

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

El Ouardi Harras, Mohamed; Vallès Muñío, Daniel. Eficacia de la legislación rider : análisis de la regulación sociolaboral y su impacto en la Unión Europea. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319121>

under the terms of the  license

# **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**FACULTAD DE DERECHO**



**Universitat Autònoma  
de Barcelona**

---

## **EFICACIA DE LA LEGISLACIÓN RIDER: ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN SOCIOLABORAL Y SU IMPACTO EN LA UNIÓN EUROPEA**

---

**Autor: Mohamed El Ouardi Harras**

**Tutor: Dr. Daniel Vallés Muñío**

**Grado: Relaciones Laborales**

**Curso: 2023-2024**

**13 de mayo de 2024**

## RESUMEN

Este análisis jurisprudencial permite reconocer los criterios en que se basan los tribunales para tomar sus decisiones conforme a la interpretación de las normas que regulan la relación laboral de los repartidores en el ordenamiento jurídico de España y la influencia que ha tenido en el Derecho Comunitario. Se explican conceptos sobre el derecho fundamental al trabajo, la precariedad del empleo en España, y la evolución que ha tenido la relación laboral de los repartidores hasta la implementación legal de la presunción laboral de este sector, concluyendo que la jurisprudencia española ha sido pionera en la garantía de los derechos inherentes a los trabajadores de plataformas digitales que realizan labores de reparto.

Palabras clave; derecho comunitario, derechos laborales, plataformas digitales, presunción de laboralidad, repartidores.

This jurisprudential analysis allows us to recognize the criteria on which the courts base their decisions in accordance with the interpretation of the rules that regulate the employment relationship of delivery drivers in the legal system of Spain and the influence it has had on Community Law. Concepts about the fundamental right to work, the precariousness of employment in Spain, and the evolution of the labor relationship of delivery drivers until the legal implementation of the presumption of employment in this sector are explained, concluding that Spanish jurisprudence has been a pioneer in the guarantee of the inherent rights of digital platform workers who carry out delivery work.

Keywords; community law, labor rights, digital platforms, presumption of employment, delivery workers.

## ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CE	Constitución Española
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Estatuto de los Trabajadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
Cepyme	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
TFUE	Tratado de funcionamiento de la Unión Europea
SJSO	Juzgado de lo Social
TJUE	Tribunal de la Justicia de la Unión Europea
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TRLET	Texto Refundido de la Ley de los Estatutos de los Trabajadores
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	7
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>8</b>
<b>1. EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO.....</b>	<b>9</b>
<b>2. LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA.....</b>	<b>9</b>
<b>3. LA IMPORTANCIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO.....</b>	<b>11</b>
<b>4. LA RELACIÓN LABORAL TRADICIONAL DE LOS REPARTIDORES.....</b>	<b>12</b>
<b>5. LA NUEVA RELACIÓN LABORAL DE LOS RIDER.....</b>	<b>15</b>
5.1. La presunción de laboralidad.....	17
5.2. El derecho a la información sobre algoritmos.....	24
<b>6. LA INCIDENCIA DE LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA EUROPEA EN EL ORDENAMIENTO INTERNO DE ESPAÑA.....</b>	<b>25</b>
<b>7. LA APROBACIÓN DE LA LEY RIDER EUROPEA.....</b>	<b>32</b>
7.1. Ampliación de la presunción de laboralidad.....	34
7.2. El tratamiento de datos personales.....	36
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
Legislación.....	44
Jurisprudencia nacional.....	45
Jurisprudencia Europea.....	48

## INTRODUCCIÓN

El crecimiento a nivel nacional e internacional de empresas digitales en diferentes sectores de la economía es producto de las innovaciones tecnológicas, los cambios de paradigma en la libertad de mercados y la globalización. El gran auge de las redes sociales y las novedosas aplicaciones permiten configurar un nuevo sistema de adquisición de productos con mayor agilidad, más comodidad y menos coste, sin tener que realizar desplazamientos fuera de los sitios de trabajo o descanso.

España cuenta con un gran número de personas que se dedican a entregar mercancías a domicilio, comúnmente conocidos como “rider”<sup>1</sup>. Para Digital Future Society (2020), ocupa el primer lugar en Europa en este tipo de contratación laboral, se cree que aproximadamente el 2,6 % de la población activa tiene como su fuente principal de ingreso el trabajo en plataformas digitales, y casi un 18% de toda la población activa trabajan de manera esporádica en este tipo de labores.

