



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL FENÓMENO DE LA
ECONOMÍA DE PLATAFORMAS:
EL CASO GLOVO.
*Los glovers: ¿Falsos autónomos?***

Alumna: Joana Gallego Santos

Director: Jorge Pérez Pérez

Grado en Relaciones Laborales

18 de marzo 2020

Resumen:

El presente trabajo consiste en un análisis sistemático de las características de la relación contractual entre los *glovers* y la empresa Glovo. Para realizar este análisis se recurren a las sentencias de diferentes Tribunales españoles y a los argumentos utilizados en las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, incluye una breve introducción a la economía de plataformas y se describen las características establecidas en la legislación de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores autónomos, así como las inclusiones de ambos en los diferentes regímenes de la Seguridad Social. También se tiene en cuenta las medidas legislativas, así como las resoluciones de los Tribunales que han adoptado otros países. Asimismo, se incluye la perspectiva de la Unión Europea sobre el trabajo en la economía de plataformas y las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en casos de plataformas digitales. Todo este análisis va encaminado a determinar si los *glovers* son trabajadores por cuenta ajena o son trabajadores autónomos.

Abstract:

This research consists in a systematic analysis of the characteristics of the contractual relation between *glovers* and Glovo Company. To realize this analysis, I use the judgments of the different Spanish courts and the argument used in the act of Labor Inspection and Social Security. Besides, includes a breve introduction to the platform economies and describes the characteristics established in the legislation of the employers who work for someone else and the self-workers as well as the inclusions of both in the different regimes of the Social Security. Also, is considered the legislative actions, as well as the resolutions of the Courts that other countries adopted. Likewise, it included the perspective of the European Union about the work in platform economies and the resolutions of the Justice Court of the European Union in cases of digital platforms. This analysis is focused to determinate if the *glovers* are workers who work for someone else or self-workers.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
INTRODUCCIÓN.....	5
I- EL FENÓMENO DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA.....	7
II-CONCEPTO DE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA Y TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA E INCLUSIONES EN LOS RÉGIMENES DE LA SS.	12
2.1. Trabajador por cuenta ajena.....	12
2.2. Trabajador por cuenta propia o Autónomo	13
III- ANÁLISIS DEL CASO GLOVO	15
3.1. Funcionamiento de la empresa Glovo.....	15
3.2. Argumentos de los Tribunales a favor de la laboralidad	20
3.3. Argumentos de los Tribunales a favor de la extralaboralidad	29
3.4. Argumentos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	34
IV- PERSPECTIVA DE LA UE Y DERECHO COMPARADO	36
4.1. Perspectiva de la Unión Europea	36
4.1.1. Directiva UE 2019/1152.....	36
4.1.2. Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017. Caso de la Asociación Profesional Élite Taxi/ Uber Systems Spain SL (Asunto C-434/15)	36
4.1.3. Auto del TJUE de 22 de abril de 2020. Caso Yodel Delivery Network (Asunto C-692/19).	37
4.2. Derecho Comparado: Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por otros países europeos	40
4.2.1. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Italia .	40
4.2.2. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Francia	41
4.2.3. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Reino Unido.....	43
V-CONCLUSIONES.....	45
5.1. ¿Los <i>glovers</i> son trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta ajena?.....	45
5.2. ¿Existencia de una posible solución al problema?.....	47
BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA	49
ANEXOS	54

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- **CAC:** *Central Arbitration Committee*
- **ITSS:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- **IWGB:** *Independent Workers' Union of Great Britain*
- **LETA:** Ley 20/2007 de 11 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- **RETA:** Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- **RG:** Régimen General
- **SJSO:** Sentencia Juzgado de lo Social
- **SS:** Seguridad Social
- **STJUE:** Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **STSJ:** Sentencia Tribunal Superior de Justicia
- **TJUE:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **TRADE:** Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
- **TRLET:** Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- **TRLGSS:** Real Decreto Legislativo 8/2015 sobre la Ley General de la Seguridad Social
- **UE:** Unión Europea

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolla dentro del fenómeno de la economía de plataformas, en concreto, se centra en el análisis de la relación contractual que existe entre la empresa Glovo y sus repartidores. Glovo es una empresa que se dedica a la recogida y al envío de pedidos a domicilio. La recogida y el envío de estos pedidos los realizan repartidores que llevan a cabo su prestación de servicios desplazándose en bicicleta o en motocicleta por la ciudad. Este tipo de repartidores han sido denominados *riders* y concretamente Glovo denomina a sus *riders* como *glovers*. Estos trabajadores mantienen una relación contractual con Glovo como trabajadores autónomos, pero no todos los expertos ni los mismos *riders* están de acuerdo con esta calificación ya que creen que se les debería considerar trabajadores por cuenta ajena.

En los últimos años se ha generado un gran debate en cuanto a la calificación de estos trabajadores. Este debate ha llegado a los Tribunales en multitud de ocasiones, por lo que existe mucha conflictividad judicial. Hay Tribunales que sostienen que estos trabajadores cumplen con todos los requisitos para ser trabajadores por cuenta ajena. Por otro lado, otros Tribunales sostienen que se les debe calificar como trabajadores autónomos al no cumplir todos los requisitos establecidos en el artículo 1.1 TRLET. Es un tema de actualidad que está poco regulado, en consecuencia, las fuentes doctrinales a las que recurrir son escasas. Los pocos autores que se pronuncian sobre este tema lo hacen en su mayoría mediante sus blogs. En cambio, existe mucha doctrina judicial al ser un tema tan conflictivo.

El objetivo fundamental de este trabajo es analizar si los *glovers* son trabajadores por cuenta propia o son trabajadores autónomos, mediante un análisis sistemático de las notas de laboralidad. El segundo objetivo es determinar si existe alguna solución para acabar con las discrepancias en la calificación de los *riders*. Para cumplir estos objetivos, mi trabajo se compone de cinco capítulos.

El primer capítulo del trabajo está dedicado al fenómeno de las economías colaborativas. En este capítulo encontraremos una breve introducción del fenómeno desde diferentes perspectivas, observando a su vez los diferentes tipos y agentes que intervienen en dicha economía.

El segundo apartado va destinado a definir los conceptos de trabajador por cuenta ajena y de trabajador por cuenta propia o autónomo, establecidos en el TRLET y la LETA respectivamente. Así como las inclusiones de estos trabajadores en los diferentes regímenes de la SS establecidos en el TRLGSS. Junto a la figura de trabajador autónomo, se define la figura de TRADE recogida también en la LETA y que es clave para la calificación de los *glovers*.

En el tercer capítulo, en primer lugar, se analiza el funcionamiento de la empresa Glovo. A continuación, se lleva a cabo un análisis sistemático de las notas de laboralidad de los *glovers* establecidas en las sentencias. Se divide el análisis sistemático entre las sentencias que han resuelto a favor de la laboralidad y las sentencias que apoyan la extralaboralidad de estos trabajadores. En el último apartado del capítulo, se encuentran los argumentos adoptados por la ITSS en sus actas. Debido a que no puedo acceder a dichas actas he tenido que recurrir a las sentencias y al blog de Adrian Todolí.

En el cuarto capítulo se muestra la perspectiva de la UE respecto al trabajo en la economía de plataformas mediante las directivas adoptadas y resoluciones del TJUE. También en este capítulo se analiza el derecho comparado, observando las medidas legislativas y judiciales adoptadas en tres países europeos sobre el trabajo en plataformas digitales.

Finalmente, se realizarán las conclusiones resolviendo si los *glovers* son trabajadores por cuenta ajena o son trabajadores autónomos. También se recogerán las posibles soluciones que se podrían adoptar para acabar con las discrepancias respecto a la calificación de los *riders*.

He querido realizar mi trabajo de fin de grado sobre esta cuestión porque creo que es un tema de actualidad gracias a las últimas actas de la ITSS. Además, creo que es un tema interesante porque incluye nuevas formas de prestación de servicios que años atrás eran inimaginables y han surgido gracias al incremento de las plataformas digitales. Por lo tanto, quiero analizar qué se esconde bajo el fenómeno de la economía de plataformas y determinar si estos trabajadores son realmente trabajadores por cuenta ajena o autónomos.

I- EL FENÓMENO DE LA ECONOMÍA COLABORATIVA

Para analizar el caso de la empresa Glovo, primero tenemos que entender el fenómeno de la economía colaborativa. La economía colaborativa lleva centenares de años practicándose, pero ha ido evolucionando a lo largo de los años. Antiguamente se entendía la economía colaborativa como el intercambio de bienes entre personas, popularmente conocido como trueque. Esta práctica era habitual entre vecinos, amigos y conocidos. Todo el mundo había llevado a cabo alguna vez este tipo de práctica, pero desconocían el concepto de economía colaborativa.

Las primeras en popularizar el término en 2010 fueron Botsman y Rogers, gracias a la publicación de su libro *What's Mine Is Yours*¹. Botsman ofreció una conferencia en TEDxSydney² ese mismo año, donde expuso las ideas del consumo colaborativo desarrolladas en su libro. Explicó que internet elimina los intermediarios existentes creando una economía *Peer to Peer*, es decir, la economía de igual a igual. Esta economía se desarrolla gracias a cuatro factores clave: la importancia de la comunidad, el torrente de redes sociales *Peer to Peer* y la tecnología a tiempo real, las preocupaciones sobre el medio ambiente y por último la recesión mundial que impactó de lleno sobre los consumidores tras la crisis. Estos cuatro factores se fusionaron y dieron lugar al consumo colaborativo.

Según Botsman, en el consumo colaborativo existen tres sistemas: los sistemas de redistribución, los sistemas de producto-servicio y el estilo de vida colaborativo. En los sistemas de redistribución se distribuyen bienes de personas que ya no le dan utilidad a ese producto a otras personas que lo necesiten. En cambio, en los sistemas de producto-servicio solo se paga por el beneficio que nos aporta el producto sin convertirnos en propietarios de este. Por último, el estilo de vida colaborativo se caracteriza por el intercambio de recursos intangibles como el dinero, las habilidades o el tiempo.

¹ Botsman, R., Rogers, R. (2010) *What's Mine Is Yours: The Rise Of Collaborative Consumption*. New York: Harper Collins.

² TEDxSydney. Rachel Botsman: en defensa del consumo colaborativo. Recuperado: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption?language=es (visitado por última vez: 17/05/2020)

Por otro lado, Sharing España³ hace una distinción entre la economía colaborativa, la economía bajo demanda y la economía de acceso. Consideran que la economía colaborativa puede estar formada tanto por modelos de producción, de consumo o de financiación generados a causa de las relaciones que surgen entre iguales o de las que surgen entre particulares y profesionales mediante plataformas digitales. Su objetivo es dar otra utilidad a bienes y recursos existentes que están en desuso de una forma eficiente y sostenible. Se considera economía colaborativa tanto si existe o no una contraprestación entre los usuarios que intervienen. En cambio, entienden la economía bajo demanda como aquella que agrupa a modelos de consumo y provisión de servicios en la que aparece un intermediario entre la oferta y la demanda, llevándose a cabo a través de plataformas digitales. Este intermediario es un profesional que ofrece sus servicios habitualmente a cambio de una remuneración y con ánimo de lucro. El servicio del intermediario se crea en el momento que surge la necesidad del consumidor. Por último, entienden la economía de acceso como un modo de consumo en el cual una empresa con finalidad comercial proporciona a los usuarios unos bienes para su utilización temporal. Tienen la capacidad de adaptarse al tiempo de uso efectivo de los usuarios y de flexibilizar la localización.

Sharing España⁴ diferencia cuatro tipos diferentes de relaciones que surgen y reflejan los agentes que intervienen en la economía colaborativa. En primer lugar, encontramos las relaciones e intercambios entre particulares (P2P) donde se aplicará el régimen jurídico civil. En segundo lugar, estarían las relaciones e intercambios entre particulares y profesionales (P2B). En tercer lugar, estarían las relaciones e intercambios entre profesionales y consumidores (B2C). Por último, nos encontraríamos con las relaciones e intercambios que se dan de profesional a profesional y se aplicará el régimen jurídico mercantil (B2B).

