienes a través de una plataforma tecnológica”*. El modelo cuenta con tres elementos: en primer lugar, los solicitantes, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; en segundo lugar, los trabajadores que prestan los servicios; en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda<sup>10</sup>.

La economía colaborativa, a diferencia de la *gig economy*, sólo engloba aquellas actividades en las que no existe ánimo de lucro, sino que surgen con el objetivo de intercambiar, compartir o donar bienes y servicios. Así, las plataformas digitales que se utilicen para tales fines serán consideradas como economía colaborativa. Ejemplos de éstas serían plataformas como *BlaBlaCar*, que permiten a personas que viven en una misma localidad y se dirigen de forma cotidiana a un mismo destino compartir gastos; o plataformas como *Nightswapping*, que permiten el intercambio gratuito de alojamiento en casa de los usuarios. Mientras que plataformas como *Uber*, que conecta proveedores de servicios de transporte y usuarios; o *GetYourHero*, que hace lo mismo en el sector de limpieza del hogar, serían consideradas ambas como *on-demand economy*, por tener precisamente ese ánimo de lucro<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, número 6, 2019, pág 90

<sup>10</sup> DAGNINO, E.: “Labour and labour law in the time of the on-demand economy”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, pág 4

<sup>11</sup> *Íbidem*

No obstante lo anterior, ambos fenómenos no son entidades monolíticas. En realidad, son sucesos relativamente recientes. Por lo tanto, no ha dado tiempo para que se muestren todas las derivaciones y cambios posibles dentro del concepto. Pero sí resulta cierto que ambas formas de trabajo comparten características que merecen un análisis exhaustivo. Ambas surgen gracias a las nuevas tecnologías de la información y usan Internet como medio para conectar personas y empresas. Asimismo, las *apps* de trabajo bajo demanda tampoco son homogéneas: la distinción más relevante que podemos hacer es entre aquellas que vinculan la oferta y la demanda de múltiples actividades (por ejemplo, limpieza, hacer recados o realizar reparaciones en el hogar), y otras que ofrecen servicios más especializados, como servicios legales y especializados. Las diferencias citadas tienen su repercusión en la ejecución del contrato y su consideración legal. No obstante, a pesar de sus diferencias, ambas formas de trabajo comparten en gran medida todas sus características. Ante todo, existen gracias a las nuevas tecnologías de la información y usan Internet para vincular la oferta y la demanda de trabajos y servicios muy rápidamente<sup>12</sup>.

El *crowdwork*, por otro lado, se entiende como el trabajo que se lleva a cabo a través de plataformas *online* que reúnen a un grupo indefinido de organizaciones, empresas, trabajadores y clientes de todo el mundo. Normalmente, el objeto de su actividad trata de tareas monótonas y poco importantes, como por ejemplo, la creación de logos, dibujos, difusión de textos, campañas de marketing, etc<sup>13</sup>.

### **3. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

En este apartado, se analizará en detalle la posición que ocupa la persona trabajadora dentro de las empresas que emplean plataformas digitales. El examen de esta cuestión es sumamente relevante, puesto que es preciso saber de qué forma se desempeña el trabajo. Ser un trabajador asalariado o autónomo implica múltiples consecuencias de carácter jurídico y empresarial.

#### **NOTAS CARACTERÍSTICAS**

---

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F.: *op.cit*, pág 4

<sup>13</sup> *Íbidem*

La economía virtual encuentra su sitio en las plataformas digitales, las cuales conectan grandes grupos de oferentes y consumidores en el mercado. Esto conlleva que las transacciones tengan una mayor comodidad y agilidad para ambas partes. Las empresas crean páginas web donde cualquier persona puede prestar sus servicios dentro de la plataforma digital, debiendo cumplimentar un cuestionario y sometiéndose a varios controles. Estas son condiciones que impone la empresa al trabajador, es decir, éste no opta por negociar absolutamente ningún apartado, sino que se le impone, lo que suscita una posición de dominancia por parte de la plataforma<sup>14</sup>. Los consumidores, en el momento de comprar bienes y servicios, no contactan un determinado prestador del servicio, sino que se despersonaliza provocando que ésta pueda ser llevada a cabo por una infinidad de personas trabajadoras. El entorno virtual permite nuevas formas de organización del trabajo, que son mucho más flexibles, dinámicas y eficientes, aumentando la productividad y los beneficios de los empresarios, así como disminuyendo los costes de contratación. Asimismo, las aplicaciones digitales son ideales puesto que se enmarcan en un contexto de economía globalizada y hacen que los oferentes y demandantes puedan conectar de una manera más sencilla<sup>15</sup>.

En teoría, el trabajo en las plataformas digitales brinda a los trabajadores la oportunidad de trabajar en cualquier lugar y momento. El problema radica en que el trabajo bajo demanda genera importantes riesgos para la salud derivados de las duras condiciones de trabajo y el exceso de jornada, a lo que hay que sumarle los bajos salarios e inseguridad jurídica; perjudicando y precarizando la posición del trabajador, quien se ve obligado a tomar estos trabajos. El esquema tradicional de la persona trabajadora ha ido mutando con el paso del tiempo. Como resultado de ello, se ha producido una liberalización en el marco, sobre todo, en la nota de la dependencia al empresario. El trabajador subordinado sería cada vez menos necesario. El singular modelo de negocio de las plataformas ha introducido novedades en cuanto a la organización del trabajo que cuestionan el encaje de esta forma de trabajo dentro del concepto de trabajo por cuenta ajena. Veremos a continuación las notas características que conforman el trabajo en plataformas<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto” (2019). Disponible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>, página 30.

<sup>15</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A y LANZADERA ARENCIBIA, E.: “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº extraordinario 2019, pág 58

<sup>16</sup> *Ídem*, pág 55

En primer lugar, respecto a la actividad económica que desempeñan los trabajadores en plataformas digitales, ésta puede ser muy variada. Puesto que podría tratarse de un servicio prestado en un lugar físico determinado, como por ejemplo el transporte de personas (*Uber* y *Cabify*); cuidado de niños, en el caso de *Indeed* o *Yupies*; paseo de perros, como *Dogbudy*; llevar comida a domicilio, como *Glovo*, y un largo etcétera<sup>17</sup>. Y es que, tal y como plantea De Stefano, en el trabajo bajo demanda a través de aplicaciones, todas las actividades subsistían previamente al surgimiento de éstas. Son formas de empleo tradicionales que ya existían antes. El negocio de las plataformas radica precisamente en la organización de estas tareas mediante la aplicación, estableciendo criterios de calidad mínimos y gestionando cómo se inscribe el personal y cómo se selecciona. Asimismo, se plantea una división del trabajo en microtareas o en trabajos de menor magnitud. Las plataformas digitales han sustituido la configuración del servicio como una unidad por tareas individuales de muy corta duración, autónomas e independientes<sup>18</sup>.

La forma de proceder de estas plataformas es denominada como *crowdsourcing*, que es una externalización de los servicios para facilitar la contratación de un número muy elevado de personas que, a cambio de un bajo precio, permite tener cubierta la demanda en todo momento. La plataforma trata de atraer a un número elevado de personas dispuestas a prestar sus servicios en la plataforma. El objetivo es que confluyan la mayor cantidad posible de trabajadores con la finalidad de cubrir la demanda que pueda existir en la plataforma en cualquier momento. En definitiva, estas empresas no tienen una plantilla fija de trabajadores, sino que sus servicios son prestados por trabajadores ajenos y descentralizados de la plataforma. Es una estrategia que permite la reducción de costes y permite aumentar los beneficios de las empresas<sup>19</sup>.

La contratación es bajo demanda. Lo que significa que, sólo tras la solicitud del servicio, la plataforma se pone en contacto con uno de los diversos prestadores para que lo realice, pagándole su salario. Cada vez que se produce una petición del servicio, se contrata temporalmente al trabajador para que lo efectúe. Se externalizan los servicios. Las personas que trabajan para estas plataformas no son contratadas de forma estable, sino que sólo son contratadas en el momento en que se origine una nueva demanda del servicio y por el tiempo

---

<sup>17</sup> *Ibidem*

<sup>18</sup> FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F.: *op.cit*, pág 3

<sup>19</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A y LANZADERA ARENCIBIA, E.: pág 59

que dure éste. La tecnología ha transformado completamente la forma de organización del trabajo en plataformas. La contratación bajo demanda sólo es posible gracias a que existe un algoritmo que permite coordinar la oferta y la demanda. Así, la tecnología es capaz de recibir las peticiones del servicio y, en cuestión de segundos, asignarla a una persona dispuesta a llevarla a cabo<sup>20</sup>.

Otro rasgo a señalar sería la ausencia de personalidad en la relación laboral. Las relaciones laborales tradicionales, normalmente, implican que haya una determinada persona trabajadora que realice la prestación, debido a las aptitudes o habilidades profesionales requeridas para ésta. Esto conlleva que no se pueda sustituir o derivar a otros trabajadores. Pero en el caso de los trabajos en plataformas digitales es indiferente quién lleve a cabo la prestación, puesto que cualquier persona inscrita en la aplicación puede hacerlo. Es una relación despersonalizada. Es más, es plausible que los prestadores de servicios subcontraten a otros. Por ello, el modelo de negocio de las plataformas digitales se basa en la contratación de personas que tienen la consideración de autónomas. En vez de contratar a personas que, de forma permanente, se encuentren dentro de la plantilla de trabajadores, las empresas de plataformas digitales ofrecen sus servicios de forma descentralizada mediante personas que son contratadas servicio a servicio y que trabajan por su propia cuenta<sup>21</sup>.

La coordinación algorítmica sirve como un método supuestamente objetivo y eficiente de asignación de tareas. El sistema informático se encarga de la asignación de tareas a los distintos prestadores de servicios, en función de la situación geográfica y requerimientos profesionales necesarios. Asimismo, la aplicación permite el almacenamiento y la transparencia de las operaciones que se han realizado. Toda transacción queda totalmente registrada, asegurando de esta forma que sean totalmente transparentes<sup>22</sup>.

Otro aspecto que suele caracterizar a esta clase de relaciones es el sistema de evaluación constante al cual es sometida la persona trabajadora. Cada empresa establece unilateralmente unos criterios para la puntuación de sus trabajadores, lo cual repercutirá en el algoritmo, que le destinará mayor cantidad de trabajo a aquellos que tengan una mejor

---

<sup>20</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *Labos*, Vol. 2, nº1, pág 22. Disponible en <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6045> (revisado el 1 de marzo de 2024)

<sup>21</sup> OCAÑA, J.M.: “*La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa*”, Aranzadi, Navarra, 2021, pág 77.

<sup>22</sup> *Ibidem*

puntuación. El problema de estos sistemas de evaluación radica en su opacidad y oscuridad en los criterios. Los sindicatos han puesto mucho énfasis en que las empresas desvelen cómo funcionan estos criterios y cómo afectan al algoritmo. El sistema discrimina a aquellas personas con una menor disponibilidad o que tienen jornadas laborales más reducidas <sup>23</sup>.

### **3.2. EL MARCO LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES**

En este apartado, se estudiará el marco laboral de las personas que ofrecen sus servicios a las plataformas digitales. Comprender su regulación nos ayudará a entender su situación de una forma más detallada, así como emprender una investigación que nos ayude a averiguar la futura evolución de esta clase de relaciones.

Existe un conflicto latente entre la parte empresarial y las personas trabajadoras en plataformas digitales, sobre todo, para el caso de los repartidores a domicilio. Y este enfrentamiento radica en si estas personas son trabajadores por cuenta ajena o son autónomos que prestan sus servicios con independencia.

Por todo lo anterior, antes de la modificación legislativa producida por el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, no existía una regulación específica para los trabajadores en plataformas digitales. Por ello, la parte empresarial alegaba que la regulación de estos trabajadores era la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, sobre todo, con respecto a su artículo 1 (que habla acerca de la definición de trabajo autónomo) y 11 (que delimita la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)); mientras que la parte defensora de los derechos de los trabajadores aducía que era de obligada aplicación el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, al entender que esta relación de trabajo era por cuenta ajena<sup>24</sup>.

Debemos recordar las diferencias específicas entre autónomos, TRADE y trabajador por cuenta ajena. En primer lugar, los autónomos, de acuerdo al artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, son aquellas personas físicas que realicen

---

<sup>23</sup> UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: op.cit, pág 31

<sup>24</sup> SANZ DE MIGUEL, P. et al.: “El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?, *Revista Española de Sociología*, n°32, 2023, pág 4

de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo. Respecto al TRADE, de acuerdo al artículo 11 de la misma ley, éste es un trabajador que sigue siendo autónomo desde el punto de vista fiscal, pero que al mismo tiempo cuenta con un contrato que le ofrece ciertas garantías cercanas a las de los trabajadores asalariados, como indemnizaciones por despido, regulación de jornada laboral, etc. Asimismo, este trabajador es dependiente de un cliente principal, ya sea persona física o jurídica, al que presta sus servicios de forma habitual. De este cliente obtiene al menos el 75% de sus ingresos profesionales. Por otro lado, el trabajador asalariado será aquel que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, de acuerdo al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>25</sup>.

Esta problemática, como veremos más adelante, recorrió las sedes judiciales españolas. En principio, hubo cierta discusión judicial, debido a que varios Tribunales se posicionaron a favor de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas; mientras que otros optaron por sostener que eran trabajadores autónomos. De todas formas, este conflicto, eventualmente, se fue diluyendo, puesto que cada vez más Tribunales fundamentaron que la prestación de servicios en plataformas era trabajo por cuenta ajena. La estocada final fue cuando este asunto llegó al Tribunal Supremo, quien emitió la sentencia 805/2020, de 25 de septiembre. La conclusión que alcanza el Alto Tribunal es entender el trabajo desarrollado en la plataforma digital de reparto de comida a domicilio, *Glovo*, como una relación de carácter laboral, inserta en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, que se analizará en un apartado más adelante<sup>26</sup>.

Con posterioridad, el Gobierno español aprobó el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, también conocida por los medios de comunicación como la Ley *Rider*. El objetivo de esta normativa, tal y como señala la Exposición de Motivos, es “*la urgente necesidad de articular equilibradamente una realidad económica nueva -en su forma de organización- con la protección de quienes son personas trabajadoras que, si bien prestan*

---

<sup>25</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, *Boletín Oficial del Estado*, 166,

<sup>26</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “ley rider”, *Iuslabor*, Vol. 2, 2021 pág 1.

*servicios de un modo que se aparta del tradicional, están sometidas a un control en su prestación, básicamente sobre los procesos y los resultados”<sup>27</sup>.*

Esta norma, ratificada por el Congreso de los Diputados, introdujo la Disposición adicional vigesimotercera LET, que versa de la siguiente manera: *“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”<sup>28</sup>.*

*“Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”<sup>29</sup>*

El Gobierno español, de manera acertada, se inclinó por la posición que mantenía la Inspección de Trabajo, así como la mayoría de Tribunales españoles, incluyendo al Tribunal Supremo. De esta forma, la tesis adoptada en esta modificación del Estatuto de los Trabajadores introdujo una presunción de laboralidad del trabajo en plataformas de reparto y distribución, identificando las fórmulas de dirección algorítmica empleadas por las plataformas como parte propia de la relación laboral<sup>30</sup>.