Estas novedosas formas de marketing y distribución han generado gran cantidad de puestos de trabajo en las últimas décadas, ocasionando debates sobre su legalidad y funcionalidad que han requerido la intervención del gobierno, del poder legislativo y de los organismos internacionales para regular su desempeño.

En ese contexto, la Jefatura del Estado aprobó el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, con el propósito de reformar el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

---

<sup>1</sup> Aunque el término “rider” es una voz inglesa que significa ciclista o motorista, en España está destinado a identificar y señalar a cualquier trabajador que ejecute labores de entrega a domicilio, sea que lo haga en cualquier tipo de vehículo, e incluso sin estos.

octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y asegurar los derechos laborales de los trabajadores dedicados al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Este RDL fue convalidado por el Congreso de los Diputados conforme a las previsiones constitucionales del art. 86.2 y posteriormente se convirtió en Ley 12/2021, de 28 de septiembre (ley rider).

Se han promovido recursos de inconstitucionalidad (4469/2021, 4977/2021) en contra del RDL 9/2021, de 11 de mayo por infracción del art. 86.1 de la Constitución Española (CE) debido a “la inexistencia y falta de justificación suficiente del presupuesto habilitante necesario para poder proceder al dictado de reales decretos-leyes”, los cuales han sido desestimados por el Tribunal Constitucional, aunque se han presentado votos particulares de algunos Magistrados.

Este trabajo tiene como objeto de estudio y reconocimiento de la eficacia que ha tenido la ley rider y el efecto que esta produjo en la Unión Europea. ¿Es posible que los repartidores en España gocen de todas las garantías laborales estipuladas en el ET y los órganos jurisdiccionales estén haciendo cumplir la Ley?

Es de suponer que las plataformas digitales acogieron con desgana la aplicación de la norma, por las consecuencias económicas que esta podría significar a su estructura empresarial, teniendo en cuenta que estos trabajos por lo general no generan una relación laboral y se realizan al margen de los presupuestos legales en su mayor parte por personas inmigrantes.

Con el propósito de dilucidar estos cuestionamientos y desarrollar el objeto de investigación se ha propuesto un objetivo general y tres objetivos específicos que permitirán establecer las conclusiones.

### **Objetivo general**

Mi principal objetivo es aplicar mis conocimientos previos de Derecho Laboral y otros ámbitos de mi carrera universitaria a un caso actualmente relevante, como el estudio de la regulación laboral de los trabajadores riders. Quiero demostrar que tengo capacidad de realizar un análisis profundo y sacar conclusiones significativas sobre temas

laborales de importancia social, utilizando las herramientas y conceptos aprendidos durante mis estudios universitarios.

El objetivo de mayor relevancia en el trabajo es analizar exhaustivamente la jurisprudencia relacionada con el régimen legal de los repartidores y trabajadores de las plataformas digitales en España, evaluar el impacto de la introducción de la figura de la ajenidad en la legislación laboral a través de la Ley 12/2021, en términos de su efectividad para proteger los derechos laborales de los trabajadores riders, mediante el análisis de su aplicación práctica, el cumplimiento por parte de las empresas de reparto y la percepción de los trabajadores sobre su situación laboral y condiciones de trabajo.

### **Objetivos específicos**

- Estudiar algunas características del empleo en España y el carácter constitucional del derecho fundamental al trabajo.
- Reconocer la eficacia de la legislación que garantiza los derechos de los repartidores que trabajan para plataformas digitales.
- Analizar la regulación sociolaboral de España y su impacto en la Unión Europea.

Este trabajo es un primer paso en la búsqueda de elementos cognoscitivos para comprender la eficacia de las normas, especialmente la eficiencia de la legislación vinculada con la relación laboral de cientos de miles de trabajadores que deben someterse a este tipo de trabajos como primera alternativa en el campo laboral, y el estudio de los criterios jurisprudenciales sobre la materia.



## **METODOLOGÍA**

En relación con la forma de acceder a los medios especializados que aportan el conocimiento, este se realiza con aplicación de informática y el aprovechamiento de recursos en línea.

Para la búsqueda de la información se usa Google Académico en las bases de datos del Boletín Oficial del Estado (BOE), Centro de Documentación Judicial del Consejo general del Poder Judicial (CENDOJ), Tribunal Constitucional, CURIA, Scielo, Redalyc y Dialnet, usando las palabras clave: derecho comunitario, derechos laborales, plataformas digitales, presunción de laboralidad, repartidores.