La perspectiva aportada por la Comisión Europea entiende la economía colaborativa como modelos de negocio que ayudan a facilitar las actividades de las plataformas

³ Organización que agrupa las principales empresas de la economía colaborativa en España. Rodríguez, S. (2017) *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España y Adigital. Página. 9. Recuperado de: <https://www.fidefundacion.es/attachment/810605/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁴ Rodríguez, S. (2017) Op Cit. Página. 13.

colaborativas⁵. Crean a su vez un mercado abierto con el fin de utilizar de forma temporal los bienes o servicios ofrecidos. Según la Comisión Europea, en la economía colaborativa intervienen tres agentes diferentes. En primer lugar, encontramos a los prestadores de servicios que pueden ser particulares que ofrecen sus servicios de forma ocasional o trabajadores que se dedican profesionalmente a ello. En segundo lugar, nos encontramos con los usuarios de los servicios. En tercer y último lugar encontramos a los intermediarios, estos ponen en contacto a los dos agentes anteriores (particulares o profesionales y usuarios) a través de una plataforma.

Otra forma de definir la economía colaborativa diferente a las anteriores es la propuesta por Schor y Attwood-Charles⁶. Ambos señalan los elementos que tienen en común las plataformas y destacan cuatro elementos. El primer elemento del que hablan es el rol central de las tecnologías de la información, que estructuran las transacciones con plataformas o aplicaciones. El segundo elemento es la dependencia existente de la calificación de los usuarios de estas plataformas o aplicaciones y de los sistemas de reputación. El tercer elemento es que deben tener una estructura de igual a igual, es decir, de particular a particular. El cuarto y último elemento es la consideración de los proveedores como trabajadores independientes, en sus responsabilidades se encuentra contar con las herramientas necesarias para realizar la prestación de servicios.

Más tarde, Schor⁷ comprende que la economía de plataformas va más allá del consumo colaborativo que describieron en un principio Botsman y Rogers, que va encaminado a aumentar el uso de activos duraderos. También diferencia la economía bajo demanda y

⁵Comisión Europea (2016) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa. Página. 3. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁶ Schor, J y Attwood-Charles, W. (2017) The Sharing Economy: labor, inequality and sociability on for-profit platforms, *Sociology Compass*, vol. 11, núm. 8. Página 5. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soc4.12493> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁷ Schor, J. (2017) Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: findings from a qualitative study of platform providers, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 10, núm. 2, Páginas 10-11. Recuperado de: https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/SharingEconomyInequality.pdf (visitado por última vez: 17/05/2020)

gig labor de la economía colaborativa, las clasifica como aquellas que para realizar su actividad necesitan un lugar de servicios. En cambio, Schor define la economía de plataformas de una forma más amplia. Según Schor, la economía de plataformas engloba a todas esas compañías con ánimo de lucro que utilizan plataformas o aplicaciones, calificaciones y datos de reputación y que además utilizan la tecnología digital para gestionar los intercambios.

Todolí por su parte, entiende el fenómeno de la economía colaborativa como un tipo de empresa que funciona mediante una plataforma virtual⁸. Este tipo de empresas tienen como finalidad la explotación de bienes personales infrautilizados, convirtiendo a los propietarios de estos bienes en microemprendedores. De esta forma se aumenta la competencia en el mercado y a su vez se provee a los clientes de más opciones. La clave del éxito de la economía colaborativa se encuentra en la sencillez del servicio que ofrecen a los usuarios. La sencillez que nos aportan a nuestras vidas lo cambia todo, en un solo clic podemos pedir la cena desde nuestro sofá o reservar plaza en un coche compartido para nuestro próximo viaje.

Por lo tanto, gracias a las nuevas tecnologías y al aumento del uso de las plataformas digitales en estos últimos años ha favorecido el incremento de la economía colaborativa. Estas nuevas tecnologías han hecho que se pueda vender un producto u ofrecer un servicio de una manera mucho más fácil, rápida y accesible para los usuarios. La facilidad que nos han aportado estas plataformas ha revolucionado el mundo.

Pero, por otro lado, también existen críticas hacia las economías colaborativas, muchas de ellas se centran en el calificativo de colaborativas⁹. Ya que cada vez este tipo de economía se aleja más de la idea de colaboración bajo la que se construyó en un primer momento. Asimismo, se crean nuevas empresas en base al modelo de economía colaborativa, pero algunos de los partícipes no cumplen con el requisito de que los bienes

⁸Todolí, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Valencia: Tirant Lo Blanch. Páginas. 5-13.

⁹ Gil, J. (2018). ¿Qué son las economías colaborativas? *Revista Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 141. Página. 56

que se utilicen para este negocio sean bienes ociosos. Es decir, que sean bienes que se encuentran en desuso momentáneamente. Como por ejemplo alquilar tu coche o tu casa cuando estás de vacaciones. Pero al popularizarse este tipo de modelo económico creado principalmente para las transacciones entre particulares, muchos profesionales se han incorporado a este tipo de plataformas al ver una gran oportunidad para maximizar sus beneficios. Gil¹⁰ ante esta situación propone que cuando hablemos de economía colaborativa diferenciamos entre los particulares que cumplen con los principios de la economía colaborativa y los actores profesionales que no los cumplen.

Como se puede observar, no existe una definición compartida por todos los expertos en la materia sobre la economía colaborativa, cada uno incorpora diferentes matices a su definición. Esto hace que el concepto de economía colaborativa sea aún más amplio y que existan multitud de empresas ligadas a él con actividades muy diversas. También se puede observar que aprecian diferencias entre la economía colaborativa y la economía de plataformas. La economía de plataformas tiene unas características específicas como son la utilización de plataformas o aplicaciones, las calificaciones o datos de reputación y la tecnología digital para su gestión. Algunos ejemplos de empresas muy populares en la actualidad que pertenecen al fenómeno de la economía de plataformas son Uber o Airbnb. Uber se centra en ofrecer servicios de transporte, mientras que Airbnb se centra en el alquiler de alojamientos.

Pero lo que es indiscutible es que la economía de plataformas se ha convertido en un servicio fundamental en nuestra sociedad. Podemos ver reflejada esta importancia en el Real Decreto-Ley 10/2020 de 29 de marzo¹¹. En este se establece un listado con las actividades que se consideran esenciales por el Gobierno durante el Estado de Alarma ocasionado por el Covid-19 y que consecuentemente seguirán llevando a cabo su actividad. Una de las actividades que se consideran esenciales es la desarrollada por plataformas digitales como Glovo que se encargan de la entrega de comida a domicilio.

¹⁰ Gil, J (2018). Op cit Página. 59

¹¹ Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, Boletín Oficial del Estado, 87 4166 (2020)

II-CONCEPTO DE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA Y TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA E INCLUSIONES EN LOS RÉGIMENES DE LA SS.

2.1. Trabajador por cuenta ajena

El concepto de trabajador por cuenta ajena se encuentra en el artículo 1.1 TRLET. Este artículo establece que para que se considere a un trabajador, trabajador por cuenta ajena se tienen que cumplir los siguientes cuatro requisitos: la voluntariedad del trabajo, la ajenidad de este, la retribución y por último estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona sea persona física o jurídica.

El trabajo por cuenta ajena lo debe llevar a cabo una persona física, es una prestación de carácter personalísimo lo que implica la imposibilidad de sustituibilidad del trabajador. La voluntariedad del trabajo conlleva la exclusión de la prestación de servicios personales de forma obligatoria. En cuanto a la ajenidad, podemos encontrar cuatro manifestaciones diferentes: la ajenidad en los frutos o resultados, ajenidad en los medios de producción, ajenidad en los riesgos y ajenidad en el mercado. Además, el trabajador por cuenta ajena presta sus servicios a cambio de una retribución salarial estable y no residual. Por último, estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona sea persona física o jurídica implica que existe una dependencia o subordinación del empresario sobre el trabajador.

En el artículo 8.1 TRLET se recoge la presunción de laboralidad, establece que se presumirá que se ejerce un trabajo por cuenta ajena por toda prestación de servicios que se lleve a cabo dentro del ámbito de dirección y organización de otra persona y que por la prestación de servicios recibe una remuneración de esta. Asimismo, todos los trabajadores por cuenta ajena que no se encuentren bajo algún Régimen Especial de la SS estarán incluidos en el RG según establece el artículo 136 TRLGSS.

2.2. Trabajador por cuenta propia o Autónomo

El concepto de trabajador por cuenta propia o autónomo se encuentra recogido en el artículo 1.1 LETA. Las características que establece la ley para ser trabajador por cuenta propia o autónomo son: realizar de forma habitual, personal, directa, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona una actividad económica o profesional con la finalidad de lucrarse con ella, tanto si dan o no ocupación a otros trabajadores por cuenta ajena. Se puede llevar a cabo la actividad por cuenta propia tanto a tiempo parcial como a tiempo completo. El artículo 305.1 TRLGSS establece la inclusión de los trabajadores autónomos en el RETA.

En cambio, el concepto de TRADE lo encontramos en el artículo 11 LETA. Este artículo determina que los TRADEs son aquellos trabajadores que llevan a cabo una actividad económica o profesional con el objetivo de lucrarse económicamente y que la realizan de una forma continuada en el tiempo, así como de forma personal, directa y preponderante para una persona física o jurídica, calificada como cliente. El TRADE depende económicamente de este cliente, debido a que como mínimo recibe el 75 por ciento del total de su retribución de los rendimientos del trabajo y de las actividades económicas o profesionales que realiza de este cliente.

En el mismo artículo 11 LETA, se establece que para ser TRADE se deben reunir simultáneamente cinco requisitos. El primer requisito que encontramos es que el TRADE no puede tener contratados a trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar una parte o toda la actividad con un tercero, tanto si se trata de la actividad del cliente del que depende económicamente como cualquier otro. Asimismo, existen cinco excepciones a este requisito que están reguladas en el artículo 11.2a) LETA. Estas excepciones son: los supuestos de riesgo por embarazo y por lactancia de un menor de nueve meses; el tiempo de descanso por nacimiento, adopción, guarda legal y acogimiento familiar; el cuidado de un menor de siete años a cargo; tener a cargo un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad en situación de dependencia o por tener a cargo un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

El segundo requisito hace referencia a que el trabajador debe ejecutar su actividad de forma diferenciada a los demás trabajadores que tiene contratados el cliente, independientemente de cuál sea la modalidad de contratación de estos. El tercero fija que el TRADE debe disponer de su propio equipo productivo y su propio material que resulte indispensable para desarrollar su actividad. Tanto el equipo productivo como el material deben ser independientes a los del cliente, siempre y cuando sean de gran relevancia económica. El cuarto requisito recoge que el trabajador debe llevar a cabo su prestación de servicios con sus propios criterios organizativos, al margen de las indicaciones técnicas que pueda llegar a hacer el cliente. El quinto y último requisito, establece que la remuneración que recibirá el TRADE depende directamente del resultado de la actividad realizada, del acuerdo al que ha llegado previamente con el cliente, asumiendo a su vez el riesgo y ventura de la actividad.

Todo el Capítulo III LETA está destinado a los TRADEs, estableciendo cómo será su contrato, su jornada, la extinción contractual y las interrupciones de su actividad, entre otros aspectos. En el artículo 305.2.f) TRLGSS se establece que los TRADEs están expresamente incluidos en el RETA.