El reconocimiento a través de esta norma de la laboralidad del trabajo prestado en plataformas de reparto y distribución permitirá terminar con este abuso insostenible e inaceptable de la situación actual de los repartidores a domicilio, puesto que, con anterioridad a la Ley, no tenían ningún derecho reconocido. No obstante lo anterior, para muchos juristas supuso una oportunidad perdida por dos motivos: en primer lugar, la Ley sólo hace referencia

---

<sup>27</sup> Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, BOE, 113, 56733 a 56738

<sup>28</sup> *Ibidem*

<sup>29</sup> *Ibidem*

<sup>30</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit.*, pág 5



a los trabajadores en plataformas de reparto, dejando fuera otras plataformas de trabajo a demanda como las de limpieza o cuidado, así como las plataformas de *crowdemployment*, entre otras; en segundo lugar, que la Ley *Rider* ha obviado el derecho que poseen las personas trabajadoras a conocer las variables o métricas empleadas por el algoritmo, ya que es un derecho a la información ex artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, que analizaremos más adelante<sup>31</sup>.

### **3.3. ACERCA DE LA AUTONOMÍA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

El tema de la delimitación de las fronteras entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo constituye un asunto de difícil concreción dentro de los orígenes de la disciplina del Derecho del Trabajo. Las nuevas modalidades de empleo, que han ido surgiendo a lo largo de estos años, generan grandes problemas dentro de esta rama del Derecho, puesto que ponen a prueba el concepto de ajenidad y autonomía. Como diría Cruz Villalón, se han producido “*tensiones centrífugas y centrípedas hacia la expulsión o hacia la integración de cierto tipo de formas de trabajar fuera o dentro del ámbito aplicativo de la legislación laboral*”<sup>32</sup>.

Esta nueva forma de trabajo genera un gran problema al Derecho del Trabajo, pues desafía las bases fundamentales del trabajo por cuenta ajena. Ello se debe a que el capitalismo de plataformas cuestiona directamente el viejo Derecho del Trabajo. Esta revolución digital pone las condiciones para un profundo replanteamiento de las funciones y figuras características del Derecho del Trabajo. Así las cosas, es factible señalar un cambio transversal dentro del seno del Derecho del Trabajo, puesto que, en la actualidad, la nota de dependencia dentro de la relación laboral no sirve para acotar la esencia del contrato de trabajo y, por tanto, el uso del Derecho de Trabajo como normativa de referencia para la protección de los derechos de las personas trabajadoras<sup>33</sup>.

En definitiva, el trabajo realizado a través de plataformas digitales posee unas características propias, que provocan que la persona trabajadora tenga un mayor grado de

---

<sup>31</sup> *Ídem*, pág 5

<sup>32</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo, *Revista de Derecho Social*, nº83, 2018, pág 15

<sup>33</sup> OMAR GARCÍA, H.: *op.cit*, pag 104

autonomía. Un tópico que lleva a cuestionar la viabilidad del Derecho del Trabajo como fuente de regulación de esta clase relaciones, puesto que supone la desaparición de la nota de la dependencia. De esta forma, la libertad del trabajador se sustenta en decidir qué prestaciones realiza y en qué horario. En tales casos de actividades y servicios ofrecidos por esas plataformas digitales, la dependencia genera indicios de existencia, pero de poca intensidad, puesto que se difuminan o borran algunas facetas que definen al término. En este apartado analizaremos argumentos en favor de ambas posturas, a favor y en contra de la autonomía del trabajador dentro de este contexto<sup>34</sup>.

En primer lugar, los argumentos en favor de que el trabajador es autónomo sostienen una serie de premisas. Un primer acercamiento nos permite observar que si bien hay elementos de laboralidad en esta clase de relación, también existen otros indicios de autonomía del trabajador. Las personas que trabajan en plataformas normalmente utilizan medios de producción que son de su propiedad, asumiendo los costes asociados a su mantenimiento. Esto excluye automáticamente el carácter laboral de la prestación del servicio. No es posible que un trabajador asalariado posea los medios de producción con los que presta su trabajo; en cuyo caso, pertenecerían a la empresa. El argumento fue empleado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de septiembre de 2019. Los trabajadores asumen el riesgo y ventura de sus operaciones. Se trata de un rasgo que pertenece exclusivamente a los empresarios. Así, las empresas de reparto no responden en caso de que un trabajador no preste sus servicios con unos estándares mínimos de calidad. De hecho, la empresa y el trabajador suscriben un contrato por el cual establecen cláusulas de satisfacción. En virtud de lo anterior, si un cliente no queda satisfecho con el resultado provisto por el trabajador, la empresa puede retirar el salario acordado. De nuevo, este argumento fue empleado en la sentencia ya citada como un indicio en favor de la autonomía<sup>35</sup>.

Las personas que trabajan en plataformas obtienen dinero en función del número de encargos que realizan, indicio propio del trabajo autónomo. De acuerdo a la sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Salamanca, de 14 de junio de 2019, “*no existe ajenidad en la*

---

<sup>34</sup> MOLINA, O.; PASTOR, A (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, pág 22. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328> (revisado el día 1 de marzo de 2024)

<sup>35</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit* pág 24

*prestación de servicios, en tanto que la persona trabajadora percibía sus retribuciones, no de acuerdo con una cuota fija ni determinada cada mes, sino que variaban en función de los encargos o entregas realizadas, a la que se añadía una parte variable en función de los kilómetros realizados y el tiempo de espera”<sup>36</sup>.*

Las personas que prestan sus servicios a plataformas tienen la capacidad de orientar y graduar su tiempo de trabajo, así como el tiempo de conexión a la aplicación. En ambos casos, poseen libertad absoluta para determinar cuándo conectarse y durante cuánto tiempo hacerlo. Asimismo, los trabajadores disponen de la facultad de escoger cuáles tareas atender y cuáles no. Muchas plataformas digitales organizan el trabajo de tal manera que reconocen a las personas trabajadoras la capacidad para seleccionar los servicios a realizar en atención a sus intereses<sup>37</sup>. Como ya ha establecido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de septiembre de 2019, *“el trabajador decidía el momento de inicio y finalización de su jornada, así como la actividad que realizaba durante la misma, seleccionando los pedidos que quería realizar y rechazando los que no quería. No tenía obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar activo un número de horas al día o a la semana ni tampoco la empresa indicaba los pedidos a realizar ni cuando debía empezar o finalizar su jornada”<sup>38</sup>.*

Estos son los principales argumentos que sostienen aquellos que defienden la tesis de que la relación laboral dentro de las plataformas es de carácter autónomo. En los siguientes párrafos, explicaré los razonamientos que señalan que esa relación es laboral.

En primer lugar, el titular de la empresa, en teoría, se desentiende de la dirección y control de la producción y se presenta como un mero intermediario entre el prestador de servicio y el consumidor. De esta forma, el empresario se convierte en un sujeto invisible, que se camufla en el algoritmo que controla la plataforma. Como se ha señalado, se tiende a desvanecer la posición de la empresa, puesto que el algoritmo le concede un halo de invisibilidad. Pero hay que recordar que la plataforma sigue siendo una empresa capitalista, que crea valor tanto en el lado de la demanda como en el de la oferta. La plataforma, aunque de manera distante y sin subjetividad, es parte fundamental de la operación: el oferente del

---

<sup>36</sup> Juzgado de lo Social N°1 Salamanca Sentencia núm. 215/2019

<sup>37</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit* pág 25

<sup>38</sup> STSJ Madrid de 19.9.2019 (recurso núm. 195/2019)

servicio no es otro sujeto que la empresa, no lo es el trabajador. Quien se beneficia de la transacción entre oferente y consumidor no deja de ser la empresa que pone sus productos en el mercado para venderlo, no el prestador de servicio<sup>39</sup>.

Respecto a la libertad del trabajador durante la prestación de servicios, existe, en efecto, un distanciamiento físico entre trabajador y empresa, pero ello no impide que desaparezca el control que ejerce el empresario. En ese sentido, es muy similar a lo que ocurre en muchos supuestos de teletrabajo. El empresario que posee la plataforma conserva el control sobre el trabajador y sobre cómo presta el servicio, aunque en una dirección distinta a la cual es ejercida tradicionalmente. Y es precisamente el hecho de que las condiciones materiales en las cuales se presta el trabajo no son iguales lo que hace que el control del empresario sea diferente, pero que no haya desaparecido. Las plataformas son quienes realizan esta labor de control y organización típicamente empresarial. Asimismo, existe un importante peso de las evaluaciones realizadas por los clientes. Por todo lo anterior, la plataforma ordena y distribuye a los prestadores de servicios en función de que éstos cumplan sus parámetros, y castiga a aquellos trabajadores que no los cumplen<sup>40</sup>.

De acuerdo a los profesores Óscar Molina y Albert Pastor, esta supuesta autonomía del trabajador es una mera ilusión, no es real, ya que tanto la aceptación de los trabajos como su desarrollo, están absolutamente condicionados por la forma en que la empresa estructura su modo de producción y comercialización, las cuales son determinadas por ella misma. Aunque es cierto que los trabajadores pueden escoger el horario, eso no implica que no exista dependencia. La forma de dirección y organización algorítmica utilizada por las plataformas digitales condiciona significativamente esta capacidad, convirtiéndose en una verdadera forma de dependencia. Las empresas emplean diferentes métodos para modelar e incentivar a sus empleados, con el objetivo de amoldarlos a los intereses comerciales de aquéllas. Un ejemplo sería el denominado como *algorithmic pricing*, una práctica que retribuye más a aquellos trabajadores que invierten mayor tiempo en las aplicaciones. En general, todas las empresas de esta índole utilizan un sistema de asignación de tareas que beneficia a los trabajadores que más tiempo se conectan y que poseen una mayor tasa de aceptación de tareas. Por ello, tras el discurso de la autonomía del trabajador, se esconde el objetivo de

---

<sup>39</sup> OMAR GARCÍA, H.: *op.cit*, pág. 106

<sup>40</sup> MOLINA, O.; PASTOR, A: *op.cit*, pág 23

eludir la aplicación del Derecho del Trabajo y ahorrarse los costes que suponen su aplicación<sup>41</sup>.

Por otro lado, la plataforma es capaz de fijar los salarios que pagará a los prestadores de servicio. Ni siquiera se da una negociación entre ambas partes para establecer cuánto dinero se le dará al prestador por sus servicios, como sí ocurriría en el caso de que esas personas fueran autónomos. Simplemente, si la persona fuera autónoma podría cobrar sus tarifas a la empresa. Pero, en este caso, vemos justo lo contrario: la empresa no cede y decide dar un salario de manera unilateral y que, además, no es negociable. El hecho de que el trabajador no posea la facultad de establecer sus propias tarifas a la empresa impide, directamente, que sea considerado como un trabajador autónomo. Asimismo, la empresa paga un dinero al prestador por sus servicios, y esa contraprestación sólo puede ser denominada como salario en el marco de una relación laboral; ya que es determinada exclusivamente por la empresa y se otorga a cambio del cumplimiento de determinadas condiciones que implican contar con la disponibilidad casi absoluta del trabajador.

Los sistemas de geolocalización y control digital suponen un claro ejemplo de laboralidad. A través de estos sistemas, permiten obtener una gran cantidad de información acerca de la actividad de las personas trabajadoras en la plataforma, como la cantidad de horas de conexión, la disponibilidad de la persona, del número de pedidos aceptados y rechazados, etc. Todo es registrado, monitorizado y evaluado, colocando a los trabajadores en una posición de vigilancia constante. Estos datos son usados por los algoritmos. Así éstos son capaces de generar una jerarquía de trabajadores, permitiendo asignar tareas a aquellos trabajadores con mejores puntuaciones<sup>42</sup>.

En virtud de lo anterior, esta forma de dirección empresarial es sumamente perjudicial para los trabajadores. El algoritmo, en base a los datos, es capaz de discriminar a aquellas personas que, en el pasado, no han sido constantes en su trabajo. Esto conlleva a que el algoritmo juzgue la actividad pasada de los trabajadores y determine su trabajo futuro, no obteniendo las mismas oportunidades para prosperar dentro de la empresa. En consecuencia, este sistema se convierte en un sutil instrumento de modulación del comportamiento de los trabajadores. Si quieres que el sistema no te ignore, deberás amoldarte a sus criterios y

---

<sup>41</sup> *Ibidem*

<sup>42</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit*

parámetros empresariales. Por lo anterior, es imposible que exista tal cosa como la libertad de horario dentro de este sistema, puesto que éste es influenciado por las decisiones empresariales. Como establece el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de septiembre de 2020, respecto a la plataforma *Glovo*, la libertad de las personas trabajadores está claramente condicionada por estas estrategias de la plataforma, pues el trabajador *“no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución”*<sup>43</sup>. Estas fórmulas de gamificación y dirección algorítmica que emplean las plataformas resultan muy eficaces para condicionar y manejar el comportamiento de los trabajadores en la plataforma, afectando con mayor severidad a los trabajadores que dependen económicamente de ésta<sup>44</sup>.

Aunque es cierto que el trabajador aporta medios de producción de su propiedad, tales como el móvil, ordenador, coche, etc., y asumen los gastos por su mantenimiento y renovación, no es posible identificar los elementos propios del riesgo y ventura que corresponden a los empresarios. Esto se debe a que los medios de producción esenciales para la prestación del servicio no son éstos, sino la propia plataforma, el algoritmo y la aplicación *online*. De esta forma, la propiedad de estos elementos es lo que verdaderamente importa a efectos de valorar la existencia de ajenidad. Asimismo, desde un punto de vista productivo, son los más importantes, ya que permiten la rápida conexión entre la oferta y la demanda de un servicio. Evidentemente, el trabajador no es dueño de estos mecanismos. Su trabajo, por tanto, sería ajeno. Según ha establecido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 20 de diciembre de 2017, *“sin dichos elementos los conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por tanto, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores”*<sup>45</sup>.

En realidad, detrás de todo esto se esconde un sistema en el cual los empresarios, a través de la figura jurídica del autónomo, tratan de desvincularse de los gastos asociados a la contratación. Las empresas pueden movilizar a un número indefinido de trabajadores, fijando de manera unilateral su recompensa, imponiendo los criterios para adjudicar tareas y cómo

---

<sup>43</sup> STS, 4ª, 25.9.2020 (recurso nº 4746/2019)

<sup>44</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit* pág 28

<sup>45</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15)

deben hacerlas y esquivando todo tipo de regulaciones y protección laboral<sup>46</sup>. Sumado a lo anterior, es importante volver a señalar que estos trabajadores no son emprendedores. Precisamente, la empresa es quien incide en el mercado, tomando las decisiones económicas y estratégicas que considere oportunas. Asimismo, las plataformas digitales suelen establecer cláusulas que prohíben a los trabajadores de entablar relaciones comerciales con personas usuarias de la plataforma, limitando claramente su posibilidad emprender<sup>47</sup>..