En relación con la técnica usada para captar la información, se ha usado el fichaje en carpetas digitales por ser un sistema que permite organizar alfabética y jerárquicamente el registro de los datos pertinentes a cada tema de estudio para hacer posteriormente el análisis secuencial y seleccionar la información más relevante de tal manera que se hace fácil la escritura del contenido general del trabajo y los argumentos propios del autor.

## **1. EL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO**

Todas las personas tienen derecho al trabajo, a elegirlo de manera libre y a que se le brinden las condiciones para ejercerlo de manera equitativa y satisfactoria, con las suficientes garantías para realizar sus labores y la protección contra el desempleo, asegurando un nivel de remuneración y retribución que cumpla con los principios de igualdad sin discriminación alguna, conforme al art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (10/12/1948).

Principios que son recogidos por el Constituyente en 1978 como un deber y un derecho, que permita satisfacer las necesidades de la familia y enfatizando la prohibición de discriminar por razón de sexo, art. 35 CE y ordenando la regulación a través del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece su ámbito de aplicación a los empleados que de manera voluntaria decidan prestar sus servicios por cuenta ajena, recibiendo a cambio una retribución y que dicha prestación de servicios se haga dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea esta una persona física o se haya constituido en una persona jurídica a través de una escritura, la cual se denominará empleador o empresario.

A todas estas es preciso tener en cuenta el criterio reiterado de los Magistrados en Sala de lo Social, según el FD Tercero, p.8 de la STS 3470/2022, de 13 de septiembre, en cuanto a que “La calificación de los contratos no depende de la denominación que les den las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto”. De tal suerte que el contrato de trabajo puede configurarse como una prestación de servicios por cuenta propia, pero si la prestación real del servicio es por cuenta ajena tendrá como consecuencia la asunción de las responsabilidades propias del empleador en ese sentido.

## **2. LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA**

Este es un problema que data de mucho tiempo atrás y se agudiza por factores internos o externos, como el cambio de políticas públicas, crisis sanitarias como la pandemia, crisis económicas o conflictos internacionales que aumentan el número de migrantes en el país. Del total de personas asalariadas en España, Quintero y Álvarez (06/04/2023) estiman que un 46,9 % tiene un empleo precario, esto equivale a más de 8 millones de personas. De incluirse en esta cifra las personas que realizan un trabajo autónomo en condiciones similares de precariedad y aquellos que están en paro es factible que el número de españoles en trabajo precario alcance los 12 millones, afectando no solamente a aspectos económicos, sociales y familiares, sino que involucran problemas de salud mental, vinculadas a la ansiedad y la depresión, con mayor incidencia entre la población en situación laboral más precaria, y desde luego, convirtiéndose en un factor socio-laboral que trasciende a la Unión Europea.

Esta precariedad del trabajo está concentrada especialmente en las formas de empleo atípico o no estándar, incluyendo el trabajo informal que, debido a la ausencia de contrato, asume la supuesta ausencia de derechos efectivos. Las reformas a las normas laborales han intentado eliminar la temporalidad, por considerar que es uno de los factores que más inciden en la precariedad del empleo. Sin embargo, las nuevas formas de organización empresarial que externalizan y descentralizan las tareas propias del trabajador por medio de subcontratos y plataformas digitales que absorben gran número de repartidores contribuyen a ahondar el problema. Incluso algunos programas de fomento al empleo de organismos gubernamentales y ayuntamientos bajo el pretexto de ser trabajos temporales coadyuvan en el incumplimiento de los deberes empresariales incrementando la precariedad.

El criterio de los Magistrados en Sala de lo Social, expuesto en la STS 1219/2024, de 26 de febrero (FD Segundo 4, p. 5), es que “el Ayuntamiento no puede excluir al personal temporal que no percibe su salario con cargo al capítulo de los presupuestos de la entidad por no venir relacionado en los puestos de trabajo, pues si se admitiese dicha posibilidad estaría sometiendo a un nivel de empleo más precario y vulnerable a los trabajadores que contrata de forma temporal con justificación en un alegado interés social”. Para Ysas (2021), esta precariedad puede aumentar en virtud de una legislación

mal planteada o puede disminuir como consecuencia de normas que involucren un mayor compromiso por atacar los factores que influyen en que el sistema siga apostando por una mayor precariedad.