III- ANÁLISIS DEL CASO GLOVO

3.1. Funcionamiento de la empresa Glovo

En un primer momento intenté ponerme en contacto con Glovo mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas y redes sociales, pero no obtuve ninguna respuesta por su parte. Al ver que no me contestaban decidí visitar las oficinas de Barcelona, donde me proporcionaron un correo electrónico con el objetivo de ponerme en contacto con el departamento correspondiente para resolver mis dudas, pero tampoco obtuve una respuesta. Ante esta situación, he recurrido a la información que aparece en su página web y a los hechos probados de las sentencias que he analizado.

GLOVO APP 23, S.L es una empresa que se constituyó el día 9 de septiembre de 2014 en Barcelona. Según establecen en su página web, la actividad principal de la empresa es el desarrollo y la gestión de plataformas informáticas mediante las cuales, gracias a las aplicaciones móviles y las páginas web, permite a comercios locales ofertar sus productos a través de la aplicación. Además, hacen de intermediarios entre estos establecimientos comerciales y los clientes finales ya que transportan y entregan el pedido¹².

Glovo llega a acuerdos comerciales con los comercios locales de las zonas en las que opera y a través de la plataforma ofrece productos y servicios de estos comercios a los usuarios de la aplicación. El funcionamiento de la plataforma Glovo consiste en que el cliente solicita la compra de los productos a través de la aplicación de Glovo. Una vez se realiza el pedido y el cliente abona el pago, la empresa envía a uno de sus *glovers* para que recoja y transporte el pedido hasta su destinatario. Además, ofrecen el servicio de transporte de mercancías de un lugar a otro¹³.

Describen a Glovo como una plataforma de intermediación *on demand* de recadería exprés, que tiene la finalidad de facilitar a los usuarios los recados o compras en los establecimientos con los que mantiene acuerdos comerciales. Los recados los llevan a cabo los *glovers*, que son una red de mensajeros/repartidores que realizan su actividad de

¹² GLOVOAPP 23 (2019) Condiciones Generales de Uso y Contratación. Página 1. Recuperado de: <https://Glovoapp.com/documents/terms/es.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

¹³ SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019)

forma independiente y colaboran con Glovo. Cuando están interesados en realizar la prestación de servicios se deben conectar a la plataforma de la empresa, comprometiéndose a su vez a realizar los repartos en un tiempo determinado¹⁴.

Los *glovers* deben superar dos entrevistas antes de incorporarse a la empresa. En la primera se les explica la mecánica de la aplicación y el funcionamiento del reparto de los pedidos. En la segunda entrevista, se le pide al *glover* que acredite el alta en el RETA y también que pague los gastos de asesoría correspondientes. Antes de acabar, se les asigna un correo electrónico y su contraseña con la finalidad de empezar a repartir pedidos¹⁵. Glovo suscribe contratos con los *glovers* como trabajadores autónomos y si sus ingresos por parte de la empresa alcanzan el 75 por ciento del total, suscriben un contrato de TRADE. La retribución de los *glovers* se fija mediante una tarifa base por cada pedido y a esta se le añade el kilometraje y el tiempo de espera sufrido. El cobro de la actividad realizada por los *glovers* se realiza cada quince días mediante el giro de facturas de los repartidores a la empresa. Las facturas son realizadas por Glovo y después se envían a los *glovers* para que den su conformidad¹⁶.

La empresa Glovo ofrece cuatro servicios diferentes: el pedido *partner*, el pedido *no partner*, el pedido sin establecimiento y el pedido sin transacción. El primero de ellos, el pedido *partner* consiste en que un cliente realiza un pedido con un establecimiento con el cual la empresa Glovo tiene un acuerdo comercial. En los pedidos *no partner*, se realiza un pedido a un cliente con un establecimiento con el cual no existe ningún acuerdo comercial. En los pedidos sin establecimiento, el cliente no ha elegido un establecimiento concreto así que el *glover* es el encargado de buscar el establecimiento para adquirir y entregar el producto. El último servicio, de pedidos sin transacción, consiste en el transporte de mercancías de un lugar a otro por el *glover* sin que se lleve a cabo ninguna transacción¹⁷.

¹⁴ GLOVOAPP23. (2019) Op. Cit. Páginas 1 y 2.

¹⁵ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

¹⁶ SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019)

¹⁷ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

Por otro lado, para la asignación de los horarios a los *glovers* se abre un periodo para elegir los horarios dos veces a la semana. Concretamente la elección de horarios se realiza los lunes y los jueves por la tarde¹⁸. La elección de las franjas depende de la valoración personal de cada *glover*, así que los trabajadores con mayor puntuación tienen preferencia a la hora de elegir franja horaria. En la actual versión de la aplicación, la versión *Excellence 3*, la puntuación de los *glovers* se distribuye de la siguiente forma: 35 por ciento por la eficacia, se convierte en forma de porcentaje la puntuación asignada por los clientes en los últimos 40 pedidos realizados por el método de asignación automática; el 35 por ciento por aquellas entregas realizadas en las últimas 72 horas de alta demanda (para ellos denominadas horas diamante); el 10 por ciento por la suma total de pedidos realizados, valorados sobre un total de 750 pedidos; el 15 por ciento por la valoración de los usuarios en los últimos pedidos realizados y el 5 por ciento de las valoraciones realizadas por los establecimientos. La puntuación máxima que puede obtener un *glover* es de 5 puntos¹⁹.

El *glover* en el caso de que no esté activo en el inicio del bloque horario escogido previamente, puede llegar a tener una penalización de 0,3 puntos siempre que la causa no esté justificada. Si en cambio, existe una causa justificada, el trabajador tendrá que comunicarlo a la empresa mediante el procedimiento establecido para que no se aplique la penalización²⁰. Asimismo, Glovo tiene establecido un sistema de puntuación para sus repartidores que clasifica a estos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un *glover* no acepta ningún pedido en el transcurso de tres meses, la empresa puede optar por bajar de categoría al repartidor²¹.

Los *glovers* pueden elegir entre dos modelos diferenciados de asignación de pedidos: la asignación automática y la asignación manual. En el primer modelo denominado asignación automática, la plataforma de forma automática asigna al *glover* cada pedido mediante un algoritmo creado por Glovo que calcula el coste-beneficio del reparto y selecciona al *glover* que minimice los costes. El *glover* puede rechazar pedidos de

¹⁸ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 1ª) nº 1155/2019 de 27 de noviembre (ROJ: STSJ M 11243/2019)

¹⁹ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

²⁰ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

²¹ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

asignación automática sin coste alguno. En el segundo modelo de asignación manual, el *glover* selecciona de forma manual el pedido que quiere realizar entre los disponibles en ese momento sin que la plataforma se los asigne directamente. En el caso de que el repartidor rechace un pedido aceptado previamente cuando se encuentra en ejecución, se le asignará el pedido a otro repartidor que se encuentre por la zona sin penalización²². En el contrato se establece que los *glovers* deben velar por que la duración de cada pedido no supere los sesenta minutos desde que lo acepta²³.

Del mismo modo, existen cuatro criterios de asignación de los pedidos. El primer criterio es que el *glover* tenga activada la aplicación en el bloque horario seleccionado previamente y que haya realizado el *check in*, es decir, que acepte el mensaje automático que se envía mediante la plataforma una vez el repartidor entra en el horario reservado. El segundo criterio es el método de asignación seleccionado por el *glover* (asignación automática o asignación manual). El tercer criterio es la disponibilidad del repartidor, ya que puede estar libre o realizando una entrega. Si el *glover* está realizando una entrega, existe la posibilidad de realizar un segundo pedido mientras se prepara el primero mediante una comunicación con el chat de soporte de la aplicación. El cuarto y último criterio de asignación de pedidos es la proximidad del *glover*²⁴.

Para llevar a cabo su actividad, los *glovers* disponen de una caja con cinchas con el logotipo de la empresa que deben colocarse a su espalda. Así como también disponen de: un soporte para la caja, un soporte para su teléfono móvil, un cargador portátil, una bolsa térmica, una tarjeta de débito (para aquellos pedidos con los establecimientos que no disponen de acuerdo comercial) y un chubasquero. Por todo este material deben abonar a la empresa 10 euros más IVA y depositar una fianza de 60 euros que les será devuelta si dicho material está en buen estado una vez se acabe con la prestación de servicios. Además, el *glover* debe utilizar su propio teléfono móvil y su propia motocicleta o bicicleta para desarrollar esta actividad asumiendo a su vez todos los gastos derivados de

²² SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

²³ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

²⁴ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

su uso. Los *glovers* mediante su contrato no establecen pacto de exclusividad con la empresa, pudiendo así establecer contratos con la competencia²⁵.

²⁵ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019); SJSO Madrid (Sección 33ª) nº 53/2019 de 11 de febrero (ROJ: SJSO 279/2019)

3.2. Argumentos de los Tribunales a favor de la laboralidad

Existen diferentes sentencias sobre la calificación de la actividad realizada por los *glovers*. Algunos Tribunales fallan a favor de los *glovers* acreditando que esta relación es de carácter laboral. Pero, por otro lado, hay Tribunales que sostienen que no se reúnen las características necesarias para que se dé una relación laboral por la que se encuentran en una relación contractual con un trabajador autónomo. A continuación, recogeré los argumentos de los Tribunales a favor de la laboralidad de los *glovers*.

En la STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº715/2019 de 19 de septiembre, el Magistrado Sr. D. Enrique Juanes Fraga explica en su voto particular que existen tres obstáculos para que la relación de los *glovers* se considere de carácter laboral. Estos son: la posibilidad de que el *glover* pueda elegir si estar o no disponible, la elección propia del *glover* de su franja horaria y de la posibilidad de rechazar pedidos sin ninguna penalización. A pesar de estos obstáculos, añade que la empresa al incluir tal cantidad de repartidores con una red organizada y gestionada permite a Glovo otorgar a estos trabajadores cierta libertad porque son fácilmente sustituibles por otros repartidores.

Para facilitar la tarea de analizar la existencia o no de relación laboral, los Tribunales han establecido una serie de criterios²⁶. El primer criterio consiste en que la calificación de la relación laboral no depende de la que se haya establecido en el contrato firmado por las partes, sino que se deben analizar las obligaciones que se han asumido realmente y las prestaciones que se han llevado a cabo efectivamente. En el segundo criterio, se definen los contratos de arrendamiento de servicios y los contratos de trabajo. El contrato de arrendamiento de servicios consiste en un intercambio de obligaciones y prestación de servicios a cambio de un precio o una retribución por los servicios prestados. En cambio, el contrato de trabajo consiste en un intercambio de obligaciones y de prestación de servicios de forma dependiente por cuenta ajena con la contrapartida de una remuneración asegurada. Para que nos encontremos dentro de un contrato de trabajo, se tienen que dar

²⁶ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019); STSJ Madrid (Sala Social, Sección 1ª) nº 1155/2019 de 27 de noviembre (ROJ: STSJ M 11243/2019); STSJ Madrid (Sala Social, Sección 2ª) nº 1223/2019 de 18 de diciembre (ROJ: STSJ M 11591/2019); SJSO Valencia (Sección 5ª) nº 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

las notas genéricas de trabajo y retribución a la vez que las notas específicas de ajenidad y dependencia. Si se dan estas cuatro características, nos encontraremos frente a un contrato de trabajo y en consecuencia quedará sometido a la legislación laboral. El tercer criterio habla del alto nivel de abstracción de las notas de dependencia y ajenidad, que varían dependiendo de las actividades realizadas o del modo de producción²⁷. Debido a esta abstracción, se han establecido una serie de indicios para ayudar a la calificación de la relación.

Se han establecido indicios comunes para las notas de dependencia y ajenidad²⁸. Para la nota de dependencia se han establecido tres indicios. El primero es la asistencia al centro de trabajo por parte del trabajador, así como estar sometido a un horario y desempeñar de forma personal la prestación de servicios. En segundo lugar, encontramos el sometimiento del trabajador a la esfera organizativa del empresario que además programa la actividad del trabajador. En tercer y último lugar, encontramos la ausencia de organización propia del trabajador.