### **3.4. LA PRECARIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES**

Como ya se ha señalado anteriormente, las plataformas digitales surgen en un momento de vulnerabilidad social y económica, que ha conllevado una desprotección laboral cada vez mayor. Así, muchas personas trabajadoras acuden a estas plataformas digitales seducidas por la oportunidad de poder organizar su trabajo de una forma flexible y autónoma. La empresa se preocupa mucho por realizar esta publicidad. Precisamente muchos trabajadores señalan que esa flexibilidad resultó clave a la hora de decantarse por trabajar en estas plataformas<sup>48</sup>.

Lukas Biewald, fundador de la plataforma *Crowdfunder*, define sin tapujos el modelo de economía de trabajo en plataformas digitales y su precariedad: *“Antes de Internet, hubiese sido muy difícil encontrar a alguien, sentarlo durante diez minutos y hacer que trabajara para ti, y luego despedirlo al finalizar esos diez minutos. Pero con la tecnología, puede encontrarlos, pagarles una pequeña cantidad de dinero y luego deshacerse de ellos cuando ya no los necesites”*.<sup>49</sup>

Esta inseguridad ha provocado una mayor precarización en estos puestos de trabajo, que se presentan en múltiples dimensiones de la vida. Precisamente, la precarización afecta a muchos ámbitos de la vida de una persona. No sólo se limita a lo laboral, sino que se expande a todas las áreas personales. Y ello resulta en una difícil conciliación entre lo familiar y lo laboral, impidiendo desarrollar un modo de vida compatible. Eso lo podemos apreciar en que los trabajadores de las plataformas digitales manifiestan, de manera recurrente, el hecho de

---

<sup>46</sup> OMAR GARCÍA, H.: op.cit, pag 107

<sup>47</sup>GINÈS I FABRELLAS, A: op.cit pág 27

<sup>48</sup> FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F.: op.cit, pág, 6

<sup>49</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: op.cit., pág 1

que para poder obtener mayores ganancias, deben trabajar un número de horas muy elevado. El principal reclamo que promociona este tipo de trabajos es la flexibilidad. Sin embargo, precisamente ese aspecto que a priori pudiera ser positivo, ha devenido en todo lo contrario. Estos trabajadores no poseen la protección que provee el Estatuto de los Trabajadores, al ser considerados como autónomos; por lo que, en realidad, no tienen un horario. Lo que implica que muchos de estos trabajadores, con el objetivo de obtener un salario mayor, se vea obligada a trabajar una gran cantidad de horas. La encuesta *COLLEEM II* afirma que los trabajadores de las plataformas digitales realizan jornadas laborales sustancialmente mayores que las personas que trabajan en una empresa tradicional<sup>50</sup>.

Las empresas digitales ofrecen un trabajo en el cual la persona trabajadora es libre para decidir sus descansos. Pero hay una trampa: el algoritmo, quien es el órgano ejecutor, decide cómo se otorgan los cargos y se encuentra específicamente programado para entregar una mayor cantidad de encargos a aquellos trabajadores que estén un mayor número de horas y sean evaluados mejor por los usuarios. Como consecuencia, no existe tal cosa llamada libertad en este tipo de empleo, pues induce a las personas trabajadoras a realizar una cantidad absurda de horas sólo con el propósito de no ser descartado y eliminado del algoritmo, teniendo graves repercusiones en la salud y la conciliación<sup>51</sup>.

Hemos comprobado que, dentro de la libertad que ofrecen estas plataformas, los trabajadores se ven obligados a trabajar una gran cantidad de horas. Pero no es la única forma por la cual esta ausencia de jornada de trabajo genera precariedad, puesto que tampoco está prevista una jornada mínima y, en consecuencia, una retribución mínima. Todo depende del mercado y la demanda en función del día y la hora. El trabajo en plataformas digitales, *de facto*, emplea el contrato de cero horas (aunque en España sea ilegal, puesto que el contrato requiere de la determinación de la jornada, según los artículos 8.5 y 34.1 ET). Lo que caracteriza esta fórmula de contratación es que la persona trabajadora sólo prestará sus servicios cuando la empresa así le requiera, no garantizando una jornada mínima. El contrato de cero horas genera una precariedad extrema, desplazando gran parte del riesgo y ventura propios de la actividad empresarial a la parte trabajadora, quien tendrá que depender de la demanda del mercado. Si aplicamos dicho funcionamiento a las plataformas digitales, se

---

<sup>50</sup>FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. et al.; New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, *JRC Science for Policy Report*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020, p. 36

<sup>51</sup> GINÉS I FABRELLAS, A: *op.cit* pág 11



concluye sin duda que es mucho peor. Esto se debe a que, en su forma tradicional, el trabajador se encuentra en dos estados: o bien, desvinculado de la empresa; o bien, trabajando para ella. En las plataformas digitales estos dos tiempos se mezclan: el trabajador se muestra disponible en la plataforma, pero no por ello tiene una retribución a cambio; sólo la tendrá en caso de efectuar un encargo, dejando todo ese tiempo de espera sin remunerar. De acuerdo a un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, la mayoría de las personas que trabajan en plataformas digitales alegan que no existe suficiente trabajo en la plataforma, lo que se traduce en que una parte importante del tiempo invertido en la aplicación se destine a esperar servicios o tareas o a buscar trabajo dentro del mercado interno de la plataforma.<sup>52</sup>

Por otro lado, las estrategias de gamificación que emplean las plataformas digitales inducen a las personas trabajadoras a conectarse a la plataforma y a aceptar servicios que posiblemente no quieran. La gamificación se produce al establecer diferentes sistemas de puntuaciones y valoraciones a las personas trabajadoras y estableciendo niveles o *rankings* para favorecer la competencia dentro del mercado de la plataforma. Así se consigue modular el comportamiento de las personas trabajadoras según los intereses de la plataforma. Estas estrategias son sumamente efectivas, ya que generan adicción y motivan e involucran a las personas trabajadoras con la empresa<sup>53</sup>.

El sistema de retribución de las plataformas es muy criticable, especialmente debido a que crea una gran precariedad salarial. Si bien es cierto que la persona trabajadora puede realizar sus previsiones acerca de cuánto dinero va a generar ese mes a través de los medios que la empresa ofrece, estas estimaciones pueden verse seriamente afectadas por causas ajenas al trabajador: principalmente, por una bajada repentina de la demanda y por la adhesión de más trabajadores, lo que desinfla el salario del trabajador. Este sistema de remuneración afecta a las decisiones de las personas trabajadoras, quienes se ven obligadas a auto-explotarse con el propósito de alcanzar una retribución decente. El sistema de *crowdsourcing* se fundamenta en que las empresas disponen de una enorme masa de trabajadores, lo que se traduce en que, si una persona quiere llegar a una retribución determinada, deberá invertir muchas más horas de las previstas. Las empresas no tienen intención en limitar el número de trabajadores, aunque éstos sobrepasen en exceso a la

---

<sup>52</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO “La calidad del trabajo en la economía de plataformas”, Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico, Nota informativa n° 5, 2018, p. 3.

<sup>53</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit*

demanda existente. Prefieren tener acceso a un número elevado de trabajadores para mantener la competencia entre ellos y jugar con sus derechos laborales y su salario. Por todo lo anterior, el tiempo de trabajo en las plataformas digitales es imprevisible e inseguro.<sup>54</sup>

La organización del trabajo viene dictada por los algoritmos. Esto conlleva a que sea éste el que seleccione a los trabajadores para cumplir con las tareas, basándose en una serie de criterios: el número de horas de conexión, conexión en días y horas de alta demanda, número de servicios aceptados y rechazados, etc. Este modo de funcionamiento provoca, inherentemente, precariedad e inestabilidad en el trabajo. Asimismo, influye determinantemente en la toma de decisiones de los propios trabajadores, debido a que, para encajar en los estándares que impone la plataforma, éstos se verán obligados a aceptar trabajos que en otras condiciones no. Esta idea de que la persona trabajadora es capaz de organizar su horario es simplemente falaz: la forma de operar del algoritmo induce a las personas trabajadoras a conectarse en contra de su voluntad, de lo contrario, serán ignoradas sistemáticamente por el algoritmo. En definitiva, no existiría tal cosa como la libertad de trabajo dentro de estas aplicaciones<sup>55</sup>.

Habiendo señalado lo anterior, el algoritmo genera precariedad por un sencillo motivo: la falta de transparencia en las normas de juego. Los trabajadores no conocen los parámetros utilizados para juzgar y evaluar sus prestaciones y que inciden directamente sobre la asignación de tareas. De lo anterior, surge un nuevo tipo de inseguridad en el ámbito de trabajo: la inseguridad algorítmica. Esta circunstancia origina una gran incertidumbre, puesto que afecta a multitud de variables, como lo relacionado con el tiempo de trabajo, que obligará a trabajar más horas; la forma de valorar las prestaciones que realizan los trabajadores, lo cual tendrá repercusiones en futuros trabajos; e, incluso, atañe a la retribución mensual de los trabajadores, debido a que las condiciones pueden cambiar en cualquier momento. Así, gran parte de su trabajo se sustenta bajo condiciones movedizas y poco fiables, así como desconocidas para los trabajadores. Pero si profundizamos un poco más, rápidamente veremos cómo las métricas que impone la empresa pueden ser modificadas de manera unilateral y sin ningún tipo de negociación entre los trabajadores y los empresarios,

---

<sup>54</sup> *Ídem*, pág 13

<sup>55</sup> DIZ, C. et al.: Reaprendiendo a trabajar: saberes que cuidan en el manejo de algoritmos entre riders, *Revista de Antropología*, n°78, 2023, pág 7

generando mayor inestabilidad. Ni siquiera la empresa realiza una labor tan simple como añadir información previa a sus trabajadores<sup>56</sup>.

El modelo de organización de estas empresas implica que los trabajadores que deseen adherirse deberán invertir una gran cantidad de tiempo y trabajo para poder alcanzar y mantener una posición aceptable dentro de la plataforma. Los prestadores de servicios han de ganarse su reputación dentro de la aplicación, no rechazando ninguna tarea y obteniendo buenas valoraciones de los clientes. Circunstancias tan habituales como una semana con menor actividad laboral, incluso por cuestiones justificadas como responsabilidades familiares o de salud, pueden afectar significativamente la puntuación de la persona y afectando en consecuencia a su capacidad para generar ingresos en adelante. Por otro lado, en el caso específico de las plataformas de reparto, muchos trabajadores se quejaban de tener que someterse a un sistema de geolocalización. Esta herramienta está activa todo el tiempo y supone una forma de que las plataformas sepan dónde se encuentran los repartidores. La geolocalización es utilizada para asignar a los repartidores por el territorio de la ciudad. Esto supone un instrumento de control y disciplina de los trabajadores. Asimismo, la persona trabajadora es asignada a un determinado sitio, siendo que, si no se ubicaba allí, la aplicación le impedía ponerse en activo y recibir pedidos<sup>57</sup>.

#### **4. RESPECTO A LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS ESPAÑOLES. REFERENCIA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 805/2020, DE 25 DE SEPTIEMBRE**

En esta sección, explicaremos con detalle las posiciones mantenidas por los Tribunales españoles, viendo sentencias en favor y en contra de la laboralidad de los trabajos en plataforma, hasta llegar a la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

##### **4.1. SENTENCIA A FAVOR: STSJ COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID 40/2020, DE 17 DE ENERO**

---

<sup>56</sup> GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit* pág 15

<sup>57</sup> UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: *op.cit*, pág 31

En este apartado, pasaremos a analizar la importante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid núm. 40/2020, de 17 de enero, la cual estima la existencia de relación laboral entre la empresa *Deliveroo* y el trabajador que impugna<sup>58</sup>.

Los hechos probados son los siguientes: en primer lugar, el trabajador y la empresa suscribieron un contrato de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente; en segundo lugar, la empresa emplea un sistema de algoritmo para seleccionar al repartidor mejor valorado para atenderlo; en tercer lugar, el repartidor puede aceptar o rechazar el pedido según le convenga, sin ninguna penalización por la empresa; en cuarto lugar, para la prestación del servicio se exigía disponer de un vehículo y un teléfono móvil con conexión a Internet; en quinto lugar, la empresa emplea medios de geolocalización por GPS<sup>59</sup>.

Una vez señalado lo anterior, el Tribunal pasa a examinar si se dan las notas o caracteres propios de la relación laboral por cuenta ajena en el presente caso, de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. El primer aspecto que analiza es respecto a la supuesta de libertad de horarios: si bien es cierto que el trabajador no está obligado por la empresa a conectarse a una hora determinada y a quedarse un tiempo concreto, esto no significa que haya una libertad total, sino que es algo ficticio, puesto que, en caso de no mostrarse disponible y rechazar los pedidos, no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso puede prescindirse de sus servicios, existiendo una penalización dentro del algoritmo traducida en que le entran menos pedidos. Asimismo, las personas trabajadoras son objeto de valoración sobre su grado de fiabilidad, el cual se extrae de la disponibilidad en los turnos asignados, la efectiva realización de los servicios y la prestación de servicios en horas punta<sup>60</sup>.

Por otro lado, continúa el Tribunal, explicando que, a su entender, sí existe una retribución periódica, que entra dentro del marco de la relación laboral por cuenta ajena. Esto se debe a que *Deliveroo* garantizaba el derecho a percibir al menos un importe mínimo por hora, equivalente a dos repartos por cada hora, lo cual significa que existe una retribución

---

<sup>58</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019)

<sup>59</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) Antecedentes de Hecho

<sup>60</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Primero

periódica, que viene a ser un salario por unidad de obra, que es admisible dentro del esquema de las relaciones por cuenta ajena<sup>61</sup>.

En cuanto al poder de dirección y mando del empresario, *Deliveroo*, en realidad, lo ejerce sobre sus trabajadores. Esto se puede demostrar a través de los medios geolocalizadores de la empresa, puesto que se hacía para vigilar la correcta prestación del servicio. Además, si la valoración del repartidor era deficiente, se le concedía un preaviso de 30 días durante el cual se observaba si modifica su conducta, en caso contrario, la empresa podía unilateralmente finalizar su relación con él<sup>62</sup>.

En lo que respecta a la nota de ajenidad en los frutos y los riesgos, la entidad se lucra de las cantidades que le abonan los restaurantes, cuya comida es dada a los repartidores para que la lleven a su destinatario. Por lo tanto, en realidad, es la empresa la que se lleva la mayoría de los beneficios, frutos de esos acuerdos entre los restaurantes y *Deliveroo*. Asimismo, es correcto aducir que también asumen los riesgos propios de la actividad empresarial ya que, por ejemplo, como consecuencia de una prestación de servicios fallida, ésta tendría que ser responsable frente al restaurante. Se contraargumenta que los repartidores sí asumen los riesgos al no realizar de manera exitosa el pedido, pero esto no constituye asunción del riesgo, sino que es una característica típica del salario por obra<sup>63</sup>.