### **3. LA IMPORTANCIA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO**

El auge y crecimiento de las plataformas digitales de trabajo en España es visible a simple vista, este fenómeno no es local, bien impulsado por la economía globalizada y los avances en sistemas de comunicación cada vez más invasivos, creando muchas oportunidades, pero también imponiendo nuevos desafíos para los empresarios tradicionales. Conforme a los estudios de la Organización Internacional del Trabajo OIT (febrero 2021) estos nuevos sistemas permiten la contratación de una plantilla estable que es contratada con todas las formalidades para ejecutar las funciones administrativas de la empresa y trabajadores cuyo trabajo se gestiona a través de estas plataformas y es realizado conforme a la demanda de los usuarios.

Las investigaciones de la OIT han podido determinar que la mayoría de estos trabajadores son menores de 35 años, pertenecen al sexo masculino y tienen su domicilio en áreas urbanas o suburbanas, cuentan con un nivel de educación elevado y un gran porcentaje de los taxistas y los repartidores tienen una buena instrucción. Con ello, visibilizando la falta de empleo que correspondan a los niveles de competencias de los trabajadores en los mercados de trabajo locales.

Esto no quita mérito a la importancia que tienen estas plataformas en la generación de empleo, es una fuente que sirve precisamente para dar la oportunidad a quienes no encuentran un puesto en el mercado de trabajo tradicional y que gracias a estas plataformas logran cubrir sus necesidades. Internet y la revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación vienen marchando hacia nuevas tendencias en procesos de producción y distribución que estimulan la competencia y transforman el mercado laboral. Lo esencial sería que estas nuevas transformaciones no afectasen a los derechos laborales de los trabajadores y se pueda garantizar un mínimo de seguridad en el trabajo, con garantías para su seguridad social.

Las cifras mostradas por la OIT (febrero 2021) son contundentes: a nivel mundial, desde el 2010, las plataformas digitales que facilitan el trabajo en línea o que contratan directamente a trabajadores para ofrecer servicios de taxi o de entrega a domicilio, se han multiplicado cinco veces, incrementando de forma exponencial el número de trabajadores autónomos en la economía de las plataformas digitales, especialmente en Uber, Gojek, Deliveroo, Rappi, Upwork y Topcoder. Estas nuevas modalidades de trabajo siguen creando oportunidades sin precedentes de trabajo para todo tipo de personas. Es preciso evitar que representen un riesgo grave para la competencia leal y el trabajo decente, de tener esa suerte serían estas modalidades protectoras de los derechos de los trabajadores de forma similar a como lo hacen los empresarios tradicionales.

Muchas de estas empresas, por el hecho de prestar sus servicios por vía digital pretenden no asumir la responsabilidad legal atribuida a las demás empresas, por esto es preciso tener en cuenta los criterios que se establecen en la STS 117/2018, de 24 de enero 2018, FD Segundo, p.8, “ha de considerarse que un servicio de intermediación, como el del litigio principal, que tiene por objeto conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a cambio de una remuneración, a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean realizar un desplazamiento urbano, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte”. Debiendo someterse a la legislación pertinente.

Para Plaza, Patiño y Gómez (2018, p.15) “si se articulan políticas fiscales adecuadas se podría incrementar el bienestar de toda la población. Sin duda, estamos ante una etapa histórica disruptiva con las sociedades anteriores de la que ya estamos viviendo los cambios en la forma de producir, consumir, e incluso de relacionarnos, aunque la esencia que es el control de los recursos se mantiene”.

#### **4. LA RELACIÓN LABORAL TRADICIONAL DE LOS REPARTIDORES**

Las personas dedicadas al oficio de repartidores eran consideradas autónomas por el simple hecho de no contar con un contrato de trabajo con las empresas que usaban sus plataformas para ofrecer los servicios de mensajería o transporte de mercancías,

entregas a domicilio que requerían la disponibilidad de un vehículo por parte del repartidor, la situación de precariedad de este colectivo era evidente antes de la legislación del 11 de mayo que después pasó a convertirse en Ley.