Por otro lado, los indicios comunes que se han establecido para la ajenidad son cuatro. El primero hace referencia a la puesta a disposición de productos elaborados o de servicios realizados del empresario al trabajador. En segundo lugar, encontramos la adopción de las decisiones relativas a las relaciones del mercado o con los clientes por parte del empresario y no del trabajador. En tercer lugar, se establece el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajador. El cuarto criterio establece que dicha remuneración del trabajador debe calcularse según criterios que guarden cierta relación con la actividad realizada, sin estar bajo ningún riesgo ni que pueda suponer un lucro especial como el que caracteriza la actividad del empresario. Pero estos indicios comunes tradicionales que ayudan a identificar elementos de las notas de laboralidad se han quedado atrás ante la

²⁷ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

²⁸ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019); STSJ Madrid (Sala Social, Sección 1ª) nº 1155/2019 de 27 de noviembre (ROJ: STSJ M 11243/2019); STSJ Madrid (Sala Social, Sección 2ª) nº 1223/2019 de 18 de diciembre (ROJ: STSJ M 11591/2019); SJSO Valencia (Sección 5ª) nº 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

aparición de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de trabajo. En consecuencia, quedan obsoletos ante las plataformas digitales²⁹.

También resaltan que a veces resulta difícil calificar una relación como laboral, ya que intervienen diversos elementos que pueden llevar a encuadrarla en distintas ramas del derecho. Por lo que se expone que debemos analizar las notas características que delimitan la relación laboral del artículo 1.1 TRLET. En este artículo, se califica como relación laboral aquella donde la prestación de servicios es de carácter voluntario. Junto a esta voluntariedad se deben dar las notas características de ajenidad, dependencia en la realización de la actividad y retribución de los servicios prestados³⁰. Estas notas características de la relación laboral han sido puestas reiteradamente de manifiesto por los Tribunales³¹.

Para empezar, la voluntariedad hace referencia a que la prestación de los servicios por parte de los trabajadores debe ser una decisión libre y de forma voluntaria. La voluntariedad debe estar presente en todos los contratos debido a que un contrato se fundamenta precisamente en un acuerdo de voluntades³².

En cambio, la ajenidad se divide en cuatro categorías: la ajenidad en los frutos, la ajenidad en los medios, la ajenidad en el mercado y la ajenidad en los riesgos. En primer lugar, en la ajenidad en los frutos, el resultado del trabajo realizado se lo atribuye el empresario de forma directa³³. Glovo es la que recibe el pago de los establecimientos con los que tiene un contrato y las comisiones correspondientes a los clientes finales, de manera que hace suyo el resultado de la prestación del *glover*³⁴.

En cuanto a la ajenidad en los medios, argumentan que los *glovers* son propietarios del vehículo y de su teléfono móvil pero estos bienes tienen un coste económico muy

²⁹ SJSO Valencia (Sección 5ª) nº 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

³⁰ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

³¹ SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

³² STSJ Cataluña (Sala Social) nº 1034/2020 de 21 de febrero

³³ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

³⁴ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

reducido, en comparación con la herramienta verdaderamente esencial que es la plataforma digital de Glovo³⁵. Debido a su valor económico y su utilización auxiliar, tanto el vehículo como el móvil del *glover* se consideran bienes secundarios sin que tengan la finalidad de explotación económica de los mismos³⁶. Según las recientes sentencias dictadas, el hecho de que el medio de transporte utilizado sea propiedad del repartidor no afecta a la calificación del carácter laboral del trabajador, siempre que no tenga la suficiente relevancia económica ni sea la finalidad del contrato establecido. En este caso, predomina el trabajo personal del repartidor en contraposición al vehículo que utiliza para hacer sus repartos porque se considera una herramienta de trabajo³⁷. Además, la aportación de un vehículo propiedad del trabajador en las relaciones laborales es habitual, incluso se prevé en algunos casos en la negociación colectiva³⁸. Este es uno de los argumentos a los que recurre la empresa para defender la inexistencia de laboralidad de los *glovers*, ya que el *glover* realiza su actividad utilizando un vehículo de su propiedad y asume todos los gastos derivados de su utilización.

El gran aporte logístico, en este caso, lo tiene la propia aplicación que es de la titularidad de Glovo y esta tiene el control de forma exclusiva sobre la aplicación. Por lo que la prestación de servicios se podría llevar a cabo sin un vehículo de propiedad del trabajador, pero no se podría realizar sin la aplicación que pone en contacto a los repartidores y a los clientes. En el momento en que Glovo obliga a ceder los datos de los vehículos utilizados por los repartidores y además ceder los datos de sus permisos y de sus licencias de conducción, este argumento carece de sentido³⁹.

Del mismo modo, existe ajenidad en el mercado del *glover* debido a que este no interviene en la fijación de los precios de los servicios y es ajeno a las relaciones establecidas entre los usuarios y los establecimientos. Los *glovers* desconocen qué establecimientos tienen

³⁵ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 1ª) nº 1155/2019 de 27 de noviembre (ROJ: STSJ M 11243/2019)

³⁶ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

³⁷ SJSO Valencia (Sección 5ª) nº 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

³⁸ Como por ejemplo en el caso del Convenio Sectorial de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio BOE 20/12/2016. STSJ Cataluña (Sala Social) nº 1034/2020 de 21 de febrero.

³⁹ SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

acuerdos comerciales con la empresa⁴⁰. Además, es Glovo quien asigna los clientes a los *glovers* a través de su algoritmo.

Por último, por lo que hace referencia a la ajenidad de los riesgos, no se ha demostrado que el repartidor respondiera ante el cliente en ningún caso ni que este asumiera los daños o pérdidas causados. El hecho de no cobrar un pedido no realizado no se traduce en que los riesgos de la actividad sean asumidos por el *glover*⁴¹. Asimismo, el *glover* recibe una retribución fija por cada servicio realizado independientemente del resultado de su actividad y por lo tanto es ajeno a que la empresa obtenga o no beneficios con su actividad⁴².

La tercera nota de laboralidad, la subordinación o dependencia, consiste en que la prestación de servicios se realiza bajo el ámbito de organización y dirección del empresario. Este elemento ha sido calificado por los Tribunales como el decisivo y clave para la calificación de la relación laboral. En el caso de los *glovers*, se pueden encontrar características de la relación que ponen de manifiesto la existencia de dependencia o subordinación. Estas características son: la existencia de órdenes por parte de la empresa a los *glovers*; los procesos estandarizados establecidos por Glovo que deben llevar a cabo, lo que conlleva que el *glover* no disponga de la libertad que caracteriza a los trabajadores autónomos; la fijación de una jornada de trabajo; así como establecer unos días de descanso y el establecimiento de causas de suspensión del contrato⁴³.

Para acceder al puesto de trabajo, los *glovers* tienen que superar dos entrevistas. Durante el transcurso de estas entrevistas, la empresa explica a cada repartidor las instrucciones que deben seguir para el desarrollo de su prestación de servicios. Además, una vez contratados, deben instalarse la aplicación para recibir órdenes concretas sobre la forma de realizar los pedidos y para recibir los pedidos que deberán realizar. La plataforma decide mediante su algoritmo a que *glover* asignar a cada pedido. Con todo esto se observa que existen órdenes a los *glovers* sobre el trabajo y los procedimientos

⁴⁰ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 2ª) nº 1223/2019 de 18 de diciembre (ROJ: STSJ M 11591/2019)

⁴¹ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁴² STSJ Cataluña (Sala Social) nº 1034/2020 de 21 de febrero

⁴³ SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

establecidos que deben llevar a cabo, así como la existencia de un control de la actividad desempeñada. Por lo tanto, esta prestación de servicios no cuenta con la ejecución de la prestación bajo la libertad propia del trabajador autónomo⁴⁴.

Los *glovers* disfrutan de cierta flexibilidad organizativa debido a que pueden activar o no la asignación, rechazar pedidos sin coste o bien comunicar que no puede asistir al trabajo sin que sea necesaria una justificación. Pero esta flexibilidad ofrecida es relativa, porque la preferencia de acceso depende de un sistema de puntuación que tiene en cuenta: la valoración del cliente, la eficiencia demostrada y la realización de pedidos en las horas de mayor demanda⁴⁵, es decir, depende de su valoración y de su posición en el ranking de la aplicación⁴⁶. Además, se establece una penalización para aquel que después de reservar una franja horaria no está operativo en dicha franja⁴⁷. Asimismo, el *glover* siempre dispone de la opción de aceptar o no los pedidos asignados, pero si lo acepta lo debe llevar a cabo bajo las instrucciones de la empresa.

Aunque los *glovers* tengan la libertad de elegir su horario y los días en los que trabajar, Glovo es quien decidirá siempre en última instancia los días, zonas y horarios a realizar por el *glover*. La ausencia de un *glover* se puede suplir fácilmente con la de otro que esté libre y disponible ya que Glovo tiene un gran número de repartidores dispuestos a hacerlo. La posibilidad de la que disponen los *glovers* de cancelar pedidos no supone un inconveniente para que se pueda calificar la relación como laboral⁴⁸.

A través de la aplicación, se controlan y vigilan los movimientos de los repartidores siempre que tengan la aplicación activada. Mientras el *glover* realiza su prestación de servicios, está permanentemente localizado mediante un geolocalizador para contabilizar el kilometraje realizado y para asignar los pedidos mediante el algoritmo⁴⁹. También debe llevar consigo una caja con el logotipo de Glovo. Se considera que existe un control de

⁴⁴ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

⁴⁵ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁴⁶ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

⁴⁷ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁴⁸ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

⁴⁹ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

forma indirecta sobre el trabajo de los *glovers*, a través de la aplicación y de los sistemas de localización y que también existe una dirección de la actividad realizada⁵⁰. El control sirve para fijar la retribución de los *glovers* (kilometraje y tiempo de espera) y además para la asignación de pedidos a los repartidores mediante el algoritmo para reducir costes.

Asimismo, al repartidor se le prohíbe expresamente en su contrato utilizar cualquier tipo de vestimenta o distintivo con la imagen corporativa de la empresa excepto la caja que deben llevar a la espalda a la hora de repartir los pedidos. La utilización de esta caja también se considera una instrucción por parte de la empresa⁵¹. Otra de las notas características de la subordinación o dependencia, es la existencia de un régimen disciplinario. Se puede ver reflejado en la cláusula 8 del contrato suscrito que recoge las causas de desistimiento. Estas causas tienen cierto parecido con las causas genéricas de extinción del contrato de carácter laboral por el incumplimiento grave del trabajador⁵².

Sería impensable que los *glovers* pudieran ejercer su actividad como trabajadores autónomos al margen de la plataforma con sus propios medios. Esto no podría ser así ya que el éxito de las plataformas digitales como Glovo se debe a todo el soporte técnico desarrollado con la aplicación⁵³. Se debe tener en cuenta, que la empresa da una imagen de cara al cliente y este último contrata con la empresa el servicio y no con el *glover* que le ha sido asignado por Glovo⁵⁴. Además, Glovo se publicita tanto en redes sociales como en buscadores, llegando así a muchos más clientes⁵⁵.

La última nota de laboralidad, la remuneración, consiste en la obligación del empresario de abonar al trabajador una remuneración o salario por la prestación de sus servicios. En este caso, la remuneración de los *glovers* se repercute al cliente final. Glovo confecciona la factura que posteriormente será validada por el *glover* conforme a los criterios

⁵⁰ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁵¹ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

⁵² SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

⁵³ SJSO Valencia (Sección 5ª) nº 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

⁵⁴ SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

⁵⁵ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

previamente establecidos por la empresa⁵⁶. La remuneración que reciben los *glovers* en concepto de contraprestación por la actividad llevada a cabo, se fija por cada pedido realizado más una cantidad variable que depende del kilometraje y el tiempo de espera sufrido. Es decir, se trata de un salario por unidad de obra como el que se regula en el artículo 26.3 TRLET⁵⁷.