En relación a los medios de producción, la empresa posee la infraestructura necesaria para hacer funcionar su actividad, negando, por tanto, que sea el trabajador quien tenga en propiedad dichos elementos, tal y como alegaba la demandada. Esto se debe a que el teléfono móvil y el medio de transporte no son componentes suficientes como para ser considerados medios de producción, puesto que, para el desarrollo de la actividad, ambos objetos son insuficientes para poder llevarla a cabo<sup>64</sup>.

Respecto al carácter personal de la relación laboral, el Tribunal discrepa con el contenido del contrato, puesto que se autoriza la posibilidad de subcontratar, siempre y cuando la empresa lo autorice. No obstante, el TSJ entiende que sí existe carácter personalísimo en la prestación de servicios por el repartidor. Para ello rescata la sentencia del

---

<sup>61</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Primero

<sup>62</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

<sup>63</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

<sup>64</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

Tribunal Supremo, de 26 de febrero de 1986, que expresa lo siguiente: “*Lo que reconoce la empresa al mensajero es una posibilidad de sustitución que no ha tenido virtualidad en la ejecución del contrato, pues el trabajo lo han realizado siempre los demandantes de modo directo y personal, por lo que tal posibilidad, la de realizar el servicio por medio de otras personas, más parece una cláusula destinada a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato, que un pacto trascendente a la realidad del servicio, sin duda por no obedecer, por razones obvias, al interés de los trabajadores, ni al de la empresa que demanda también una cierta regularidad en la ejecución del servicio*”<sup>65</sup>. Por otro lado, la ausencia de deber de exclusividad, en ningún caso, descarta la relación laboral<sup>66</sup>.

Por todo lo anterior, concurren las notas o caracteres propios de la relación laboral por cuenta ajena, al apreciarse la existencia de habitualidad y falta de libertad en los horarios, retribución periódica, dependencia y sujeción a las órdenes empresariales, ajenidad de frutos y riesgos y el carácter personalísimo de la prestación del servicio<sup>67</sup>.

#### **4.2 SENTENCIA EN CONTRA: SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID °39 NÚM 284/2018, DE 3 DE SEPTIEMBRE**

Con el objetivo de exponer los argumentos esgrimidos por aquellos Tribunales que se posicionaban en contra de la laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales, emplearemos la Sentencia 284/2018, de 3 de septiembre, del Juzgado de lo Social nº39, de Madrid.

Los hechos probados son los siguientes, a saber: que el demandante suscribió un contrato de prestación de servicios profesionales de manera autónoma con la demandada, la empresa *Glovo*, seguidamente, aquel se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social; posteriormente, las partes suscribieron un nuevo contrato de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), al demostrarse que al menos el 75% de los ingresos percibidos por el demandante provenían de *Glovo*; por otro lado, la empresa se designa como una plataforma de intermediación o “*on demand*”, en la que se facilita el contacto a personas que necesitan ayuda con sus recados o compras; el

---

<sup>65</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

<sup>66</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

<sup>67</sup> STSJ 40/2020, Comunidad Autónoma de Madrid, de 17 de enero (rec. 1323/2019) F.J. Duodécimo

trabajador, por su parte, tiene la posibilidad de aceptar o rechazar pedidos a voluntad, sin ninguna penalización, así como a conectarse a la aplicación cuando él lo desee, no teniendo exclusividad con la empresa; en cuanto al salario, la empresa establece el salario de los trabajadores a través de los Anexos del contrato, que se han aportado al juicio; asimismo, el trabajador sufragaba todos los gastos asociados a la actividad, como el transporte y el teléfono móvil; respecto a la aplicación, el sistema de *ránking* de *Glovo* se basa en un sistema de puntuación basado en la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda<sup>68</sup>.

La controversia ocurre cuando el trabajador sufre una incapacidad temporal, permaneciendo de baja médica durante varios meses, pidiendo a la empresa que no se le retiraran los puntos que había obtenido dentro del sistema. Acto seguido, la empresa decide enviarle un correo electrónico al demandante en el cual se le comunica su despido<sup>69</sup>.

El Juzgado comienza señalando que la relación laboral es caracterizada por el carácter personal de la prestación, la voluntariedad de la misma, la retribución y la dependencia y ajenidad del fruto del trabajo. Debido a la fina línea que, en muchas ocasiones, divide al trabajo autónomo del asalariado, es jurisprudencia constante del Tribunal Supremo acudir a los elementos singulares e individuales de la relación, ya que la calificación del contrato no depende de las partes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual<sup>70</sup>. Por lo anterior, es preciso acudir a los indicios de dependencia y ajenidad que se puedan presentar en el presente caso. En ambos casos, se trata de conceptos abstractos y difíciles de determinar.

Una vez señalado esto, se deberán aplicar tales criterios al presente supuesto y examinarlo en su conjunto. En primer lugar, comienza analizando los periodos de trabajo, recabando que, en efecto, el demandante no tenía jornada fija ni horario: él podía elegir la franja horaria en la que desea trabajar, pudiendo elegir los pedidos que le interesaban y rechazar aquellos que no, sin ningún tipo de intervención por parte de la empresa ni mucho menos penalización. En definitiva, a juicio del Juzgado de lo Social, el actor poseía el

---

<sup>68</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre. Antecedentes de Hecho

<sup>69</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre Antecedentes de Hecho

<sup>70</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre. F.J. Cuarto

completo dominio de su actividad profesional, lo cual no es predicable de una relación laboral ordinaria, donde el trabajo se sujeta al poder de dirección de la empresa, sin posibilidad alguna de elección<sup>71</sup>.

En cuanto al poder disciplinario de la entidad empresarial demandada, en opinión del Juzgado, ésta no posee ningún poder disciplinario sobre el trabajador, lo cual es una muestra evidente del carácter autónomo de la prestación de servicios. Esto se debe a varias razones: en primer lugar, la empresa no impone ninguna sanción por el rechazo de pedidos o por la forma de realizarlos; en segundo lugar, el elemento de geolocalización tampoco constituye un instrumento de control por parte de la empresa, puesto que su uso se limita al contabilidad de las distancias recorridas con el objetivo de abonar las consiguientes facturas, no constando que se utilizara para controlar la ruta elegida por el actor en cada pedido; en tercer lugar, respecto al sistema de puntuación, a juicio del Juzgado, este no es un mecanismo de control o sanción encubierta del empleador, ya que su fin exclusivo es la regulación ordenada del acceso a los pedidos por parte de la empresa, o lo que es lo mismo, la forma en que se reparten los pedidos, en ese sentido, premiar a algunos trabajadores por encima de otros no supone un castigo *per se* mientras todos los prestadores de servicio puedan tener acceso a la plataforma y seguir recibiendo pedidos con normalidad, como así sucedía, asimismo, el hecho de que se acumulen más puntos por prestar servicios en horas de mayor demanda no es sinónimo de sanción sino de incentivo; por último, el Juzgado hace una última consideración con la única sanción que queda prescrita en el contrato, que es la relativa a la reserva de franja horaria, esto es, si una persona trabajadora reserva una franja horaria y, después, en ese periodo, no se encuentra operativa, se le sancionará con una bajada de 0,3 puntos dentro del sistema, a lo cual, el Juzgado considera que no es un elemento de suficiente relevancia para entenderlo como una característica de relación laboral<sup>72</sup>.

Seguidamente, con respecto a la figura del trabajador, el Juzgado valora que es precisamente el repartidor quien asume el riesgo y ventura, elementos típicos de la posición empresarial, en sus servicios, siendo que, encima, éste no tiene un pacto de exclusividad con la empresa. Además, las principales herramientas de trabajo, a saber, la moto y el móvil, son propiedad del trabajador y éste responde de los gastos con el fin de conservar dichos bienes<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre. F.J. Quinto

<sup>72</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre F.J. Quinto

<sup>73</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre F.J. Quinto



Respecto a la retribución que recibe el empleado, el precio abonado por cada pedido va, en su gran mayoría, al propio trabajador; mientras que la empresa sólo se queda con un pequeño porcentaje que retiene fruto de la intermediación en la plataforma. Por otro lado, la retribución dista de ser fija, puesto que varía de un mes a otro en función del número de recados, kilómetros recorridos y tiempos de espera<sup>74</sup>.

En cuanto a los periodos de ausencias por bajas o vacaciones, se ha demostrado que el trabajador tenía acceso, en virtud del contrato, a unos dieciocho días de vacaciones, en consonancia con la legislación de los TRADE, que podía elegir en qué momento tomarlas; junto a lo anterior, en ningún momento debe justificar los motivos de ausencia a la empresa<sup>75</sup>.

Para finalizar, el Juzgado apuntala sus argumentos diciendo que las características expuestas se acomodan a la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), debido a las siguientes connotaciones: el trabajador no tiene a otras personas a su cargo, dispone de la infraestructura material necesaria para la prestación del servicio, tiene el derecho a elegir su jornada laboral, horarios y rutas a seguir, teniendo, en consecuencia, un criterio organizativo propio, y percibía una remuneración distinta cada mes en función del número de pedidos, asumiendo por su parte el riesgo y ventura<sup>76</sup>.

#### **4.3 SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 805/2020, DE 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020**

La controversia jurídica fue zanjada por la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, donde se expone que las personas trabajadoras en plataformas *online* tienen la consideración de trabajadores asalariados ya que cumplen las características típicas de este tipo, y no son trabajadores autónomos.

Los hechos demostrados son los siguientes: primero, el demandante suscribió un contrato como trabajador autónomo para la prestación de servicios en la empresa *Glovo*, dándose de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social;

---

<sup>74</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre. F.J. Quinto

<sup>75</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre F.J. Sexto

<sup>76</sup> Sentencia 284/2018 Juzgado de lo Social nº39 de Madrid, de 3 de septiembre F.J. Sexto

posteriormente, se pactó un contrato de Trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), al provenir más del 75% de los ingresos por parte del mismo empleador; tercero, el actor realizaba encargos propuestos por la empresa a través del algoritmo de la aplicación, una vez hubiera habilitado su ubicación y teléfono móvil, pudiendo rechazar el pedido sin penalización alguna; cuarto, el sistema de cobro viene establecido por los anexos contractuales de la compañía, quedándose ésta un pequeño porcentaje como comisión por intermediación; quinto, el trabajador podía decidir cuándo trabajar y cuándo no, tampoco se requiere un mínimo de horas activo al día, asimismo, no tiene exclusividad con la empresa, pudiendo ofrecer sus servicios a la competencia; sexto, el trabajador sufragaba todos los gastos asociados a la actividad, como el transporte y el teléfono móvil; séptimo, *Glovo* tiene un sistema de puntuación de los repartidos, los cuales son clasificados en principiante, junior y senior y, en caso de que hayan pasado más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede unilateralmente bajarle la categoría<sup>77</sup>.

La historia comienza cuando en el año 2017 el trabajador se encuentra en un estado de incapacidad temporal para el desempeño de su trabajo. A su incorporación, la puntuación del trabajador había bajado mucho y, por ende, la aplicación no le asignaba ningún pedido. Así las cosas, el demandante presentó en dos ocasiones papeletas de conciliación ante el SEMAC, solicitando que la relación entre él y la empresa sea de carácter laboral y pidiendo resolver el contrato por despido tácito, así como una indemnización económica. Finalmente, el trabajador se vio forzado a interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social nº39 de Madrid y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, denegando ambos sus peticiones. Se interpuso un recurso de casación para unificación de doctrina, usando la sentencia del TSJ de Madrid y otra sentencia contradictoria del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 25 de julio de 2019<sup>7879</sup>.

Comienza la argumentación del Tribunal Supremo examinando si las relaciones entre trabajadores y aplicaciones de reparto son de carácter laboral, encontrando encaje dentro de la definición del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, expresa el Alto Tribunal, el concepto legal de trabajador por cuenta ajena exige que haya una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente, siendo éstas dos últimas las de mayor

---

<sup>77</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. Antecedentes de Hecho

<sup>78</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre Antecedentes de Hecho

<sup>79</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre Antecedentes de Hecho

importancia y aquellas que se manifiestan de forma más abstracta y difíciles de interpretar. Por ello, dentro de la disciplina del Derecho del Trabajo, se ha producido una evolución del requisito de dependencia-subordinación. Esto es debido a la situación social, cada vez más industrializada, y con la creación de nuevas tecnologías, que atenúa la nota de dependencia. Por tal motivo, el Derecho del Trabajo ha de modificarse teniendo en cuenta estas nuevas realidades y analizar cada situación de manera sistemática, rastreando la autonomía o no de la persona trabajadora. Al respecto señalan en la sentencia del TS de 20 de enero de 2015 que “la calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”<sup>80</sup>.

Por otro lado, el Tribunal Supremo repasa la jurisprudencia europea que se ha dado en esta misma materia. En concreto, y de forma más destacable, la sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-434/15), que declaró que la empresa de plataformas *Uber* no es un mero intermediario entre conductores y clientes, sino que de manera subyacente organizaban y dirigían su propio negocio. En ese sentido, se expresa lo siguiente: “el servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores”. Esta empresa ejerce una presión e influencia incluso en la organización de los trabajadores, estableciendo precios y estándares de calidad. En definitiva, *Uber* no era una mera intermediaria, sino una empresa que se lucra con el negocio del transporte<sup>81</sup>.

Volviendo a la interpretación del Tribunal Supremo, éste menciona la sentencia del TS de 26 de febrero de 1986, que consideró como laboral la relación entre unos mensajeros, que prestaban sus servicios de transporte y entrega a los destinatarios, y la empresa. Es un caso similar al de los *riders*, puesto que estos trabajadores actuaron como autónomos, pero tenían unas tarifas preestablecidas, sanciones de la empresa en caso de pérdida o deterioro del bien a entregar, los trabajadores se hacían cargo de la vestimenta y vehículos, que llevaban inscrito el nombre de la marca. El Tribunal Supremo argumentó lo siguiente: “*La dependencia,*

---

<sup>80</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Séptimo

<sup>81</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Octavo

*aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso”<sup>82</sup>.*

Para saber si una relación es laboral o no el Alto Tribunal usa tres criterios para saber si una relación es laboral o no: primero, comienza apoyándose en el criterio sumamente extendido que advierte que la calificación de los contratos depende de los preceptos del mismo, y no de lo que los partes sugieran; segundo, el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la existencia de laboralidad dentro de la relación cuando acaezcan tres notas, a saber, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios; tercero, la casuística, es decir, el examen pormenorizado de cada relación, con el objetivo de discernir su carácter<sup>83</sup>.