El modelo de negocio de una empresa como UBER EATS es calificado por la misma como "de colaboración", debido a que las partes involucradas cooperan para ejecutar un procedimiento que permite hacer llegar la comida a domicilio. Este procedimiento se inicia con la solicitud del servicio por parte del cliente que usa la aplicación de forma gratuita al restaurante de su preferencia, contratando a la plataforma para que realice el servicio de entrega, de acuerdo con las condiciones expuestas en los términos y condiciones de la empresa que ponen a disposición del cliente en la web.

El usuario hace la solicitud de los servicios por medio de la aplicación a cambio de un pago en metálico. Los repartidores ven la demanda del servicio en la plataforma y se ofrecen para cumplir con el reparto acudiendo al sitio de comidas y trasladando el pedido hasta el lugar que indique el usuario a cambio de un pago en metálico que les ofrece la aplicación. Conforme al antecedente de hecho cuarto, p.3 : STS 3193/2022, de 22 de julio, "los repartidores se rigen contractualmente por un documento denominado "términos esenciales" que determina que los repartidores realizan la función de entregas a domicilio por cuenta propia".

Las empresas consideraban que no había una relación laboral con el repartidor debido a que era este quien determinaba cuándo, dónde y durante cuánto tiempo proporcionaba el servicio, teniendo la opción de ofrecer ese mismo servicio a otras empresas competidoras dedicadas a esta labor y que el pago realizado al repartidor estaba determinado por una serie de variables que incluía un valor fijo por la entrega más una especie de bonificación única dependiendo de la distancia y la rapidez de la entrega.

Además, el repartidor que quisiera prestar el servicio por cuenta propia debía aceptar los términos y condiciones establecidos en la aplicación de cada una de estas empresas entre las cuales se puede distinguir la naturaleza de la prestación del servicio. En dicha prestación queda establecido que la persona interesada en hacer la entrega trabaja por cuenta propia cuando decide usar la aplicación y que su relación es de

“socio-repartidor”, destacando que en esos términos la relación entre la persona que realiza la entrega y la plataforma digital no se configura como un contrato de trabajo y por lo tanto no constituye una relación laboral con la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), junto a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y a la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme) lograron un acuerdo en marzo de 2021 con el propósito de regular la situación laboral de las personas dedicadas al reparto y distribución de productos a través de plataformas digitales.

Este acuerdo tripartito logrado por los representantes sindicales, los representantes patronales con la intervención del Estado reconoce la presunción de laboralidad de las personas que prestan servicios retribuidos por la prestación del servicio de repartidores a través de las empresas que realizan la intermediación por medio de plataformas digitales entre el cliente y los negocios o empresas que ofrecen los productos. Acuerdo que fue motivado por la decisión jurisprudencial emanada del alto tribunal español que en 2020 estableció que los repartidores cumplen con los requisitos para ser considerados trabajadores por cuenta ajena y no autónomos.

Fueron varios meses de negociación entre las partes involucradas que lograron establecer un cambio para la relación laboral de las personas dedicadas a estas labores, presionados por la decisión jurisprudencial para convertir a estos trabajadores en asalariados; pero además, incorporar en la norma la obligación que tienen las empresas que funcionan como plataformas digitales de compartir con las agremiaciones sindicales las reglas en las que se basan los algoritmos que pudieran afectar a las condiciones de trabajo de este sector.

El ingreso de las nuevas tecnologías ha causado un gran efecto en las relaciones de trabajo y en las organizaciones empresariales que intentan competir en el nuevo entorno digital, afectando significativamente la relación tradicional de trabajo anterior que consistía en la contratación de un repartidor, mensajero o patinador para que hiciera las

labores de entrega de los pedidos solicitados por los clientes. La competencia obligaba a nuevas modalidades que fueran más ágiles y eficientes en la satisfacción de los pedidos de los clientes.

La situación de los repartidores antes de la sentencia del TS que considera por primera vez una relación laboral entre estos y las empresas que gestionan las plataformas para asignar el reparto de los productos, estaba en total indefensión, sin poder accionar vías de hecho como protesta, sin la imposibilidad de ejercer derechos inherentes a la relación laboral como lo es el derecho a huelga, pues conforme al diseño de la plataforma el repartidor suscribió un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente ("TRADE").

Sin embargo, ya existían antecedentes de decisiones judiciales que declaraban que la relación contractual que une al repartidor con la empresa que gestiona la plataforma digital es de naturaleza laboral, de manera que anulan el despido llevado a cabo de forma unilateral por el empresario considerando que atentan contra sus derechos fundamentales de libertad de expresión y de huelga (SJSO 279/2019, de 11 de febrero).