También resulta determinante y de gran relevancia, que Glovo posea dos aplicaciones diferentes. Una que utilizan los usuarios de la plataforma para realizar los pedidos y otra que utilizan los *glovers* para comunicarse con la empresa y recibir los pedidos. En el caso de la primera aplicación, los *glovers* no tienen acceso a ella. Mientras que, en el caso de la aplicación de los *glovers*, los usuarios son los que no tienen acceso. Esta separación es comprensible debido a la inexistencia de una relación contractual entre los *glovers* y los usuarios de la plataforma⁵⁸.

Glovo interviene tanto en el mercado de trabajo contratando a los *glovers* para llevar a cabo el reparto de los pedidos, como en el mercado de bienes y servicios ofreciendo a los usuarios de la plataforma el servicio de reparto a domicilio. Por lo que estaríamos dentro de una relación triangular característica de las relaciones laborales. Es decir, esta empresa actúa a la vez en el mercado de bienes y servicios y en el mercado de trabajo. El usuario de la plataforma solo interviene en el mercado de bienes y servicios. Mientras que el *glover* solo interviene en el mercado de trabajo. De esta manera, no puede existir una relación contractual entre el usuario de la plataforma y el *glover*⁵⁹.

Después de analizar todos los elementos anteriores, se concluye que la figura del TRADE no encaja con las características de la relación descritas anteriormente⁶⁰. Los Tribunales lo justifican, en primer lugar, porque la actividad no se da fuera del ámbito y dirección de otra persona, incumpliendo el artículo 1.1 y 1.2 d) LETA. En segundo lugar, la empresa es quien asume ciertos riesgos de la actividad que se traducen en circunstancias impuestas

⁵⁶ SJSO Gijón (Sección 1ª) nº 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

⁵⁷ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁵⁸ STSJ Cataluña (Sala Social) nº 1034/2020 de 21 de febrero

⁵⁹ STSJ Cataluña (Sala Social) nº 1034/2020 de 21 de febrero

⁶⁰ STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

por la empresa y es quien tiene el poder de determinar las condiciones de trabajo. En tercer lugar, tampoco se dan las características establecidas en el artículo 11.2.b) LETA que resulta indispensable. Este artículo establece que se debe ejercer una actividad diferenciada de los trabajadores por cuenta ajena contratados por la empresa bajo cualquier modalidad contractual. Tampoco se cumple el artículo 11.2.c) LETA, que recoge que el trabajador debe poseer de una infraestructura productiva y de material propios indispensables para llevar a cabo su actividad y que sean independientes a los del empresario, siempre que sean significativos económicamente en la actividad realizada⁶¹. Este último artículo se refiere a la herramienta verdaderamente esencial. En este caso, la herramienta verdaderamente esencial es la aplicación y no los medios aportados por el *glover* (la bicicleta o motocicleta y el móvil)⁶².

⁶¹ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁶² STSJ Asturias (Sala Social, Sección 1ª) nº 1818/2019 de 25 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

3.3. Argumentos de los Tribunales a favor de la extralaboralidad

Después de analizar los argumentos de los Tribunales a favor de la laboralidad de los *glovers*, corresponde analizar los argumentos de los Tribunales a favor de la extralaboralidad de estos trabajadores. Los criterios en los que se basan los Tribunales para determinar la inexistencia de relación laboral, así como los indicios comunes son los mismos que se establecen para la existencia de laboralidad⁶³.

Para que nos encontremos dentro de un contrato de trabajo se tienen que dar las notas genéricas de trabajo y retribución, junto a las notas específicas de ajenidad en el trabajo y dependencia. Las notas de ajenidad en el trabajo y dependencia definen y caracterizan la relación laboral, pero no se dan en este caso⁶⁴. Por un lado, existen sentencias que defienden la inexistencia de las notas de ajenidad y de dependencia como en el caso de la SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio. En cambio, existen otras sentencias que además de la inexistencia de la ajenidad y la dependencia añaden la inexistencia de una retribución como es el caso de la SJSO Madrid (Sección 39ª) nº284/2018 de 3 de septiembre. En cualquiera de los dos casos coinciden en que no nos encontramos dentro de una relación laboral.

En primer lugar, por lo que hace referencia a la ajenidad, los *glovers* para realizar su prestación de servicios utilizan sus propias herramientas de trabajo. En este caso, serían la motocicleta o la bicicleta que utilizan para desplazarse y un teléfono móvil necesario para recibir los pedidos, esto refleja la inexistencia de ajenidad en los medios. Asimismo, el precio de la prestación de los servicios es el que se encuentra en las tarifas recogidas en el contrato y que serán abonadas por Glovo junto con la factura correspondiente cada quince días. Su retribución depende del número de recados que realice, del kilometraje y del tiempo de espera sufrido. Además, el *glover* responde directamente frente al cliente de la buena ejecución de los pedidos, así como de los posibles daños que puede sufrir el

⁶³ Criterios en el apartado 3.2. Páginas 20 y 21

⁶⁴ SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019)

pedido durante el transporte. Es decir, asume el riesgo y ventura de cada pedido y en consecuencia no se da la ajenidad en los riesgos⁶⁵.

En segundo lugar, se debe entender la dependencia como la situación en la que se encuentra el trabajador sujeto a la esfera organizativa y rectora del empresario, aunque se lleve a cabo de una forma flexible. El *glover* no está sometido a la esfera organizativa y rectora de la empresa, por lo que dispone del dominio completo de su actividad. El trabajador no está sometido ni a un horario ni a una jornada, el mismo *glover* es quien elige los días y las franjas horarias en las que trabajar. De igual manera, el trabajador puede elegir qué pedidos realizar y cuáles no, pudiendo rechazar el pedido después de aceptarlo sin recibir ninguna penalización al respecto. El cliente final es quien valorará el servicio realizado por el *glover*, por lo que el trabajador no está sujeto al régimen disciplinario del empresario⁶⁶. Estas características no podrían cumplirse si se tratara de una relación de carácter laboral debido a que los trabajadores están sujetos a un horario y a una jornada laboral, deben realizar las tareas que le impone el superior sin posibilidad de elegir si aceptarlas o no, debe seguir los métodos establecidos por la empresa, no puede negarse a realizar una tarea impuesta y menos aún abandonar la tarea en ejecución sin tener algún tipo de penalización a cambio⁶⁷.

Continuando con la dependencia, en el método establecido en la aplicación para la asignación de los pedidos se asigna prioridad a aquellos *glovers* que dispongan de mayor puntuación. La puntuación de los *glovers* depende de unos parámetros objetivos y ajenos a la empresa. La existencia de esta puntuación no supone que la empresa ejerza un poder disciplinario o un elemento sancionador sobre los *glovers*, porque no se sanciona a los trabajadores por su baja puntuación ni se le restringe la entrada a la asignación de pedidos⁶⁸. Con este sistema, el *glover* que obtenga más puntos tendrá muchas más

⁶⁵ SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018); STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

⁶⁶ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279); SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019); SJSO Madrid (Sección 17ª) nº12/2019 de 11 de enero (AS/2019/990)

⁶⁷ SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁶⁸ SJSO Salamanca (Sección 1ª) nº 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019); SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

posibilidades de quedarse con los pedidos que escoja previamente. Pero esta preferencia no es comparable a sancionar al que ha obtenido menos puntuación. Solo se premia a los *glovers* que obtengan una puntuación superior debido a la superior calidad o cantidad ofrecida. No se puede considerar un castigo o una sanción para los demás *glovers* porque estos siguen recibiendo pedidos y pueden seguir trabajando con normalidad. Realizar la prestación de servicios en las denominadas horas diamante, que son aquellas horas con mayor demanda, conlleva más puntuación. Pero esto tampoco equivale a una sanción por parte de la empresa, sino que es un incentivo para los *glovers*⁶⁹.

Como el *glover* tiene capacidad de autoorganizarse, GLOVO carece de poder disciplinario sobre estos, salvo en el caso de desistimiento del contrato suscrito. En el contrato, solo se establece un supuesto de sanción para el *glover* de 0,3 puntos cuando no esté operativo en la franja horaria que hubiera reservado con anterioridad. No se restan estos puntos si el *glover* acredita que se debe a una enfermedad u otra causa justificada. Pero la existencia de una sola sanción no es suficiente para considerar que la empresa tiene potestad sancionadora⁷⁰.

El trabajador tampoco está integrado bajo la estructura organizativa de la empresa, debido a que esta última solo decide las tarifas de la prestación de servicios, el lugar donde llevarlos a cabo y el medio por el cual oferta los servicios siguiendo un algoritmo especialmente diseñado para minimizar los costes. Establecen que todas estas características son compatibles con la prestación de servicios de un TRADE. Además, Glovo puede proporcionar indicaciones al trabajador autónomo y establecer el precio de los servicios⁷¹.

Del mismo modo, los *glovers* no tienen que justificar sus ausencias, solo comunicarlas a la empresa. Los días de descanso los decide el propio trabajador, además puede interrumpir su prestación de servicios durante 18 días al año según establece el artículo 14.1 LETA para los TRADE. Tampoco existe pacto de exclusividad entre las partes, por

⁶⁹ SJSO Madrid (Sección 39ª) n° 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁷⁰ SJSO Madrid (Sección 39ª) n° 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁷¹ SJSO Madrid (Sección 39ª) n° 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

lo que el *glover* puede prestar servicios para otras empresas siempre que se respete el porcentaje de dependencia económica establecido en el contrato de TRADE⁷².

En tercer lugar, en cuanto a su retribución depende directamente del número de pedidos que realice, del kilometraje y del tiempo de espera sufrido. Glovo no se nutre financieramente de su actividad como intermediaria entre los *glovers* y sus clientes, sino que lo hace de los acuerdos comerciales que suscribe con los establecimientos, tiendas y comercios, aunque la actividad que realizan los *glovers* sea esencial para la empresa⁷³.

Las sentencias también hacen referencia a que la jurisprudencia señala que lo realmente importante es la realidad material de la relación y no la calificación que se haya dado al contrato suscrito. A partir de esto, argumentan que no se ha demostrado que la relación entre las partes sea de forma diferente a la descrita en el contrato. Reiteran la inexistencia de relación laboral alegando que el *glover* no tiene ni jornada ni horario y que disponía de total libertad para elegir la franja horaria que más le convenía, así como de escoger o rechazar los pedidos a realizar. Además, dispone de libertad de elección de la ruta hasta el destinatario y de realizar el número de pedidos que crea conveniente porque la empresa no le impone realizar un mínimo de pedidos ni la clase de estos. Añaden que el *glover* tiene un contacto directo con el cliente final una vez acepta el pedido y sigue las instrucciones que impone el cliente y no las de la empresa⁷⁴.

Para finalizar, recogen que todos los elementos que se nombran anteriormente no encajan con las notas de subordinación, dependencia, ajenidad y percepción de los frutos por el empresario que son notas características de una relación laboral. En consecuencia, no se puede considerar que estemos dentro de una relación de carácter laboral. Pero sí se cumplen todos los elementos que caracterizan una relación de TRADE definidos en el artículo 11 y siguientes LETA. Es decir, el *glover* no dispone de trabajadores contratados a su servicio, ejecuta su actividad de forma diferenciada a los trabajadores que prestan

⁷² STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279); SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁷³ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279); SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁷⁴ SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

servicios por cuenta ajena en la empresa, utiliza una infraestructura y un material propios necesarios para el desarrollo de su actividad (la motocicleta y el teléfono móvil)⁷⁵.

El repartidor además lleva a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos, teniendo la libertad de escoger franja horaria, la libertad de pedidos a realizar, la ruta a seguir y podía escoger los días de descanso sin tener que justificar las ausencias. Solo recibe ciertas indicaciones por parte de Glovo sobre la zona geográfica, la utilización de la aplicación o la forma de realizar las compras de los clientes con la tarjeta proporcionada por Glovo (cuando se trata de pedidos con establecimientos con los que Glovo no dispone de un acuerdo comercial). Por último, su retribución económica está subordinada al resultado de la actividad realizada, asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Todas estas características de la relación existente entre el trabajador y la empresa se ajustan a la perfección con las condiciones definitorias del régimen de TRADE⁷⁶.