En cuanto a la dependencia o subordinación, este se entenderá existente cuando se den los siguientes indicios, a saber: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; que sea una obligación personal, aunque no se excluya la posibilidad de sustituciones; que el trabajador se encuentre incluido dentro de la organización empresarial. Respecto a la ajenidad, se consideran como indicios comunes: la entrega o puesta a disposición del empresario del fruto del trabajo realizado, la adopción por parte del empresario de las estrategias empresariales, que la remuneración salarial tenga carácter fijo o periódico<sup>84</sup>.

Por otro lado, el Tribunal Supremo, basándose en las sentencias del TS de 24 de enero de 2018 y de 4 de febrero de 2020, estima como indicio de laboralidad el menor gasto que usualmente hace la persona trabajadora frente al empresario, quien invierte mayores cantidades debido a su posición. *A sensu contrario*, será un contrato de arrendamiento de servicios cuando el demandante se limite a la práctica de actos profesionales concretos, no

---

<sup>82</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Noveno

<sup>83</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Noveno

<sup>84</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Duodécimo

esté obligado a determinadas vacaciones, jornadas, órdenes o instrucciones y cuando ejerza su trabajo de manera libre e independiente, asumiendo el riesgo y ventura empresarial<sup>85</sup>.

Más adelante, el Tribunal Supremo repasa los argumentos dados por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia. En esencia, entiende que *Glovo* es una empresa que simplemente presta servicios de intermediación. Esto se debe a que sus trabajadores tienen libertad en la elección de la franja horaria en la que desean trabajar, la libertad de aceptar aquellos pedidos que desean realizar y de rechazar aquellos que no sin ningún tipo de penalización, la libertad de elegir ruta para llegar al destino fijado por el cliente, la afiliación del trabajador a la Seguridad Social a través de su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la realización personal de la actividad y una retribución basada en el número de servicios prestados, la posibilidad de que el trabajador preste sus servicios a otras compañías, el hecho de que no es necesario que se justifiquen las bajas laborales a la empresa y que es cosa del trabajador la responsabilidad por el servicio dado al cliente, asumiendo el coste de los daños causados<sup>86</sup>.

El Tribunal Supremo pasa a debatir, finalmente, si el presente contrato es de carácter laboral o autónomo. Para empezar, señala que hay muchos apartados del texto que, a priori, parecen contrarios a la existencia de laboralidad, como los ya enunciados anteriormente. Aún así, el Tribunal Supremo declara que la presente relación es de carácter laboral, lo que se expondrá en los siguientes párrafos. El Tribunal Supremo entiende que en el presente supuesto no se da una relación entre una persona autónoma y la empresa. No se adhiere al concepto de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Se basa, en primer lugar, en el hecho de que el trabajador no organiza por su cuenta sus horarios y actividad productiva, sino que ésta es encargada por *Glovo*: el Alto Tribunal señala de manera inequívoca que ésta se encuentra manipulada y condicionada. Aunque es cierto que el trabajador puede decidir cuándo rechazar clientes sin ningún tipo de penalización, la realidad es que se condiciona a los trabajadores a escoger las horas de mayor demanda (ya que obtienen más puntos en el sistema), así como la existencia de categorías de trabajadores dentro de la propia aplicación, lo cual ya ha quedado demostrado. Lo importante es que el Tribunal Supremo admite que, en la práctica, este sistema fuerza a los individuos a coger la franja de horario de mayor demanda, de lo contrario, el sistema baja tu puntuación y no

---

<sup>85</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Décimo

<sup>86</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Décimo

podrás acceder a una mayor cantidad de pedidos. La consecuencia de lo anterior es una competición insana entre los repartidos por las franjas horarias de mayor demanda y una inseguridad económica, derivada de la retribución a comisión, sin derecho alguno a tener un mínimo de encargos<sup>87</sup>.

La otra cuestión es que el trabajador no posee la infraestructura productiva y material propias para el ejercicio de la actividad. El Tribunal Supremo considera que el medio transporte y el móvil son medios accesorios o complementarios. La infraestructura esencial pertenece a la empresa, que es, en esencia, el algoritmo que permite comunicar y canalizar la oferta y demanda de pedidos. El trabajador carece de material de trabajo necesario como para poder operar por su cuenta<sup>88</sup>.

Otro factor para entender que la relación es de carácter laboral es el establecimiento de un sistema de puntuación, cuya valoración depende del cliente. Esto se debe a que la sentencia del Alto Tribunal, de 29 de diciembre de 1999, comprende que los servicios de inspección y valoración a los trabajadores constituyen un indicio evidente de laboralidad<sup>89</sup>. Asimismo, la geolocalización por GPS que ejercía la empresa al trabajador es otro importante indicio del poder de dirección y control de aquella, siendo que están sometidos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio<sup>90</sup>.

*Glovo* no se limita a la intermediación, en definitiva, debido a que también se encargaba de dirigir cómo se ejercía el trabajo, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. A modo de ejemplo, se ha verificado que el repartidor debía realizar el servicio en un plazo máximo, la prohibición de distintivos corporativos, cómo dirigirse al usuario final, etc. Por lo tanto, se ha comprobado que la empresa ha establecido instrucciones dirigidas a los trabajadores con respecto a cómo prestar el servicio del que, en teoría, son completamente autónomos e independientes de cómo hacerlo<sup>91</sup>.

Por otro lado, en el presente contrato de TRADE suscrito por ambas partes existe otro indicio que sostiene la laboralidad del asunto. Y se refiere a las causas justificadas de

---

<sup>87</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Decimoquinto

<sup>88</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Decimoséptimo

<sup>89</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Decimoséptimo

<sup>90</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Decimoctavo

<sup>91</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Decimoctavo

resolución de contrato, a saber: por retraso continuado en la prestación del servicio, la realización deficiente o defectuosa de los servicios, ofensas verbales a las personas que trabajen para la compañía, así como clientes de la misma, transgresión de la buena fe contractual, entre otras. Esto es sin duda un indicio muy importante acerca de la laboralidad de la relación laboral del presente caso<sup>92</sup>.

Con respecto a la ajenidad, el Tribunal Supremo aprecia que, en realidad, *Glovo* tomaba todas las decisiones comerciales. La empresa es capaz de fijar los precios de los servicios prestados, la forma en la cual se paga y la remuneración, que se establece de forma unilateral por ésta. Los pagos no se hacen a cuenta del trabajador, sino que la empresa es quien los recibe y, después, distribuye la parte que corresponde a la persona trabajadora. Por si no fuera poco, *Glovo* se encarga de la realización de las facturas y otras obligaciones fiscales. Asimismo, los frutos del trabajo creado por el trabajador se remiten directamente a la empresa. O lo que es lo mismo, existe ajenidad en los frutos del trabajo, que, como en cualquier relación laboral, son apropiados por el empresario.<sup>93</sup>.

Respecto a la ajenidad en los medios de producción, el Tribunal Supremo es tajante al respecto, al señalar que *“los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse da alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena”*. La respuesta es inequívoca: el trabajador, en el caso de los *riders*, no poseen los medios de producción como sí lo harían los autónomos<sup>94</sup>.

En definitiva, *Glovo* no es una mera intermediaria. Es una empresa que efectúa una actividad de transporte de pedidos a domicilio que contrata a trabajadores, de los cuales obtiene el fruto de su trabajo, impone su forma de organización a las personas trabajadoras, fija los precios y cuantías a percibir por cada pedido, es titular de los medios de producción; mientras que los trabajadores, dentro de la empresa, no tienen la posibilidad de organizarse de manera autónoma, tampoco son propietarios los activos esenciales para la realización de la actividad, no pueden cobrar lo que deseen por pedido, sus horarios son determinados, aunque

---

<sup>92</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre. F.J. Decimonoveno

<sup>93</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Decimonoveno

<sup>94</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Vigésimo

sea de manera indirecta por la plataforma, que premia a quienes trabajan durante esas horas y castiga a quienes no y son vigilados por la plataforma, obligándolos a prestar su trabajo como la empresa quiera, incluso, teniendo la potestad para sancionarlos. Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo llega a la conclusión de que existe un contrato de trabajo entre *Glovo* y el trabajador, pues concurren todas las notas definitorias del contrato de trabajo<sup>95</sup>.

## **5. CONSIDERACIONES ACERCA DEL REAL DECRETO-LEY 9/2021, DE 11 DE MAYO, QUE MODIFICA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Tras analizar la jurisprudencia española y, en particular, la importantísima sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, en este apartado vamos a profundizar en el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, que modificó el Estatuto de los Trabajadores, conocida por los medios de comunicación como *Ley Rider*, teniendo en cuenta sus puntos fuertes y débiles.

El Real Decreto-Ley 9/2021, de 25 de septiembre, apoyado por la abundante jurisprudencia en favor de la laboralidad de las relaciones de trabajo entre plataformas y trabajadores, introdujo dos modificaciones, a saber: la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto y el derecho de los trabajadores a ser informado por la empresa de los parámetros con los cuales operan los algoritmos o sistemas de inteligencia. Se introducen dos modificaciones en la LET: la Disposición Adicional vigesimotercera y una nueva letra en el art. 64:

*Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma (...) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de*

---

<sup>95</sup> STS 805/2020, de 25 de septiembre F.J. Vigésimo



*inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*<sup>96</sup>

## **5.1 PUNTOS A FAVOR**

Lo primero que debemos señalar es que la *Ley Rider* es un precepto legal pionero en todo el ámbito europeo. España ha sido el primer país en regular esta realidad social y proteger a las personas trabajadoras de los efectos más nocivos del empleo en plataformas digitales. Por ello es que tiene el mérito de poner a nuestro país en la vanguardia del Derecho del Trabajo, así como la introducción de las bases para un Derecho del Algoritmo. Asimismo, la nueva legislación ha tenido un impacto positivo para las personas trabajadoras dentro del sector de la distribución. Para empezar, según los datos aportados por el informe de ESADE, el número total de contratos de trabajo ha aumentado desde 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022, promoviendo un crecimiento sostenido en el sector<sup>97</sup>.

Relacionado con lo anterior, el cambio de modelo no ha supuesto un grave perjuicio para las empresas dedicadas a este sector, a pesar de las quejas sobre la nueva legislación. El caso de la empresa *Deliveroo* sirve como ejemplo de ello. Esta compañía dejó de operar en España en el año 2021, debido, supuestamente, a que estas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores hacían inviable su proyecto de negocio. En realidad, el motivo real detrás de su salida de España fue que otras empresas del sector le habían ganado la competencia<sup>98</sup>.

Por otro lado, no sólo el sector ha crecido de forma sostenida con el paso del tiempo, sino que también la calidad de la contratación. Así, la mayoría de los nuevos empleados en estas plataformas están bajo contrato indefinido, pasando de un 73,42% a un 97,78% como consecuencia de la aplicación de la *Ley Rider*<sup>99</sup>.

---

<sup>96</sup> Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, BOE, 113, 56733 a 56738

<sup>97</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm.7, 2023, pág. 10

<sup>98</sup> CARDENAS, J. (2021, 18 de noviembre) Deliveroo deja España: te explicamos cómo le afecta a los *riders*. *Newtral*.

<sup>99</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: op.cit., pág 10

El acceso a la condición de trabajadores por cuenta ajena también afecta a su situación frente a la Seguridad Social, ya que el Régimen General ofrece una mejor protección en muchos aspectos. Asimismo, los costes económicos de su actividad (como el vehículo, combustible y equipos), que antes eran asumidos por los trabajadores, se han trasladado a las plataformas digitales junto a las cotizaciones sociales a la Seguridad Social<sup>100</sup>

## **5.2 PUNTOS DÉBILES**

Aquí analizaremos los puntos débiles de la modificación del Estatuto de los Trabajadores:

Primero, en cuanto a la presunción de laboralidad, ésta sólo se aplica a aquellas plataformas de reparto o distribución, dejando fuera de su protección a otras personas que trabajan en plataformas bajo demanda de materias como la limpieza o el cuidado. Asimismo, ésta no cubre a aquellas personas trabajadoras en plataformas de *crowdemployment* o tareas online, tales como *Upwork*, *Amazon Mechanical Turk* o *Fiver*. Por otro lado, el trabajo en plataformas, por su propia naturaleza, genera una precariedad que la Ley *Rider* simplemente no ha podido resolver. En ese sentido, dentro del ámbito de las plataformas *online* es frecuente el uso de contrato de cero horas, que es ilegal dentro del ordenamiento jurídico español; los sistemas algorítmicos, que producen una inseguridad incompatible con un desarrollo normal del trabajo, a través de la asignación de tareas o cambios unilaterales en los salarios; las personas trabajadoras no obtienen una remuneración mínima, lo que crea una inseguridad terrible para aquellas personas que se dedican a este trabajo por necesidad, así como la falta de horario o altos periodos de inactividad. Por todo lo anterior, la autora critica la falta de amplitud y de perspectiva de la norma, que debió ser más ambiciosa y crear una regulación más completa de este nuevo fenómeno, expandiendo la protección a todos estos sucesos que todavía ocurren<sup>101</sup>.

Con respecto al derecho que poseen los trabajadores a conocer el funcionamiento del sistema algorítmico, supone una regulación pionera dentro de la Unión Europea, que ayuda a que los representantes legales de las personas trabajadoras a evaluar la adecuación del sistema para adoptar decisiones con respecto a condiciones laborales, acceso o

---

<sup>100</sup> *Ídem*, pág 11

<sup>101</sup>GINÈS I FABRELLAS, A: *op.cit*

mantenimiento del empleo. No obstante lo anterior, se señalan dos críticas importantes, a saber, las siguientes: en primer lugar, los datos otorgados, en ocasiones, no sirven para analizar las consecuencias del empleo del algoritmo. Por lo tanto, la Ley falla precisamente en no obligar a las empresas de plataformas a dar información sobre los resultados del uso de los algoritmos y sus repercusiones en la toma de decisiones laborales; en segundo lugar, la modificación del artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores debió incluir el derecho de las personas trabajadoras a conocer realmente cómo funcionan las métricas o variables que usa el algoritmo. El derecho de información que prescribe dicho artículo no incluye esta faceta, sino que sería secreto profesional y estaría protegida en virtud del artículo 65 del ET<sup>102</sup>.

Por los anteriores puntos, la autora explica que el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, a pesar de ser un texto legislativo novedoso en el ámbito europeo y regular en favor de las personas trabajadoras, es una oportunidad perdida dentro del Derecho del Trabajo para crear una legislación más comprensiva y amplia del fenómeno de las plataformas digitales y las formas de trabajo que surgen de la misma<sup>103</sup>.

Pero no es culpa exclusivamente de estas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. La introducción de este precepto en el ordenamiento jurídico español vino acompañado de múltiples quejas por parte del sector empresarial de las plataformas de *delivery*. Estas empresas no sólo han tratado de formular reclamaciones frente a la Ley, sino que continúan con el mismo modelo que antes (cambiando algunos aspectos, pero, en esencia, es lo mismo) y se resisten a su aplicación<sup>104</sup>. Esto lo veremos en el siguiente apartado.