## **5. LA NUEVA RELACIÓN LABORAL DE LOS RIDER**

A partir del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, se logró la reforma del TRLET con el fin de garantizar los derechos laborales de los repartidores adscritos a las empresas que gestionan las entregas a través de plataformas digitales. Poder afrontar estas medidas implicaba una serie de dificultades técnicas, en virtud de una nueva manera de trabajo que era impuesta por el avance de las TIC y que no tenía antecedentes en otras jurisdicciones.

El avance de negociaciones con las agremiaciones sindicales y de empresarios pudo concretar, aunque no suficientemente, una solución compartida tras varios meses de diálogo y concertación, dando como resultado la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto. Para Baylos (2022, p.104):



“muestra una rápida capacidad de respuesta del ordenamiento a una transformación productiva y organizativa muy extensa. El derecho de información que se reconoce a los órganos de representación electivos y unitarios y, por extensión también a las secciones sindicales representativas y a los delegados sindicales en las grandes empresas supone un deber correlativo de transparencia algorítmica que se debe poder manifestar en un control colectivo tanto previo como posterior a su adopción por la empresa para la selección de personal, evaluación del desempeño o determinación de las condiciones de trabajo”.

Este Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo se entiende implícitamente derogado por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, debido a que fue convalidado mediante acuerdo del Pleno del Congreso de los Diputados de 10 de junio de 2021 y fue tramitado por el Pleno del Congreso como proyecto de ley activando el procedimiento legislativo de urgencia, conforme a lo establecido en el art. 86.3 CE. Según Ginés (2021, p.3):

“el conflicto jurídico que plantea el trabajo en plataformas no está todavía cerrado -por desgracia, ni por asomo-, por cuanto se trata de una regulación parcial del fenómeno. La presunción de laboralidad que introduce la denominada “Ley Rider” se refiere solamente a las plataformas de reparto o distribución. Así, deja fuera de su protección a las personas que trabajan en otras plataformas de trabajo a demanda como, por ejemplo, plataformas de limpieza o cuidado; plataformas que emplean, por cierto, mayoritariamente a mujeres, lo que evidencia una criticable falta de perspectiva de género”.

La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, consta de un artículo único que procede a reformar el TRLET, una disposición adicional y una disposición final. La modificación de la norma laboral se fija en el art. 64 relacionado con el derecho a información y consulta que tienen los representantes de los trabajadores, incluyendo un nuevo párrafo con la letra d) en el apartado 4, para reconocer el derecho que tienen los comités de empresa a recibir la información sobre los parámetros, las reglas y las instrucciones en que están basados los “algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones” y que eventualmente puedan afectar las condiciones de trabajo de

los repartidores, su acceso a la plataforma, y su permanencia en la empresa, así como aquellos que se usan para la elaboración de perfiles.

### **5.1. La presunción de laboralidad**

La presunción de una relación laboral viene determinada por la naturaleza jurídica de la prestación que hace la persona a un tercero, necesariamente conformada por elementos que permitan definir si existe un nexo que vincule laboralmente a la persona trabajadora, partiendo del elemento volitivo, de la prestación de un servicio ajeno y de la dependencia o subordinación al tercero.

En base en estos elementos, en STS 2924/2020, de 25 de septiembre, la Sala de lo Social inicia el camino para que el legislador se avoque a regular esta relación que venía causando innumerables conflictos legales y que estaban trascendiendo a la esfera social con el riesgo de convertirse en un motivo desestabilizador.

Del análisis de esta sentencia y la evolución de los criterios provenientes de la jurisprudencia posterior a ella, resultan cambios estructurales, no solamente en la legislación española, sino en el entorno del Derecho comunitario que ha generado diferentes textos jurídicos, la aprobación de una Directiva y decisiones jurisprudenciales del TJUE.

La STS 2924/2020, de 25 de septiembre, tuvo como propósito la unificación de doctrina, tras un recurso de casación interpuesto por el representante de un trabajador de la empresa GLOVO App. 23 SL (en adelante Glovo), en el cual se plantea al TS responder sobre la existencia de una relación laboral entre el trabajador, que había cumplido labores de repartidor para la empresa Glovo y si la sentencia recurrida es contradictoria e incongruente, pues resolvió el motivo suplicación relativo a las acciones de despido y de resolución del contrato de trabajo, cuando anteriormente había negado que existiera una relación laboral. La parte recurrida, en este caso la empresa, solicitó en el escrito de impugnación del recurso, que se elevará una cuestión

prejudicial ante el TJUE, por considerar que el tema tiene una dimensión de carácter comunitario por afectar la libertad de establecimiento amparada por el art. 49 y la libre prestación de servicios dentro de la Unión Europea protegida por el art. 56 del TFUE.