⁷⁵ SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

⁷⁶ SJSO Madrid (Sección 39ª) nº 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018); SJSO Madrid (Sección 17ª) nº12/2019 de 11 de enero (AS/2019/990)

3.4. Argumentos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Debido a que no puedo acceder a las actas de la ITSS, he recurrido al blog de Adrián Todolí y a las referencias de las sentencias sobre los argumentos de la ITSS. En un primer momento, la ITSS emitió un informe en noviembre de 2016 sobre la actividad de Glovo y los contratos de prestación de servicios establecidos en ese momento con los *glovers*⁷⁷.

La ITSS determinó en ese informe que no se podía apreciar la existencia de una relación de carácter laboral entre ambas partes, debido a que no se pudieron observar las notas de laboralidad características establecidas en el TRLET. Es decir, no pudieron comprobar la existencia de dependencia, ni de ajenidad, ni de retribución. Consideraron que no existía una dependencia absoluta del trabajador porque no tiene la obligación de realizar todos los pedidos que se le ofrecen a través de la aplicación. Asimismo, los pedidos no se encargan a un repartidor específicamente ya que son libres de aceptar o no el encargo y la empresa no los penaliza si no se conectan a la plataforma. Tampoco existe disponibilidad del *glover* porque tiene la opción de realizar o no el pedido, esto refleja la inexistencia de subordinación del repartidor frente al círculo organizativo y rector de la empresa. Además, el *glover* lleva a cabo su actividad con sus propios medios, asumiendo a su vez los gastos de dicha actividad.

En 2018 la ITSS de Valencia resolvió que los *riders* de Glovo eran falsos autónomos⁷⁸. Destacaron cuatro elementos que caracterizaban la relación laboral: las instrucciones detalladas por parte de Glovo, el precio del servicio unilateralmente establecido por la empresa, la ajenidad en la marca y la reputación online. Empezando por las instrucciones detalladas, Glovo establece directrices concretas y detalladas a los *glovers* sobre cómo comportarse con los clientes o cómo actuar si se derrama un pedido durante el trayecto, entre otras instrucciones.

⁷⁷ STSJ Madrid (Sala Social, Sección 2ª) nª 1223/2019 de 18 de diciembre (ROJ: STSJ M 11591/2019)

⁷⁸ Todolí, A. (2018) La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos. Aquí los argumentos. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2018/12/26/la-inspeccion-de-trabajo-de-valencia-declara-a-los-riders-de-Glovo-falsos-autonomos-aqui-los-argumentos/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

En segundo lugar, el precio del servicio lo establece de forma unilateral la empresa sin que el *glover* tenga la posibilidad de negociar. Además, en el contrato Glovo se reserva la opción de modificar el precio de estos servicios. Esta unilateralidad ejercida por el empresario no se puede concebir como una relación mercantil entre un empresario y un trabajador autónomo. Esto hace que exista un indicio claro de laboralidad al ver que Glovo busca integrar un conjunto uniforme de trabajadores bajo su dependencia y no un conjunto de profesionales independientes que colaboren con ellos.

En cuanto a la ajenidad en la marca, constituye otro indicio de laboralidad porque la ITSS entiende que los *glovers* son la cara visible de la empresa. Además, el acta destaca que la actividad de Glovo se centra en el reparto de comida a domicilio por lo que no se trata de una simple plataforma digital.

Por otra parte, por lo que hace referencia a la reputación online, los inspectores concluyen que las valoraciones de los *glovers* dependen de cinco circunstancias: el modo de asignación del trabajador (asignación automática o manual), el total de horas trabajadas en la franja horaria escogida, la valoración de los clientes y establecimientos sobre el *glover*, el total de repartos realizados y por último estar en la zona de reparto y darle al *check in* en la aplicación quince minutos antes del horario predeterminado. Si el trabajador empieza a rechazar pedidos, no elige la franja horaria que le recomienda Glovo, si trabaja pocas horas y no se encuentra en la zona de reparto dándole al *check in* quince minutos antes de su turno obtendrá una peor puntuación. Obtener una peor puntuación conlleva que cada vez le lleguen menos pedidos al *glover* así como elegir horarios más tarde que reduce las posibilidades de elección.

Asimismo, los inspectores llegan a la conclusión de que Glovo entrega material a los *glovers*. Concretamente le hacen entrega de una caja para transportar los pedidos, una tarjeta de crédito para los pedidos con establecimientos con los que no tengan suscritos acuerdos comerciales y el pago de un seguro de responsabilidad civil y de accidentes (reduciendo a su vez la ajenidad de riesgos del *glover*).

Finalmente, después de todas las características que encontraron entre la relación existente de los *glovers* y la empresa, concluyeron que los *glovers* eran trabajadores por cuenta ajena y no trabajadores autónomos.

IV- PERSPECTIVA DE LA UE Y DERECHO COMPARADO

4.1. Perspectiva de la Unión Europea

4.1.1. Directiva UE 2019/1152⁷⁹

En esta Directiva se describe el abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, que consiste en el falso trabajo por cuenta propia. Se define el falso trabajo por cuenta propia como aquél que realiza una persona que ha sido declarada trabajador por cuenta propia, cuando realmente cumple con todas las características que son propias de una relación de carácter laboral. Se realiza con la finalidad de evitar las obligaciones tanto jurídicas como fiscales que son inherentes a la condición de trabajador por cuenta ajena. Además, establece que se debe determinar la existencia de laboralidad de un trabajador con los hechos que realmente se desempeñan y no los que describen las partes.

A partir de aquí, dispone que siempre que se cumplan los criterios establecidos por el TJUE sobre el estatus de los trabajadores, los trabajadores de las plataformas digitales estarán incluidos dentro del ámbito de aplicación de esta Directiva. En cambio, aquellos que no sean trabajadores por cuenta propia no se incluirán bajo el ámbito de esta Directiva al no cumplir los criterios establecidos. Por su parte, la OIT emitió un informe en 2019 sobre el trabajo en plataformas digitales y las propuestas para garantizar el trabajo decente⁸⁰.

4.1.2. Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017. Caso de la Asociación Profesional Élite Taxi/ Uber Systems Spain SL (Asunto C-434/15)

La primera resolución del TJUE referente a una plataforma digital similar a Glovo es la STJUE de 20 de diciembre de 2017⁸¹ sobre la empresa Uber Systems Spain SL contra la Asociación Profesional Élite Taxi. Uber se dedica a ofrecer servicios de transporte mediante una aplicación móvil, conecta a través de su tecnología a conductores y

⁷⁹ Directiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

⁸⁰ Véase Anexo 1 sobre el Informe de la OIT.

⁸¹ STJUE de 20 de diciembre de 2017. C-434/15. ECLI:EU:C:2017:981

pasajeros en función de la demanda existente en cada momento⁸². En esta sentencia se establece que la aplicación móvil utilizada por Uber es un elemento clave en la relación contractual. Además, se explica que el servicio de intermediación en este caso forma parte de un servicio global. El servicio global mencionado tiene como elemento principal el servicio de transportes. En consecuencia, la actividad que lleva a cabo Uber queda encuadrada en el servicio del ámbito de los transportes en base al artículo 2.2d) de la Directiva 2006/123⁸³.

El TJUE acaba resolviendo que se debe considerar un servicio de intermediación que tiene la finalidad de conectar, mediante una aplicación y a cambio de un precio, a conductores no profesionales con vehículo propio con personas que buscan desplazarse. Argumentan que esto está directamente relacionado con el servicio de transporte y se debe calificar como un servicio en el ámbito de transportes y no solo como un mero servicio de intermediación.

4.1.3. Auto del TJUE de 22 de abril de 2020. Caso Yodel Delivery Network (Asunto C-692/19).

El 22 de abril de 2020 el TJUE dictó un Auto sobre el caso Yodel Delivery Network⁸⁴. Yodel realiza una actividad similar a Glovo, concretamente se dedica a la entrega de paquetes en Reino Unido incluyendo a una gran variedad de sectores como la moda, el ocio, la salud, el hogar, entre otros sectores⁸⁵. Los *riders* de esta empresa realizan su prestación de servicios con su propio vehículo y teléfono móvil. Además, no están obligados a realizar personalmente la prestación, teniendo la posibilidad de designar sustitutos, aunque la empresa puede vetar al sustituto si no está cualificado. Tienen libertad para escoger su horario de trabajo y establecer el número máximo de pedidos que

⁸² Uber (2020) Cómo usar la app Uber. Recuperado de: <https://www.uber.com/es/es-es/about/how-does-uber-work/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁸³ Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2006 relativa a los Servicios en el mercado interior

⁸⁴ Auto TJUE de 22 de abril de 2020. C-692/19. ECLI:UE:C:2020:288

⁸⁵ Yodel Delivery Network (2020). What makes Yodel your carrier of choice?. Recuperado de: <https://www.yodel.co.uk/about/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

desean realizar. Los repartidores cobran una tarifa fija por paquete que varía según el lugar de entrega y no se encuentran bajo ninguna cláusula de exclusividad en su contrato.

El Tribunal de Empleo de Watford planteó una serie de cuestiones al TJUE, todas ellas encaminadas a preguntar si se debe interpretar que la Directiva 2003/88⁸⁶ excluye a aquellas personas contratadas bajo un contrato de contratista independiente puedan llegar a ser calificadas como trabajadores por cuenta ajena. Contemplándose a su vez que el trabajador pueda subcontratar su actividad o exista la posibilidad de sustitución del trabajador, tener la posibilidad de aceptar o no un pedido, establecer de forma unilateral el máximo de pedidos a ejecutar, realizar al mismo tiempo una prestación de servicios para la competencia sin régimen de exclusividad y por último libertad de horario dentro de unos parámetros.

El TJUE expone que corresponde al órgano jurisdiccional remitente resolver si este repartidor puede considerarse trabajador por cuenta ajena. Sin embargo, el TJUE entiende que no se dan las características de una relación de subordinación entre las partes. Lo justifican con los siguientes argumentos: la posibilidad de subcontratar su actividad o designar sustitutos, la libertad de aceptar o no los pedidos, así como de establecer unilateralmente el número de pedidos que desea realizar, la posibilidad de realizar servicios para la competencia sin ningún régimen de exclusividad y por último fijar las horas de trabajo respetando ciertos parámetros.

Como dice Beltrán en la entrada de su blog sobre este Auto⁸⁷, esta resolución podría causar problemas de encaje con la Directiva 2019/1152. Como he expuesto anteriormente, esta Directiva establece que los trabajadores de las plataformas digitales estarán incluidos en su ámbito de aplicación siempre que cumplan con los criterios del TJUE sobre el estatus de los trabajadores. Además, Beltrán recuerda que la facultad de la que dispone un trabajador de rechazar los pedidos no es suficiente para eliminar la

⁸⁶ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

⁸⁷ Beltrán, I. (2020) El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’). Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

existencia de dependencia entre las partes, en base al artículo 10 de la Directiva. Como tampoco es suficiente que se presten servicios para otras empresas de la competencia de forma simultánea para descartar la dependencia, establecido en el artículo 9 de la Directiva. Asimismo, explica que no puede ser determinante la posibilidad que dispone el trabajador de sustitución porque Yodel puede rechazar a la persona elegida si esta persona no tiene el nivel de competencia requerido.

4.2. Derecho Comparado: Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por otros países europeos

He considerado importante analizar cómo han regulado tres países europeos cercanos a España el problema de los *riders* que prestan servicios en diferentes plataformas digitales similares a Glovo. Concretamente he escogido los casos de Italia, Francia y Reino Unido. Además de las medidas legislativas adoptadas, he añadido las resoluciones de los Tribunales más relevantes en estos países.