### **5.3 ¿CUÁLES HAN SIDO LAS CONSECUENCIAS EN LAS EMPRESAS?**

Para valorar los efectos en las empresas de la Ley Rider, me apoyaré en un artículo académico basado en encuestas realizado por los profesores Sanz de Miguel, Casas-Cortés y Prieto Arratibel, con el objetivo de investigar su impacto y complementar la escasa literatura que hay al respecto. La metodología empleada consiste en entrevistas

---

<sup>102</sup> *Ídem*, pág 4

<sup>103</sup> *Ídem*, pág. 5

<sup>104</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: op.cit, pág 23

realizadas a representantes sindicales (pertenecientes a UGT y CCOO), inspectores de trabajo y seguridad social y con repartidores a domicilio<sup>105</sup>.

De acuerdo a los entrevistados, la empresa *Glovo* ha implementado tres modificaciones fundamentales con las cuales pretende hacer compatible la nueva regulación laboral y el trabajo autónomo:

En primer lugar, la empresa ha introducido un sistema de *free login* como método de asignación de horas de trabajo. El anterior sistema regulaba la franja horaria y basaba la concesión de trabajo en función de la productividad y la puntuación del repartidor, impidiendo que el trabajador pudiera conectarse libremente. El sistema *free login* ha eliminado la asignación de horarios. En teoría, el único criterio que tiene en cuenta la aplicación es la cercanía del *rider* al pedido, puesto que algunos de los encuestados apuntan a que, en realidad, los *ratings* no han desaparecido. El problema fundamental que posee este sistema es el simple hecho de que las horas con mayor demanda ya están determinadas. Son las horas de la comida y en la noche. En la práctica, no ha cambiado nada. Es más, de acuerdo a la profesora *Renau-Cano*, este sistema de *free login* lo que genera es un mayor tiempo de espera entre pedidos, debido a una mayor cantidad de trabajadores en un mismo periodo. Este lapso de tiempo, en opinión de la autora, supone un trabajo no remunerado, ya que, en cualquier relación salarial, estas esperas contarían como parte de la jornada laboral<sup>106</sup>.

Por otro lado, el siguiente cambio introducido por la plataforma es referente al sistema de retribución basado en multiplicadores. La empresa impone una tarifa base en función de la franja horaria, siendo menor cuando hay menos pedidos, el tiempo de espera y el pedido; la persona trabajadora, por su parte, selecciona por cuánto quiere multiplicar dicha suma (en la entrevista se indica si es 1.1, 1.2...). La idea detrás de este sistema, en opinión de la empresa, es reforzar el carácter mercantil de la relación contractual entre los trabajadores “*autónomos*” y la empresa, con el objetivo de hacer pasar esa relación como si se tratara de dos empresarios, y no una relación laboral subordinada<sup>107</sup>.

Este sistema tiene un gran problema debido a su opacidad y a los incentivos de la propia plataforma. El poder de decisión de los trabajadores, que como ya señalamos se basa

---

<sup>105</sup> SANZ DE MIGUEL, P. et al.: op.cit pag 5-6

<sup>106</sup> *Ídem*, pág 8

<sup>107</sup> *Íbidem*

en multiplicadores elegidos por ellos mismos, se ve seriamente limitado debido al funcionamiento del algoritmo, que, de manera interna y sin que nadie se percata, prioriza a aquellas personas trabajadoras que tienen seleccionado un multiplicador menor. Asimismo, la plataforma vende que el trabajador puede cambiar el multiplicador bajo su propia responsabilidad y deseo, pero, en la práctica, se limita las veces que puedes efectuar cambios en el multiplicador. Este sistema, en realidad, está diseñado para disminuir los costes salariales y estimular la competencia dentro de la plataforma entre los trabajadores . En cuanto a los sistemas algorítmicos, se ha detectado que las empresa *Glovo* se sigue beneficiando también de la oscuridad que perdura alrededor de la organización de la aplicación. Los inspectores de Trabajo todavía continúan en la investigación acerca de esto mismo. Sin embargo, sí que los encuestados detectan ciertos problemas con la nueva regulación, puesto que aún tienen problemas para conocer todos los detalles del sistema algorítmico, sobre todo respecto a los precios que paga la empresa<sup>108</sup>.

La última modificación que se ha introducido es la forma de facturación. Antes de la reforma, la propia empresa era quien se encargaba de emitir las facturas cada dos semanas. No obstante lo anterior, ahora es el propio repartidor quien tiene la obligación de redactar las facturas, cumpliendo con lo establecido en el Estatuto del Trabajador Autónomo. Los encuestados señalaban que, en la práctica, esta nueva forma de operar de la plataforma supone un cambio a peor con respecto al anterior sistema. Esto se debe al hecho de que siguen desempeñando la misma labor de siempre, pero a ello se le suma un aumento del tiempo de trabajo dedicado a la gestión de las facturas y, en muchas ocasiones, gastos de dinero innecesarios<sup>109</sup>.

La Ley *Rider* introdujo una presunción de laboralidad *iuris tantum* respecto a la relación entre plataformas y trabajadores. Lo que implica que se puede probar en contrario y las empresas pueden alegar que los servicios prestados por parte del trabajador no suponen una relación laboral, obstaculizando gravemente los derechos reconocidos a estas personas trabajadoras. Este segmento de entrevista a un trabajador lo resume perfectamente: “*Las empresas, lo que alegan es que hay que ir caso por caso, porque si son trabajadores autónomos con relaciones diferenciadas, cada uno puede hacer el trabajo de una manera distinta y, por tanto, no se puede generalizar. Ellos hacen referencia a una presunción “juris*

---

<sup>108</sup> *Íbidem*, pág 9

<sup>109</sup> *ídem*

*tantum”*, que es lo que contiene esa norma (...) A partir de ahora, lo que las empresas insisten es en decir: “vamos a ir caso por caso”. Y ya veremos a ver cómo hacen los Tribunales. Al final, esto yo creo que se va a decidir judicialmente, se va a judicializar”<sup>110</sup>.

Seguidamente, se analizará el impacto de esta modificación laboral en la empresa de plataformas *Uber Eats*. Esta empresa, inicialmente, optó por un modelo de flotas, en las cuales se recurre a terceras empresas donde se contratan a personas que realicen el trabajo de forma laborizada. Estos trabajadores pueden elegir entre ser autónomos o asalariados, teniendo acceso a una organización del trabajo con plena libertad para el *rider* y un sistema de fijación de precios impuesto por sí mismo<sup>111</sup>

Este caso es el más representativo para entender el recurso fraudulento a subcontrataciones. La empresa recurre a empresas de empleo temporal o agencias de contratos temporales como subcontratistas para colmar la demanda de pedidos. Las personas trabajadoras han denunciado estas prácticas, entendiendo que se trata de indicios claros de cesión ilegal de trabajadores<sup>112</sup>.

La mayor parte de estas incorporaciones se producen a través de contratos temporales de corta duración y a jornada parcial, entre 15 y 30 horas semanales. Se utilizan con el objetivo de reducir costes y tener control sobre la demanda en determinadas franjas horarias. El uso de estos métodos ha acarreado que algunos representantes sindicales y trabajadores denuncien estas prácticas como fraude de ley. La argumentación que expresan reside en el hecho de que las plataformas no justifican esta fórmula contractual, que se emplea de forma no temporal y ordinaria durante la actividad de la empresa y que tampoco tiene un criterio mercantil detrás. Por otro lado, estas prácticas chocan con la reforma laboral de 2021, que trata de reducir los contratos temporales para aquellas situaciones de alta demanda ocasional e imprevisible<sup>113</sup>.

Este modelo de subcontratación tiene otro problema: el abuso en los horarios de las personas trabajadoras subcontratadas. Las quejas van acerca de aspectos tan importantes

---

<sup>110</sup> LAHERA FORTALEZA, J. y GÓMEZ SÁNCHEZ, V.: “Regulación laboral en España de las Plataformas Digitales: Presente y Futuro, *Revistas de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm.7, 2023, pág 41

<sup>111</sup> *Íbidem*, pág 42

<sup>112</sup> SANZ DE MIGUEL, P. et al.: op.cit, pág 10

<sup>113</sup> *Íbidem*, pág 11

como la obligación de hacer horas complementarias más allá de los límites legales, la falta de notificación con antelación suficiente de los cambios de horario o la ausencia de respeto por los descansos mínimos previstos por la legislación laboral, así como el impago de las horas extras debidas realizadas fuera de la jornada habitual, en horario nocturno o en días de fiesta. Esta forma de actuar de *Uber Eats* va claramente en contra de la supuesta autonomía de los trabajadores y refuerza el hecho de que en realidad se tratan de trabajadores asalariados<sup>114</sup>.

En cuanto a las condiciones contractuales a las cuales son sometidos estos trabajadores, los encuestados reportan algunas cláusulas abusivas sobre las condiciones en las cuales desarrollan su trabajo. Algunas se refieren al empleo de un vehículo propio, otras a los pesos límites que pueden llevar a sus espaldas e, incluso, la obligación de aceptar todos los pedidos que les sean asignados. Y es que este tipo de abusos e irregularidades se producen en un marco en el cual no existe ninguna regulación que los detenga. La principal ventaja de la subcontratación es que permite eludir los convenios colectivos más protectores. Las empresas de subcontrata aplican el Convenio Estatal de Empresas de Mensajería (que no se renueva desde el año 2006) o otros convenios del sector del comercio. En ambos casos, no están adaptados a la situación que enfrentan los *riders*, en concreto, una mayor inseguridad en su trabajo, así como particularidades que, directamente, no están previstas en ninguno de estos cuerpos legislativos<sup>115</sup>.

En cuanto a la plataforma *Just Eat*, no se vio obligada a realizar importantes cambios dentro de su organización empresarial. En la práctica, ya funcionaba como intermediaria entre negocios de restauración y consumidores, siendo los repartidores trabajadores de los primeros. Esta plataforma es la única que funciona verdaderamente como centro de comunicación entre la oferta y demanda<sup>116</sup>.

Por último, otra manifestación de empleo irregular que se ha dado de forma transversal en el sector de reparto a domicilio es, sin duda, el subarriendo de cuentas. Esto es que una cuenta en una plataforma, que pertenece a un trabajador en concreto, se cede a terceros, que conocen la contraseña y hacen pedidos por su cuenta. Son pactos extracontractuales. Por lo general, la persona subarrendadora paga entre un 20% y un 40% de

---

<sup>114</sup> *Ídem*

<sup>115</sup> *Íbidem*, pág 12

<sup>116</sup> LAHERA FORTALEZA, J. y GÓMEZ SÁNCHEZ, V. op.cit.,: pag 6

lo ganado en los repartos al arrendador que, aunque sea todavía muy reciente, está muy extendido en el sector. Los repartidores e inspectores de trabajo apuntan a que ésta es una de las principales vías de entrada en el mercado laboral del sector de reparto de comida. Los arrendadores suelen ser autónomos con cuentas en la plataforma *Glovo*, pero se da en otras aplicaciones. Algunos repartidores encuestados señalan que los arrendadores de cuentas también repercuten el gasto del IRPF que tienen que pagar como autónomos. Esto adquiere un matiz más precario cuando analizamos a los arrendatarios. Estos, en cambio, suelen ser personas sin papeles, inmigrantes que vienen a España y que, debido a las limitaciones administrativas, no pueden acceder a un empleo regular. Esta es su única forma de entrar en el mercado laboral<sup>117</sup>.

Las empresas del sector, conociendo esta situación (la cual salió en diversos medios de comunicación), anunciaron varias medidas para poder atenuar el uso de la *app* por parte de terceros, como, a modo de ejemplo, reconocimientos faciales o medidas para los clientes en caso de que el repartidor no coincida con la foto dada. Aunque estas reformas se hayan dado, lo cierto es que esos controles son relativamente fáciles de sobrepasar. De manera indirecta, al no establecer mayores controles, las empresas acceden a que estas personas entren dentro de sus aplicaciones y obtengan pedidos, obteniendo a cambio una mayor cantidad de fuerza de trabajo y que, por ello, puedan bajar los costes salariales. De esta forma, se crean mercados laborales segmentados, en los cuales hay tipos de trabajadores en función de los derechos que poseen, creando una realidad aún más precaria y afectando a personas trabajadoras migrantes<sup>118</sup>.

En definitiva, habiendo visto todo lo anterior, estas empresas de plataformas han limitado lo máximo posible la aplicación de la nueva normativa laboral, lo cual ha supuesto uno de los principales frenos al avance en derechos de las personas trabajadoras. Esto se debe a la construcción de su negocio y estrategia comercial, que se basa en la lógica de la economía del contenedor: estas empresas necesitan alcanzar el mayor número de personas y de volumen de negocio para que éste sea rentable. Por ello se ahorran costes laborales en la contratación de autónomos. Han defendido su modelo de trabajo a ultranza, incluso con métodos y vías de presión hasta ahora desconocidas, como las amenazas de abandonar el país o recurrir a lobbistas en los parlamentos autonómicos y nacional. Nos encontramos con una

---

<sup>117</sup> *Ibidem*

<sup>118</sup> SANZ DE MIGUEL, P. et al.: op.cit, pág 15



realidad empresarial distinta, en el sentido de que estos comportamientos podrían darnos indicios de nuevas estrategias de activismo empresarial y su impacto en la economía y en el trabajo<sup>119</sup>.

## **6. EL ESTABLECIMIENTO DE UN NUEVO MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES. ESPECIAL REFERENCIA A SENTENCIAS Y REGULACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **6.1 JURISPRUDENCIA**

#### **6.1.1. ASUNTO C-434/15, ASOCIACIÓN PROFESIONAL ÉLITE TAXI CONTRA UBER SYSTEMS SPAIN S.L.**

En el año 2015, el Juzgado de lo Mercantil nº3 de Barcelona, mediante auto de 16 de julio de 2015, solicita al Tribunal de Justicia de la Unión Europea una petición de decisión prejudicial, dentro del asunto C-434/15, en el marco del conflicto judicial entre la Asociación Profesional Élite Taxi y *Uber Systems Spain, S.L.* El 20 de diciembre de 2017 se emitió la sentencia, resolviendo esta controversia, que pasamos a analizar <sup>120</sup>.

La solicitud versa sobre dos aspectos: en primer lugar, la interpretación del artículo 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y del artículo 1 de la Directiva 98/34/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a los aspectos jurídicos de la sociedad información y si son de aplicación en dicho supuesto; en segundo lugar, analizar, desde la perspectiva de la normativa europea, si la compañía demandada, *Uber*, cumple o no con la normativa de competencia en el mercado<sup>121</sup>.