4.2.1. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Italia

En Italia se aprobó la Ley n°128⁸⁸ en noviembre de 2019 con el objetivo de regular el trabajo en las plataformas digitales. Esta ley diferencia dos regímenes legales: el de los trabajadores que prestan personalmente el trabajo organizados por el cliente a través de plataformas digitales y el de los trabajadores autónomos que reparten bienes a través de medios de transporte de dos ruedas en áreas urbanas.

En el primer régimen, de los trabajadores que prestan personalmente el trabajo organizados por el cliente a través de plataformas digitales, la ley establece que se apliquen las protecciones laborales a todos aquellos trabajadores que presten servicios de forma técnicamente dependiente. Pero esta nueva medida no presenta grandes diferencias en relación con las protecciones que los trabajadores venían teniendo con anterioridad, debido a que estaban protegidos por el derecho del trabajo al no ser propietarios de los bienes de producción. Mientras en el segundo caso, el de los trabajadores autónomos que reparten bienes a través de medios de transporte de dos ruedas en áreas urbanas, se amplían ciertos derechos a los trabajadores autónomos. Es decir, los *riders* son considerados trabajadores autónomos por la ley italiana⁸⁹.

⁸⁸ LEGGE 2 novembre 2019, n. 128 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali. (19G00137) (GU Serie Generale n.257 del 02-11-2019)

⁸⁹ Todolí, A. (2020) ¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias Internacionales. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Por otro lado, en los Tribunales italianos concretamente en la sentencia de los *riders* de Foodora en Turín (Italia) de 10 de abril de 2018⁹⁰ se declara a los *riders* trabajadores autónomos. La empresa Foodora se dedica al reparto de comida a domicilio, al igual que Glovo. El Tribunal fundamenta la carencia de laboralidad con dos ideas que reflejan la no dependencia en la relación contractual existente. Estas ideas son la libertad de la que disponen estos trabajadores para conectarse y desconectarse de la aplicación, así como la posibilidad que tienen de rechazar pedidos⁹¹.

4.2.2. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Francia

En Francia se reguló por primera vez en 2016 el trabajo en plataformas digitales en la Ley 2016-1088⁹². Concretamente, esta normativa se centraba en la modernización del diálogo social y la seguridad a causa de los accidentes de trabajo. A través de esta ley, se incluyó el concepto de economía colaborativa en el derecho laboral francés. Más tarde, en el Decreto 2017-774⁹³ se especificaron las garantías genéricas que describen la responsabilidad de las plataformas al asumir la aportación de seguros y las formaciones para trabajadores autónomos en circunstancias concretas⁹⁴. Posteriormente en septiembre de 2018, se aprobó la Ley 2018-771⁹⁵, que modifica la Ley 2016-1088. En esta nueva ley se establece que los trabajadores de las plataformas digitales serán trabajadores autónomos cuando las plataformas ofrezcan ciertos beneficios de protección social,

⁹⁰ Sentenza n. 778/2018 pubbl. 07/05/2018 RG n. 4764/2017

⁹¹ Rodríguez, M. (2019) ¿Trabajadores o Freelancers? La controvertida naturaleza de las relaciones de trabajo en la Platform Economy. *Tripalium*. Vol 1. Núm. 1. Página. 29. Recuperado de: <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2019/10/revista-tripalium-nro.-1-2019.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁹² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

⁹³ Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

⁹⁴ San Martín, A. (2019) The Guarantee of Fair and Just Working Conditions in the New Collaborative Economy Models in Europe. *Labour Law Journal*. Vol 70. Página. 174. Recuperado de: <http://www.kokusaishobo.co.jp/portal/wp-content/uploads/2019/09/0648467fc3569047e5aed72ec116feb9.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁹⁵ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

prevención de riesgos y políticas de igualdad, entre otros⁹⁶.

En los Tribunales franceses, la sentencia del Tribunal de Apelaciones de París n°16/12875⁹⁷ resolvió el 9 de noviembre de 2017 que un *rider* de Deliveroo era un trabajador autónomo y no se encontraba bajo una relación laboral. Deliveroo se dedica a la intermediación poniendo en contacto a restaurantes con clientes, ordenando a través de su aplicación comida a domicilio que es repartida por trabajadores independientes. Justificaron que no se encontraba bajo una relación laboral con los siguientes argumentos: el *rider* disponía de libertad para elegir sus horarios y el área de actuación, no estaba sujeto a ningún régimen de exclusividad, utilizaba su propio vehículo, disponía de libertad para elegir la ruta y que utilizara la ropa que le proporcionaba Deliveroo para la prestación de servicios no era un elemento suficiente para determinar la subordinación a la empresa.

En cambio, la resolución de la sentencia del Tribunal de Casación de Francia el 28 de noviembre de 2018 sobre la plataforma digital *Take eat easy*⁹⁸ dictó lo contrario. Esta empresa se encarga de la entrega a domicilio de comida de diferentes restaurantes mediante repartidores que se desplazan en bicicleta. Después de pasar por los Tribunales ordinarios correspondientes, el Tribunal de Casación francés finalmente reconoció la existencia de una relación laboral al encontrar dos elementos de subordinación de gran relevancia. El primer elemento hace referencia a que la aplicación disponía de un sistema de geolocalización que permitía a la empresa conocer la localización en tiempo real del trabajador y el número de kilómetros recorridos. Esto hacía que no se tratara de una simple vinculación del servicio de mensajería y el dueño del restaurante. El segundo elemento consistía en que la empresa ejercía un poder disciplinario sobre los trabajadores, así como la existencia de un control y dirección de los pedidos que caracteriza la subordinación de los trabajadores⁹⁹.

⁹⁶ Aibar, J. (2019) El trabajo en plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social. AISS. Bélgica. Página. 16. Recuperado de: <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

⁹⁷ Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 novembre 2017, n° 16/12875

⁹⁸ Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737

⁹⁹ San Martín, A. (2019). Op cit. Página. 174.

4.2.3. Medidas legislativas y resoluciones de los Tribunales adoptadas por Reino Unido

En la *Employment Rights Act 1996* se reconocen tres tipos de trabajadores: los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores por cuenta ajena y los denominados *workers*. Se describe a los *workers* en la sección 230 de la *Employment Rights Act 1996* como aquellos trabajadores que prestan sus servicios mediante un contrato de trabajo u otro contrato de forma expresa o implícita, tanto oral como escrito. El *worker* se compromete a llevar a cabo cualquier servicio o prestación personalmente para la otra parte que interviene en dicho contrato, pero que no se deba al contrato de un cliente o cliente de alguna actividad profesional o empresa que lleve a cabo el individuo. Asimismo, cualquier referencia al contrato de un trabajador será interpretado en consecuencia. La distinción de los tipos de trabajadores existentes en esta legislación es importante, ya que hay quienes creen que la legislación vigente es lo suficientemente flexible para establecer si los trabajadores de plataformas digitales son o no *workers*. Pero, por otra parte, hay quienes creen que es necesaria una adaptación normativa sobre estas nuevas figuras laborales¹⁰⁰.

En cuanto a las resoluciones de Reino Unido, en noviembre de 2017 la CAC resolvió el caso entre el sindicato IWGB y RooFoods Limited T/A Deliveroo¹⁰¹. En este caso se plantean dos cuestiones centrales, si hay obligación de realizar un trabajo y si existe la obligación personal de los *riders*. Deliveroo defendía que no existía una obligación legal de trabajar ni ninguna obligación de realizar de forma personal el trabajo, mientras que el sindicato IWGB argumentaba lo contrario. Finalmente, la CAC resolvió que la prestación no era de carácter personal por parte de los *riders* de Deliveroo y que por lo tanto no eran trabajadores por cuenta ajena, sino que eran trabajadores autónomos. Al considerar que era posible la sustitución de los *riders*, no entraron en el análisis de las otras características laborales ya que no se cumplía con el carácter personalísimo de la prestación que caracteriza el contrato laboral. Por lo que tuvieron que desestimar la reclamación del sindicato IWGB.

¹⁰⁰ Aibar, J. (2019). Op cit Página. 16

¹⁰¹ Central Arbitration Committee Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 Schedule A1-Collective Bargaining: Recognition decision on whether to accept the application. Case number: TUR1/985 (2016) 14 November 2017

La resolución del CAC fue impugnada por el sindicato IWGB en el Tribunal Superior de Reino Unido. La sentencia de los *riders* de Deliveroo de la Alta Corte de Justicia de Reino Unido de 5 de diciembre de 2018¹⁰² dictó que los *riders* eran trabajadores autónomos, confirmando la resolución del CAC. Fundamentan que son trabajadores por cuenta propia ya que no existe exigencia por parte de los repartidores de una prestación personal de los servicios. En consecuencia, se excluye que la relación contractual entre los *riders* y Deliveroo se pueda tratar de una relación de carácter laboral¹⁰³.

¹⁰² Royal Courts of Justice Strand, London. CO/810/2018 5 December 2018 [2018] EWHC 3342

¹⁰³ Rodríguez, M. (2019). Op cit. Página. 25

V-CONCLUSIONES

5.1. ¿Los *glovers* son trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta ajena?

Después de haber analizado el reciente fenómeno de la economía de plataformas, el funcionamiento de la empresa Glovo y realizado un análisis sistemático sobre las notas de laboralidad recogidas en las sentencias y las actas de la ITSS, creo que se aprecian claramente los elementos de laboralidad establecidos en el artículo 1.1 TRLET. Es decir, existe voluntariedad, ajenidad, dependencia o subordinación y retribución en la relación contractual entre Glovo y los *glovers*.

Se ha demostrado la existencia de ajenidad en los frutos, en los medios, en el mercado y en los riesgos. En primer lugar, existe ajenidad en los frutos porque el resultado de la actividad se lo atribuye el empresario. Se da la ajenidad en los medios porque la herramienta verdaderamente esencial en la prestación de servicios es la aplicación de Glovo y no la motocicleta o el móvil del *glover*. La ajenidad en el mercado existe debido a que el *glover* no interviene en la fijación de precios, la establece Glovo de forma unilateral. Junto a esto, el *glover* desconoce los establecimientos con los que Glovo mantiene acuerdos comerciales. En último lugar, existe ajenidad en los riesgos porque el *glover* recibe una retribución fija por cada pedido realizado independientemente del resultado de su actividad.

En la subordinación o dependencia, se ha demostrado que el *glover* realiza su actividad bajo el ámbito de organización y dirección del empresario. Se justifica la existencia de subordinación o dependencia con los siguientes aspectos: la existencia de instrucciones por parte de la empresa, la asignación de pedidos a los *glovers* mediante el algoritmo, el control indirecto de la empresa mediante la geolocalización, la entrega de material al *glover*, la importancia de la reputación online de los *glovers* para asignar los horarios, que la actividad no se desarrolle bajo la libertad propia de un autónomo, la fácil sustituibilidad de los *glovers* y la imposibilidad por parte de los *glovers* de ejercer su actividad al margen de la empresa.

En la nota de remuneración, los *glovers* reciben una retribución por cada pedido que realizan más una cantidad variable que depende del kilometraje y el tiempo de espera sufrido. Este tipo de remuneración consiste en un salario por unidad de obra como el que se regula en el artículo 26.3 TRLET. Por lo que hace referencia a la voluntariedad, nunca se ha cuestionado su existencia ya que se debe encontrar en cualquier tipo de contrato.

Por otra parte, en cuanto al último Auto adoptado por el TJUE, no ha estado del todo acertado con esta resolución y creo que próximamente corregirá su postura. Esta resolución creo que no va acorde con la Directiva 2019/1152, que establece que los trabajadores de las plataformas digitales estarán bajo el ámbito de esta siempre que cumplan los criterios sobre el estatus de los trabajadores del TJUE. Asimismo, en la Directiva se establece que la libertad de los trabajadores en la ejecución de los servicios prestados, así como la elección de los horarios y la no exclusividad no impiden la existencia de dependencia del trabajador.