En realidad, el porqué de traer esta sentencia a colación se basa en la calificación jurídica que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea realiza sobre la entidad demandada. En concreto, esta señala que *Uber* es una mera conexión entre los trabajadores particulares que ejercen de conductores no profesionales y la demanda de transporte, asumiendo, aunque

---

<sup>119</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: op.cit. pág 18

<sup>120</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15) Apartado 13

<sup>121</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15) Apartado 18

sea de manera implícita, que la empresa no interviene en ningún otro aspecto. A este respecto, señala el TJUE que *“un servicio de intermediación consistente en conectar a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano constituye, en principio, un servicio distinto del servicio de transporte, que consiste en el acto físico de desplazamiento de personas o bienes de un lugar a otro mediante un vehículo”*; *“deben interpretarse en el sentido de que ha de considerarse que un servicio de intermediación, como el del litigio principal, que tiene por objeto conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano”*<sup>122</sup>.

Habiendo visto lo anterior, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea califica como intermediario a la compañía *Uber*. Esto es relevante debido a que la raíz de la controversia entre los trabajadores y las plataformas digitales es, precisamente, detectar si las empresas son meras intermediarias o si se lucran con el trabajo ajeno y laboral de su personal trabajador. Asimismo, no podemos soslayar la breve valoración de las personas que prestan sus servicios en esta clase de plataformas, a saber: *“en una situación como la que describe el juzgado remitente, en la que el transporte de pasajeros lo realizan conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, el prestador de este servicio de intermediación crea al mismo tiempo una oferta de servicios de transporte urbano, que hace accesible concretamente mediante herramientas informáticas, como la aplicación controvertida en el litigio principal, y cuyo funcionamiento general organiza en favor de las personas que deseen recurrir a esta oferta para realizar un desplazamiento urbano”*. El Tribunal llega a tal extremo de seguir admitiendo esto a pesar de que varios párrafos más adelante admite que la empresa sí impone ciertas condiciones sobre cómo ejercer la prestación del servicio o el salario que otorga a su personal<sup>123</sup>.

Aunque el tema principal de esta sentencia no versa acerca de la laboralidad o no de los prestadores de servicio, sí significó una aproximación al surgimiento de las nuevas plataformas digitales y sus nuevas formas de proporcionar trabajo. Se categorizó a estas empresas como intermediarias y a sus trabajadores como particulares que ejercen de conductores no profesionales dentro de la plataforma. No obstante lo anterior, el Tribunal de

---

<sup>122</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15) Apartado 34

<sup>123</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15) Apartado 38

Justicia de la Unión Europea analizó la situación de la laboralidad en la siguiente sentencia que se va a estudiar a continuación<sup>124</sup>.

### **6.1.2 ASUNTO C-692/19, TRABAJADOR CONTRA YODEL DELIVERY NETWORK LTD**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea trató este asunto de la laboralidad del trabajo en las plataformas digitales a través del Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava), de 22 de abril de 2020, en el Asunto C-692/19, “B” contra Yodel Delivery Network Ltd<sup>125</sup>.

El caso comienza por un conflicto entre “B” (nombre ficticio), un *rider*, y la empresa Yodel Delivery Network Ltd, que se somete al *Watford Employment Tribunal*, un Tribunal Laboral inglés, el cual hace una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con fecha de 19 de septiembre de 2019, bajo el amparo del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Esta solicitud pedía una resolución preliminar acerca de la interpretación de los preceptos dispuestos en la Directiva 2003/88/EC, del Parlamento Europeo y del Consejo, respecto a ciertos aspectos de la organización del tiempo de trabajo y, por otro lado, averiguar el estatuto legal del empleado denunciante dentro de la empresa<sup>126</sup>.

Los hechos reconocidos son los siguientes: primero, “B” es un trabajador que presta sus servicios de manera exclusiva a la compañía; segundo, su contrato de trabajo dispone que son trabajadores autónomos, lo cual incluye que usan su propio vehículo para el transporte; tercero, el trabajador es libre de aceptar o no los encargos que se le proponen, asimismo, está habilitado para delegar sus funciones en subcontratistas; cuarto, su remuneración está fijada aunque puede variar en función de la zona de entrega; quinto, el trabajador solicita ser considerado como trabajador por cuenta ajena<sup>127</sup>.

Las cuestiones a resolver, de acuerdo al Tribunal inglés, son las siguientes: para comenzar, el hecho de que este *rider* pueda prestar sus servicios a otras compañías, ¿lo

---

<sup>124</sup> STJUE Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15)

<sup>125</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19)

<sup>126</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 1

<sup>127</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartados 5-19

convierte en un trabajador autónomo?; segundo, si está habilitado contractualmente para subcontratar a terceros que hagan su labor, ¿tiene que ver en el estatus laboral del impugnante?; por último, ¿cómo se interpreta en el derecho del trabajo europeo el hecho de que el trabajador pueda rechazar los pedidos que le envía la empresa?<sup>128</sup>

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea comienza declarando, como punto inicial, que la Directiva 2003/88 no define el concepto de trabajador. No obstante, este término ha sido aclarado por la jurisprudencia del TJUE. De conformidad con lo anterior, la relación laboral implica la existencia de una relación jerárquica entre el trabajador y el empleador. La característica principal del trabajo asalariado vendría a ser que la persona trabajadora presta sus servicios a un empleador, bajo el poder de dirección de éste, a cambio de una retribución salarial<sup>129</sup>.

Por otro lado, el Tribunal sostiene que la noción de trabajador autónomo puede variar en función de la ley nacional de cada Estado miembro. Pero que tal cosa no evita que la normativa laboral europea no pueda entrar a calificar la situación laboral y denominarla como trabajo asalariado si cumple con lo anterior. Ese es el caso de aquellas personas que, aunque son contratadas como trabajadores autónomos bajo la normativa laboral, administrativa y tributaria, actúen bajo la dirección del empresario, en particular, con respecto a su libertad de elección de horario, trabajo y cantidad, incluso, sin compartir el riesgo y ventura típicos de la actividad empresarial. En cuanto al trabajador autónomo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea entiende que es aquel que tiene en su mano la decisión de cuánto tiempo trabajar y de qué forma hacerlo. Señalado lo anterior, es turno de analizar la existencia o no de relación laboral entre la empresa y el demandante<sup>130</sup>.

1. Con respecto a la subcontratación de personal, se empieza apuntando lo obvio: es compartido por ambas partes la posibilidad de que el trabajador destine su trabajo o parte del mismo a un tercero dispuesto a ello, siempre y cuando posean las habilidades básicas para desempeñar su trabajo con eficiencia. Esto supone un criterio de selección objetivo, por lo cual el trabajador no puede escoger a individuos al azar o de forma arbitraria<sup>131</sup>.

---

<sup>128</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 20

<sup>129</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 27

<sup>130</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 31

<sup>131</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 41

2. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea admite sin atisbo de dudas el hecho de que el trabajador demandante posee el derecho de aceptar o rechazar los encargos ofertados a su elección, suponiendo un límite al poder del empresario, ya que éste no puede imponer su forma de dirección sobre el empleado<sup>132</sup>.
3. De la prueba documental puesta a disposición del Tribunal, se considera que es factible para el demandante ofertar sus servicios de forma retribuida a otras empresas del sector, incluyendo aquellas que hagan competencia directa a la empresa demandada<sup>133</sup>.
4. Por último, en opinión del Tribunal, el trabajador posee la facultad de ordenar el tiempo y horario de trabajo como él desee, a pesar de que los encargos que realiza deberán ser efectuados en un horario normal por los requerimientos inherentes de la profesión<sup>134</sup>.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por todo lo anterior, aprecia un factor de independencia en el proceder del empleado, puesto que disfruta de un régimen contractual que le permite tener margen de discreción en su trabajo y en cómo se efectúa. La Directiva 2003/88/EC, en definitiva, no puede interpretar y clasificar como trabajador por cuenta ajena a aquellos que cumplan las características ya mencionadas<sup>135</sup>.

## **6.2 LEGISLACIÓN: PROPUESTA DE DIRECTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA**

La Unión Europea tiene como objetivo promover el bienestar y desarrollo económico y social de las personas trabajadoras que residen en el continente europeo a través de la creación de actos legislativos de obligado cumplimiento para los Estados Miembros.

Las personas trabajadoras que ofrecen sus servicios mediante plataformas digitales, no obstante, habían sido olvidadas por la legislación laboral europea, si bien es cierto que se mencionan en algunos actos legislativos de la UE, como la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles. Sin embargo, a partir del año 2018, su realidad social es cada vez más conocida. La Recomendación del Consejo de Empleo,

---

<sup>132</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 32

<sup>133</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 33

<sup>134</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 42

<sup>135</sup> Auto TJUE Asunto B contra Yodel Delivery Network Ltd. . (C-692/19) Apartado 45

Política Social, Sanidad y Consumidores, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, con fecha de 6 de diciembre de 2018, es precisamente uno de los primeros documentos que se dirige a este problema. En dicho documento se apunta a que las personas que ofrecen sus servicios a través de plataformas, generalmente, se encuentran excluidas de los regímenes de protección social, provocando serias consecuencias en su situación socioeconómica<sup>136</sup>.

Con posterioridad, la preocupante condición de las personas trabajadoras en plataformas digitales se hizo cada vez más patente. Junto a lo anterior, la pandemia de la COVID-19 acrecentó y desarrolló la economía digital, reconfigurando el tejido empresarial y laboral de la Unión Europea. De esta forma, se estima que los ingresos de la economía de las plataformas digitales de trabajo en la UE han aumentado en torno a un 500% en los últimos cinco años; asimismo, el número de trabajadores que prestan sus servicios a estas compañías asciende a más de 28 millones de personas y se prevé que para el año 2025 esta cifra llegue a los 43 millones<sup>137</sup>.

La Comisión Europea presentó su propuesta de Directiva 2021/0414, sobre las nuevas formas de trabajo en las plataformas digitales a ambos colegisladores (el Consejo y el Parlamento Europeo) el 9 de diciembre de 2021. Este texto responde al compromiso de la Unión Europea con la implementación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que ha sido aceptado de buen grado por los Estados Miembros y los agentes sociales durante la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021<sup>138</sup>.

El objetivo general de la Directiva propuesta es la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales. Se abordarán desde tres prismas: en primer lugar, garantizar que las personas trabajadoras sean categorizados como trabajadores por cuenta ajena y reciban los derechos laborales y protección sociales acordados; en segundo lugar, garantizar la equidad y la transparencia en la

---

<sup>136</sup> Recomendación del Consejo (CE) de 8 de noviembre de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. *Boletín Oficial del Estado*, 387, de 15 de noviembre de 2019. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2019-70048> Revisado el día 1 de marzo de 2024

<sup>137</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>138</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas; en tercer lugar, mejorar y asegurar la aplicación efectiva de las normas a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en plataformas digitales<sup>139</sup>.

El artículo 1 de la Propuesta de Directiva establece el objeto y el ámbito de aplicación de las medidas. Servirá para la mejora de las condiciones laborales de las personas que realicen su trabajo en plataformas digitales, así como su correcta designación como trabajadores por cuenta ajena y la mejora en la transparencia del algoritmo de las plataformas digitales. Para ello, continúa el artículo 3, la Directiva exige a los Estados miembros que dispongan y apliquen los mecanismos adecuados para asegurar y garantizar que las personas trabajadoras en plataformas digitales sean clasificadas como laborales, en lugar de ser falsos autónomos, de acuerdo a la legislación nacional y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El artículo 4 establece una presunción legal de que existe una relación de trabajo por cuenta ajena cuando entre la plataforma digital y sus empleados sea aquella quien posea los elementos para la ejecución del trabajo. Se entenderá que la empresa tiene poder de dirección sobre el trabajo cuando se cumplan al menos dos de las siguientes condiciones: primero, la empresa es capaz de determinar el nivel de remuneración o establece límites máximos para éste; segundo, exige a la persona trabajadora que respete determinadas normas respecto a la vestimenta o ejecución del trabajo; tercero, que la empresa supervise la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos; cuarto, que la empresa restrinja la libertad y capacidad del trabajador para organizar su horario de trabajo, incluso mediante sanciones; quinto, la empresa limite la posibilidad del trabajador de establecer una base de clientes habituales o de terceros con los que realizar la prestación del servicio. Los Estados miembros están obligados a crear procedimientos idóneos para garantizar que se impone esta presunción. El artículo 5 señala, no obstante, que dicha presunción tendrá la posibilidad de ser refutada y corresponderá hacerlo a la empresa<sup>140</sup>.

Con respecto a la gestión algorítmica, los artículos 6 y ss. de la Propuesta de Directiva regulan la transparencia de los sistemas de decisión algorítmicos. Para comenzar, el

---

<sup>139</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>140</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

artículo 6 dispone que los Estados miembros deberán exigir a las plataformas digitales que muestren a los trabajadores acerca de “*los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas*” y “*los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta*”. Con respecto a los sistemas automatizados, la Directiva pide que se enseñen los principales parámetros que tienen en cuenta a la hora de tomar decisiones, incluyendo el tratamiento que se da a los datos personales de las personas trabajadoras, así como los motivos subyacentes cuando se restrinja, suspenda o cancele la cuenta de algún trabajador o se deniegue la remuneración<sup>141</sup>.

El artículo 7 de la Directiva estipula que los Estados miembros obligarán a las empresas de plataformas digitales a supervisar y evaluar de forma periódica el impacto que tienen los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en la ejecución del trabajo e introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas. Para ello estas compañías deberán acudir a personas humanas que realicen esta función, y no a sistemas algorítmicos. Asimismo, sigue el artículo 8, los Estados miembros forzarán a las empresas en plataformas digitales a que respeten el derecho de los trabajadores a obtener una explicación escrita que sea clara y adecuada de cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema algorítmico de toma de decisiones. Al igual que en el caso del artículo 7, estas empresas deberán designar a una persona para que pueda debatir y aclarar los hechos con la persona trabajadora. El artículo 8 continúa declarando el derecho de estos trabajadores a impugnar las explicaciones dadas frente a la empresa, a través de un canal de comunicaciones establecido específicamente al respecto. La respuesta de la empresa será motivada y a la mayor brevedad, aunque, en cualquier caso, el plazo será de una semana a partir de la recepción de la solicitud y, para el caso de que sean pequeñas o medianas empresas, el plazo se podrá ampliar a dos semanas desde el mismo momento. Si la decisión vulnerara los derechos de los trabajadores,

---

<sup>141</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.



la plataforma digital rectificará dicha decisión sin demora o, cuando esto no sea posible, ofrecerá una indemnización adecuada<sup>142</sup>.

El artículo 9 de la Propuesta de Directiva establece que los trabajadores que presten sus servicios para plataformas digitales podrán designar a representantes acerca de las decisiones que puedan conducir a la introducción de nuevos sistemas automatizados o la modificación sustancial de éstos. Tanto si estos trabajadores nombran representantes como si no, tendrán derecho a seleccionar la asistencia de un experto en la medida que lo necesiten para que les informe acerca de los cambios anteriormente descritos. En el caso de que la plataforma digital supere los quinientos trabajadores, los gastos del experto serán a cargo de la empresa, siempre que sean proporcionados<sup>143</sup>.