En conclusión, los *glovers* son trabajadores por cuenta ajena y por ello deberían quedar encuadrados en el RG como así lo establece el artículo 136 TRLGSS, confirmando la creencia que tenía en un primer momento sobre la relación laboral entre ambas partes. Esto conlleva que no puedan ser considerados TRADEs al no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 11 y siguientes LETA. Para finalizar, como dijo el Magistrado Sr. D. Enrique Juanes Fraga en su voto particular en la STSJ Madrid (Sala Social, Sección 4ª) nº715/2019 de 19 de septiembre reflejando la importancia de la actividad de los *glovers* para la empresa: “El *glover* solo existe porque existe Glovo y a la inversa, Glovo no podría existir sin *glovers*”.

5.2. ¿Existencia de una posible solución al problema?

Una vez llegué a la conclusión de que los *glovers* eran trabajadores por cuenta ajena, me planteé si el problema de los falsos autónomos en plataformas digitales y concretamente en el caso de los *glovers* en España se podría solucionar jurídicamente de alguna forma. Existen diferentes opciones en este caso, una de ellas podría ser la creación de una figura intermedia entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores autónomos, como ya han hecho Italia y Francia.

Las medidas adoptadas por Italia y Francia en cuanto a los *riders* se han anticipado a una posible reforma laboral ante la aparición de estas nuevas formas de prestación de servicios, creando una figura intermedia entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores autónomos. En España se ha intentado que esta figura fueran los TRADEs, pero como se ha podido ver durante el análisis está siendo rechazada por los Tribunales. Esto conlleva que los *riders* solo pueden ser calificados como trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos, ante la inexistencia de esta figura intermedia en la normativa. Es cierto que estas medidas al principio me parecían muy duras porque estaba empeñada en el reconocimiento de la laboralidad de los *riders* y estas figuras intermedias me parecían insuficientes. Pero he llegado a la conclusión de que estas figuras intermedias pueden favorecer a la larga tanto los *riders* como a la empresa.

Viendo las propuestas de ambos países, creo que la propuesta que más favorecería a los *riders* sería la aplicada por Francia porque la considero mucho más proteccionista que la italiana. Como he dicho anteriormente, la propuesta francesa se basa en considerar a los trabajadores de las plataformas digitales como autónomos siempre que las plataformas ofrezcan ciertos beneficios de protección social, prevención de riesgos y políticas de igualdad. De esta forma se mejorarían en gran medida las condiciones laborales de los *riders*.

Aunque creo que la solución propuesta anteriormente sería la mejor opción hoy en día para ambas partes, existen más soluciones. Una de ellas sería que el debate finalmente llegara al Tribunal Constitucional y se establezca jurisprudencia sobre la calificación de los *riders*. Creo que también una de las herramientas que podría ser de utilidad sería actualizar los criterios de laboralidad de la jurisprudencia para adaptarse mejor a las

nuevas formas de trabajo. Otra de las soluciones que podríamos adoptar sería añadir a los *riders* en las relaciones laborales de carácter especial que se regulan en el artículo 2 TRLET. Finalmente, una última propuesta sería flexibilizar el concepto de trabajador en la normativa.

BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

Libros

Todoí, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Referencias Normativas

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 261 11724 (2015)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, 255 11430 (2015)

Ley 20/2007, de 11 de julio, por el que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, Boletín Oficial del Estado, 166 13409 (2007)

Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, Boletín Oficial del Estado, 87 4166 (2020)

Revistas

Aibar,J. (2019) El trabajo en plataformas digitales. Relación con los sistemas de seguridad social. AISS. Bélgica. Recuperado de: <https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/events/3-TGSS-TC-CCC-263219.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Comisión Europea (2016) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Gil, J (2018). ¿Qué son las economías colaborativas? *Revista Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 141, 49-62. Recuperado de: https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/papeles_141.pdf (visitado por última vez: 17/05/2020)

Rodríguez, M. (2019) ¿Trabajadores o Freelancers? La controvertida naturaleza de las relaciones de trabajo en la Platform Economy. *Tripalium*. Vol. 1. Núm. 1. Recuperado de: <https://tripaliumsite.files.wordpress.com/2019/10/revista-tripalium-nro.-1-2019.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Rodríguez, S. (2017) *Los modelos colaborativos y bajo demanda en plataformas digitales*, Sharing España y Adigital. Recuperado de: <https://www.fidefundacion.es/attachment/810605/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

San Martin, A. (2019) The Guarantee of Fair and Just Working Conditions in the New Collaborative Economy Models in Europe. *Labour Law Journal*. Vol 70. Recuperado de: <http://www.kokusaishobo.co.jp/portal/wp-content/uploads/2019/09/0648467fc3569047e5aed72ec116feb9.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Schor, J y Attwood-Charles, W. (2017) The Sharing Economy: labor, inequality and sociability on for-profit platforms, *Sociology Compass*, Vol. 11, Núm. 8. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soc4.12493> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Schor, J. (2017) Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent?: findings from a qualitative study of platform providers, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 10, Núm. 2. Recuperado de: https://www.bc.edu/content/dam/files/schools/cas_sites/sociology/pdf/SharingEconomyInequality.pdf (visitado por última vez: 17/05/2020)

Webs

Beltrán, I. (2020) El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto ‘Yodel Delivery Network’). Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un->

[primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/](#) (visitado por última vez: 17/05/2020)

GLOVOAPP23 (2019) Condiciones Generales de Uso y Contratación. Recuperado de: <https://Glovoapp.com/documents/terms/es.pdf> (visitado por última vez: 17/05/2020)

TEDxSydney. Rachel Botsman: en defensa del consumo colaborativo. Recuperado: https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption?language=es (visitado por última vez: 17/05/2020)

Todolí, A. (2018) La Inspección de Trabajo de Valencia declara a los Riders de Glovo falsos autónomos. Aquí los argumentos. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2018/12/26/la-inspeccion-de-trabajo-de-valencia-declara-a-los-riders-de-Glovo-falsos-autonomos-aqui-los-argumentos/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Todolí, A. (2020) ¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Uber (2020) Cómo usar la app Uber. Recuperado de: <https://www.uber.com/es/es-es/about/how-does-uber-work/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Yodel Delivery Network (2020). What makes Yodel your carrier of choice?. Recuperado de: <https://www.yodel.co.uk/about/> (visitado por última vez: 17/05/2020)

Sentencias

España. Juzgado de lo Social nº33 de Madrid. Sentencia núm. 53/2019 de 11 de febrero (ROJ: SJSO 279/2019)

España. Juzgado de lo Social nº39 de Madrid. Sentencia núm. 284/2018 de 3 de septiembre (ROJ: SJSO 3042/2018)

España. Juzgado de lo Social nº17 de Madrid. Sentencia núm. 12/2019 de 11 de enero (AS/2019/990)

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 715/2019 de 19 de septiembre (AS/2019/2279)

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª). Sentencia núm. 1223/2019 de 18 de diciembre (ROJ: STSJ M 11591/2019)

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 1155/2019 de 27 de noviembre (ROJ: STSJ M 11243/2019)

España. Juzgado de lo Social nº1 de Gijón. Sentencia núm. 61/2019 de 20 de febrero (ROJ: SJSO 280/2019)

España. Juzgado de lo Social nº1 de Salamanca. Sentencia núm. 215/2019 de 14 de junio (ROJ: 2893/2019)

España. Juzgado de lo Social nº5 de Valencia. Sentencia núm. 197/2019 de 10 de junio (ROJ: SJSO 2892/2019)

España. Tribunal Superior de Justicia de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 1818/2019 de 27 de julio (ROJ: STSJ AS 1607/2019)

España. Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala Social). Sentencia núm. 1034/2020 de 21 de febrero.

Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de diciembre de 2017. Asunto: C-434/15. ECLI:EU:C:2017:981

Auto Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020. Asunto: C-692/19. ECLI:UE:C:2020:288

Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 9 novembre 2017, n° 16/12875

Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737.

Central Arbitration Committee Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 Schedule A1-Collective Bargaining: Recognition decision on whether to accept the application. Case number: TUR1/985 (2016) 14 November 2017

Royal Courts of Justice Strand, London. CO/810/2018 5 December 2018 [2018] EWHC 3342

ANEXOS

1-Perspectiva de la OIT relativo a la economía de plataformas digitales. Informe: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

La OIT emitió un informe en 2019¹⁰⁴ sobre las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Es un informe muy completo que consta de seis apartados. En los dos primeros se explican los orígenes de las plataformas digitales y su descripción. A continuación, en los dos apartados siguientes, se establecen quiénes son los trabajadores de las plataformas digitales y cuál es la situación de estos en las plataformas. Los dos últimos apartados del informe tratan los riesgos y las oportunidades de los trabajadores de estas plataformas y cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital respectivamente.

La OIT divide el trabajo en plataformas digitales en dos tipos. Primero encontramos las plataformas en línea, donde el trabajo se ofrece mediante una serie de convocatorias a una audiencia dispersa geográficamente. En segundo lugar, tenemos a las aplicaciones móviles con sistemas de geolocalización que asignan el trabajo a individuos asignados en áreas geográficas determinadas. Ambas, cuentan con una herramienta digital que utilizan como intermediario. Este informe se centra concretamente en las plataformas que se dedican a la asignación de microtarefas, es decir, al primer caso de plataformas en línea.

Realizan una distinción entre las plataformas digitales basadas en la web y las basadas en la geolocalización y definen las subdivisiones existentes en cada tipo. En el caso de las basadas en la web se dividen en tres grupos: la realización de trabajos *freelance* a través de plataformas digitales (relativas a tareas asignadas a individuos seleccionados), la realización de microtarefas a través de plataformas digitales y el trabajo a través de plataformas digitales creativas mediante concurso. En los dos últimos tipos se realizan las tareas asignadas a un grupo de personas. Por otro lado, en el caso de las basadas en la geolocalización se dividen en cinco tipos: el alojamiento, el transporte, las entregas, los

¹⁰⁴Berg, B., Furer, M., Harmon, E., Rani, U., Silverman, M. (2019) Las plataformas digitales y el futuro del Trabajo. Cómo fomentar el Trabajo decente en el mundo digital. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf (visitado por última vez: 17/05/2020)

servicios del hogar y las microtareas locales. Los cuatro primeros tipos se basan en tareas asignadas a individuos seleccionados, mientras la última se trata de tareas asignadas a un grupo de personas.

En el informe también se explica que las plataformas digitales utilizan el argumento de que son nuevas formas de trabajo y se alejan del modelo tradicional de trabajo. Estas plataformas digitales utilizan dicho argumento para evadir la normativa laboral. Pero realmente la división del trabajo en microtareas no es algo novedoso, lo que resulta novedoso en este caso es el medio por el cual se ofertan estas microtareas, que es Internet. Pero tampoco se puede negar que el mundo del trabajo no ha sufrido transformaciones a causa de la aparición de internet y de las plataformas digitales.

Después de mostrar los resultados del informe, se redactan 18 propuestas con el objetivo de garantizar el trabajo decente en las plataformas digitales. Las propuestas más destacadas son: otorgar un estatus adecuado a los trabajadores, que estos trabajadores ejerzan los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y garantizar el salario mínimo de cada país. También incluyen tres recomendaciones para adaptar los sistemas de protección social para cubrir a los trabajadores de las plataformas. Estas tres recomendaciones son: adoptar mecanismos de seguridad social para que protejan a todos los trabajadores independientemente de la modalidad de contratación, el uso de la tecnología para facilitar y agilizar tanto los pagos de cotizaciones como los beneficios y por último crear y fortalecer mecanismos de protección social universales y financiados por impuestos.