Los artículos 11 y siguientes de la Directiva regulan la transparencia en la prestación del empleo. Empieza el artículo 11 obligando a los Estados miembros que exijan a las empresas de plataformas digitales que declaren ante las autoridades competentes en materia de empleo y protección social a aquellas personas trabajadores que presten sus servicios. Asimismo, el artículo 12 establece que las empresas deberán poner a disposición los siguientes datos: en primer lugar, el número de personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad y su situación contractual; en segundo lugar, los datos relativos a las condiciones de contratación de esas personas, siempre que sean impuestas unilateralmente por la plataforma digital y sean de aplicación a un gran número de trabajadores. La información será actualizada cada 6 meses o 1 año si son empresas medianas o pequeñas; y, en el segundo supuesto, cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones de contratación<sup>144</sup>.

El artículo 13 estipula el derecho a la reparación. Este requiere a los Estados miembros para que creen un sistema eficaz y competente para la resolución efectiva de litigios y que las personas trabajadoras tengan acceso, cuando se vulneren los derechos

---

<sup>142</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>143</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>144</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

comprendidos en esta Directiva, a una indemnización adecuada. Además, de acuerdo al artículo 14, los representantes y entidades que tengan intereses legítimos en la defensa de los derechos de las personas que presten sus servicios a las plataformas digitales tendrán derecho a participar de cualquier procedimiento judicial o administrativo cuyo objeto sea la defensa de los derechos introducidos por esta Directiva. Los representantes de los trabajadores y entidades podrán actuar en nombre de la persona perjudicada o en su apoyo cuando ésta así lo consienta.<sup>145</sup>

Por otro lado, el artículo 16 de la Directiva estipula que los Estados miembros deberán dar las herramientas necesarias a los órganos jurisdiccionales para que obliguen a las empresas de plataformas digitales a revelar cualquier prueba pertinente que esté bajo el control de ésta, en los procesos relativos a una correcta designación de la situación laboral<sup>146</sup>.

El artículo 15 regula el canal de comunicación para personas que prestan sus servicios en plataformas. Los Estados miembros deberán velar por que se cree un canal de comunicación para las personas trabajadoras con el objetivo de que éstas se puedan comunicar entre sí y con sus representantes legales. Las empresas no podrán acceder a este canal ni tampoco supervisarlos<sup>147</sup>.

El artículo 18 de la Propuesta de Directiva expone que los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para la prohibición del despido, en el caso de que las personas trabajadoras ejerzan alguno de los derechos establecidos en el texto legal. Asimismo, si un trabajador considera que ha sido despedido en el empleo de estos derechos, podrá pedir a la plataforma que proporcione mediante un escrito los fundamentos que justifican tal decisión. Cuando la controversia se resuelva en sede judicial, la carga de la prueba corresponderá a la

---

<sup>145</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>146</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>147</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

empresa y deberá demostrar que no se ha despedido a esa persona por el uso de sus legítimos derechos<sup>148</sup>.

El artículo 19 regula las sanciones correspondientes a la transgresión de los derechos comprendidos en los artículos 6, 7.1 y 7.3, 8 y 10 de la Directiva. Las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento 2016/679 serán capaces de vigilar estos derechos también. De acuerdo al artículo 51 de dicho Reglamento, estas autoridades serán nombradas por cada Estado miembro y serán independientes. Por tanto, cada Estado miembro nombrará una autoridad pública independiente que vigile los derechos obtenidos por los trabajadores gracias a esta Directiva. Por otro lado, las multas se establecerán en una cuantía máxima de 20 millones de euros o, si es una empresa, el 4% de su volumen de negocio anual global, escogiendo aquella cantidad que sea superior entre esas dos (al igual que el artículo 83.5 del Reglamento 2016/679). Aunque los Estados miembros podrán estipular otro régimen de sanciones cuando adopten en sus legislaciones nacionales los derechos comprendidos en la presente Directiva, siempre y cuando éstas sean efectivas, proporcionadas y disuasorias<sup>149</sup>

Las disposiciones finales establecen dos aspectos importantes: en primer lugar, la presente Directiva no supondrá una justificación para eliminar el nivel de protección ya adquirido por las personas trabajadoras en las legislaciones nacionales; en segundo lugar, los Estados miembros podrán incorporar más medidas que beneficien a los trabajadores de plataformas digitales (la Directiva menciona la posibilidad de aplicar convenios colectivos o de mejorar las añadidas por la Directiva)<sup>150</sup>.

## **7. CONCLUSIONES**

Tras llevar a cabo un extenso análisis de las nuevas relaciones laborales surgidas por el auge de las nuevas tecnologías, se puede alcanzar la tesis de que el Derecho del Trabajo,

---

<sup>145</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>146</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

<sup>147</sup> Propuesta de Directiva 2021/0414, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 762, de 9 de diciembre.

como disciplina autónoma, ha de tomar consciencia de estas nuevas formas de empleo con el objetivo de proteger a los trabajadores, aunque sin olvidar los avances legislativos y jurisprudenciales que se han dado recientemente. Esto lo examinaremos en los siguientes puntos:

**PRIMERA.-** La economía virtual es un fenómeno global que se ha dado gracias a la creciente pauperización y proletarización de la sociedad como consecuencia de la crisis del año 2008. La cada vez mayor presencia de los formatos en línea crea nuevas formas de colaboración entre usuarios, los cuales poseen grandes ventajas, sin duda, como una mayor agilidad en la conexión entre personas y empresas, así como nuevos sectores económicos en alza. Fruto de lo anterior son grandes empresas como *Uber* o *Cabify*. En definitiva, es un modelo económico que ha venido para quedarse.

No obstante lo anterior, es un modelo que, pese a las obvias ventajas que posee, pone en una situación muy precaria a los trabajadores. Las empresas, al no tener a sus trabajadores en una sede presencial, actúan como si no tuvieran deberes con respecto a aquellos, haciéndoles firmar contratos en muy malas condiciones laborales, excusándose en que no forman parte de la plantilla. Este fenómeno supone una evaporación de las responsabilidades del empresario, ocultándose en las páginas de Internet.

**SEGUNDA.-** Esta creciente precarización de las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios en línea ha acarreado mayores protestas y quejas de los propios trabajadores y de los colectivos sindicales, que, en mayor medida, han acudido a plantear sus pretensiones a los Tribunales de Justicia, pidiendo una recategorización de su posición en la empresa.

La persona trabajadora en línea, por lo general, no se ve involucrada en modelos de trabajo asalariados tradicionales, sino que las empresas, aprovechando su situación de superioridad, los consideran como autónomos o autónomos económicamente dependientes. Por lo que su situación ya no es la misma que la del trabajador asalariado más habitual: en teoría, se trata de una relación entre dos empresarios.

Sin embargo, la lucha en los Tribunales sería más compleja: inicialmente, hubo una gran disputa jurisprudencial entre los múltiples Tribunales Superiores de Justicia por la

clasificación normativa de estas personas. Había algunos que sostenían la tesis de que los trabajadores de estas empresas eran autónomos, apoyándose en su libertad de horarios y de forma de hacer las tareas; mientras que otros Tribunales apreciaron que, en realidad, esas personas eran asalariadas de la empresa, no teniendo libertad horaria y que la empresa tenía la potestad de imponer el salario que quisiese al trabajador.

Eventualmente, esta disputa sería resuelta por el Tribunal Supremo, que analizando la situación, razonó que, en efecto, estas personas trabajadoras no eran autónomos, sino trabajadores asalariados, haciéndose eco de los argumentos esgrimidos por cierta parte de la jurisprudencia y de la doctrina laboralista. En concreto, que estos empresarios ejercían las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa o indirecta, apropiándose del resultado del trabajo e imponiendo un sistema de geolocalización; mientras que los trabajadores no tenían libertad horaria y eran castigados por el sistema si hacían las cosas mal o no cumplían los objetivos impuestos por la empresa.

El conflicto en los Tribunales supuso un momento muy importante para alzar la importancia de la situación de estas personas trabajadoras y fomentar un debate acerca de su categorización. Las leyes, hasta ese momento, no regulaban relaciones de esa índole, por lo que hubo mucha disputa en torno a ello.

**TERCERA.-** El legislador español tomó nota del asunto. Tras un extenso debate social, se llegó a la aprobación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores perpetrada por el Real Decreto-Ley 9/2021. Esta sonada modificación introdujo una presunción de laboralidad en las relaciones de trabajo consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.

La legislación española aprecia que esta clase de trabajo es asalariado, puesto que entra dentro de las características previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Pero esta ley no estuvo exenta de fallos y de críticas. En mi opinión, ciertamente es una modificación legislativa que desaprovechó algunas cosas, como un mayor abundamiento en la regulación del algoritmo o que la presunción sea *iure et de iure*, sin embargo, sí que ha supuesto un paso en la buena dirección para poder acotar y regular esta situación, protegiendo a las personas trabajadoras como parte débil de la relación.

**CUARTO.-** La reacción de las empresas que se han visto afectadas ha sido difusa, pero en general podemos apreciar una conducta en contra de la consolidación de los derechos de los trabajadores. Así las cosas, no es de extrañar que, a pesar de la entrada en vigor de la ley, muchos trabajadores no hayan sido debidamente recalificados, e, incluso, que no lo harán a menos que haya una denuncia de por medio.

Desde mi perspectiva, la *Ley Rider* iba encaminada a ayudar a esta clase de personas y es cierto que tiene problemas. Pero, sin duda, el mayor obstáculo para el aseguramiento de los derechos de las personas trabajadores ha sido el sector empresarial, los cuales, desde el primer momento, se han opuesto a cualquier alteración de su modelo productivo.

**QUINTO.-** Este fenómeno no es exclusivo de España, sino que se enmarca en un contexto de globalización económica. Esto significa que muchos países de nuestro entorno tienen la misma problemática. Por ello es interesante examinar la postura de los organismos pertenecientes a la Unión Europea.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se inclinó por la posición a favor de que los trabajadores en plataformas digitales mantienen una relación laboral con el empresario, al apreciar indicios de organización empresarial y apropiación de los frutos del trabajo.

Más interesante aún, es la propuesta de Directiva de la Unión Europea, que pretende homogeneizar la normativa laboral de los Estados Miembros. Esta legislación establece que los trabajadores que presten sus servicios en plataformas digitales sean considerados como asalariados, y no como autónomos. Asimismo, añade otros derechos relativos al algoritmo y a indemnizaciones por despidos.

Que la Unión Europea se involucre en este complejo problema es una señal inequívoca de que la postura en favor de la laboralidad es la más comprensiva y compatible con los derechos laborales de las personas trabajadores. Además, implica que la mayor potencia económica mundial asiente un precedente, siendo un ejemplo a nivel mundial, y desequilibre la balanza a favor de los trabajadores, obligando a las empresas a adoptar sus regulaciones, mucho más beneficiosas y justas para éstos.

**SEXTO.-** A título personal, considero que una vez explicado todo lo anterior, cabe mencionar que el Derecho es una realidad cambiante. Lo cual implica que las relaciones laborales también son víctimas de estas alteraciones. En la actualidad, debido al auge de *Internet*, se observa una creciente fluidez y liquidez en las relaciones laborales. Por ejemplo, con el fenómeno del teletrabajo. El empresario se desliga cada vez más de sus obligaciones con respecto a sus trabajadores, pues lo único que conecta a ambos es una pantalla. No se trata de una relación laboral tradicional, sino que tiene nuevas connotaciones, lo cual no conlleva a que las características esenciales de las relaciones laborales no persistan, puesto que yacen ocultas.

Ante esta situación, el Derecho del Trabajo debe ser una disciplina ágil, que sea capaz de regular los nuevos tipos de relaciones laborales que surjan con la nueva modernidad digital a la que hoy hacemos frente. Así, los principios del Derecho del Trabajo no son inmutables, puesto que se tienen que adecuar a la realidad socioeconómica, cada vez más cambiante y líquida. Así, el requisito de dependencia y subordinación en las relaciones de trabajo, debido al surgimiento de *Internet*, queda aún más debilitado y difuso. Es precisamente el objetivo del Derecho del Trabajo apreciar estas nuevas situaciones y evitar la explotación laboral.

Asimismo, con respecto al algoritmo, es necesario que la regulación en esta materia sea más exhaustiva y concreta. Puesto que muchas decisiones son tomadas por el sistema algorítmico, del cual, en muchos casos, no se sabe cómo funciona con exactitud. Resulta de vital importancia para el Derecho del Trabajo legislar para conocer con profundidad los entresijos del algoritmo y poder advertir y denunciar cualquier tipo de discriminación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- GOERLICH PESET, J.M.. y GARCÍA ORTEGA, J. et al: *Derecho del Trabajo*, Ed.Tirant Lo Blanch, Valencia, 2023
- OMAR GARCÍA, H.: El trabajo mediante plataformas digitales y el problema de su calificación jurídica: ¿Autónomo, dependiente o ambos a la vez?, *Revista Jurídica del Trabajo*, núm.1, 2020
- RASO DELGUE, J.: La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2017,
- GROMPONE, J.: “Prólogo”, en A.A.V.V., *Disrupción, Economía Compartida y Derecho*, FCU, Montevideo, 2016
- CANALS, A y HÜLSKAMP, I: “Economías de Plataforma y negocios colaborativos”, *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, nº14, 2020
- DAGNINO, E.: “Labour and labour law in the time of the on-demand economy”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O.: “El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, número 6, 2019.
- FERNÁNDEZ-TRUJILLO MOARES, F.: “Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida”, *Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, número 1, 2020
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: “El trabajo en las plataformas digitales de reparto” (2019).
- DE LAS HERAS GARCÍA, A y LANZADERA ARENCIBIA, E.: “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº extraordinario 2019
- Ginès i Fabrellas, A: “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *Labos*, Vol. 2, nº1
- OCAÑA, J.M.: “*La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa*”, Aranzadi, Navarra, 2021
- SANZ DE MIGUEL, P. et al.: “El empleo irregular tras la Ley Rider: ¿nueva regulación, idénticas estrategias empresariales?”, *Revista Española de Sociología*, nº32, 2023
- GINÈS I FABRELLAS, A: “ El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “ley rider”, *Iuslabor*, Vol. 2, 2021
- CRUZ J.: “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo, *Revista de Derecho Social*, nº83, 2018



- MOLINA, O.; PASTOR, A. (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”. En Fausto Miguélez (coord.) La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. et al.: New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, *JRC Science for Policy Report*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “La calidad del trabajo en la economía de plataformas”, Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico, Nota informativa nº 5, 2018
- DIZ, C. et al.: Reaprendiendo a trabajar: saberes que cuidan en el manejo de algoritmos entre riders, *Revista de Antropología*, nº78, 2023
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm.7, 2023
- CARDENAS, J. (2021, 18 de noviembre) Deliveroo deja España: te explicamos cómo le afecta a los riders. *Newtral*.
- LAHERA FORTALEZA, J. y GÓMEZ SÁNCHEZ, V.: “Regulación laboral en España de las Plataformas Digitales: Presente y Futuro, *Revistas de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm.7, 2023, pág 41