Asimismo, la empresa demandada sostiene que la controversia planteada en el recurso puede afectar el concepto de trabajador para el Derecho comunitario, e insiste en la opción de plantear la cuestión prejudicial ante el TJUE, pero el TS considera que ni la libertad de establecimiento, ni la libre prestación de servicios se corresponden con los planteamientos del recurso presentado y, por lo tanto, no es necesario elevar cuestión prejudicial ante el TJUE.

El TS sustenta esta negativa a plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE, porque ya existe una decisión del máximo tribunal europeo con respecto a un transportista y una empresa de paquetería, que fue resuelto el 22 de abril de 2020 mediante auto para resolver una cuestión prejudicial planteada por un tribunal de empleo del Reino Unido, respecto de la interpretación del art. 2 de la Directiva 2003/88/CE.

El asunto C-692/19 fue resuelto mediante un auto por considerar que había suficiente jurisprudencia al respecto y que no había duda razonable para establecer que no existía una relación de carácter laboral entre el repartidor y la empresa debido a que no se cumplían los requisitos de la directiva. De tal manera que no puede considerarse trabajador a “una persona contratada por su posible empleador en virtud de un acuerdo de servicios que estipula que es un empresario independiente”, siempre que dicha persona disponga de facultades para:

- Subcontratar a otras para realizar el trabajo o usar sustitutos para ejecutar la labor para la que fue contratado, teniendo libertad de rechazar las tareas ofrecidas por el contratante.
- Establecer de manera unilateral la cantidad de tareas a realizar y los periodos de tiempo que destinará a esas labores.

- Tener la opción de suministrar esos mismos servicios a otras empresas o personas, incluidas las entidades que compiten con el contratante.
- Establecer su horario de trabajo conforme a sus propios intereses.

Sin embargo, el TJUE excluye dos parámetros que pueden afectar esta calificación:

- Que la independencia del trabajador no parezca ficticia.
- Que sea imposible confirmar la existencia de una relación de subordinación entre el contratado y el contratante.

La decisión del TJUE, es una consecuencia de la aplicación de jurisprudencia previa que lleva a la valoración del TS respecto al establecimiento de condiciones que pudieran estar dentro de las exclusiones previstas, relacionadas con una ficción sobre la relación de subordinación e independencia entre un trabajador y la persona contratante que deben ser objeto de ponderación por parte del Tribunal nacional sin tener que acudir a la cuestión prejudicial que ya está fundamentada en decisiones anteriores. Esta decisión del TS dio cabida a la interpretación de un nuevo enfoque sobre este tipo de relaciones contractuales que pretende encubrir una relación laboral por medio de contratos de trabajadores autónomos.

La presunción de laboralidad ha sido estudiada en jurisprudencia anterior por el TS, conforme a los elementos esenciales que permiten definir el contrato de trabajo y el concepto legal sobre el trabajador por cuenta ajena, de tal manera que debe existir una prestación conforme a los parámetros establecidos en el art. 1.1. ET, que sea de carácter voluntario, que contenga una remuneración por los servicios prestados, que se realice por cuenta ajena (sin ocasionar gastos o inversiones para el contratado), y que se haga bajo la dependencia del contratante.

Dentro de este marco y ámbito de aplicación del ET, la jurisprudencia del TS, ha considerado que los elementos fundamentales para determinar si existe una relación laboral, es que haya una dependencia del contratado y que el trabajo se ejecute por

cuenta ajena. “La realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* que errónea o interesadamente puedan darle las partes a la relación que regulan” (STS 588/2018, de 24 de enero, FD Tercero, p6).

El TS explica que, la naturaleza de los contratos se deriva del verdadero contenido de las obligaciones contraídas y no de la calificación jurídica que le puedan atribuir las partes contratantes: en el caso de los contratos de trabajo deben valorarse los elementos que concurren como laborales para determinar si existe una relación con estas características, independientemente de que el contrato se haya configurado como una prestación de servicios o cualquier otra modalidad.

La complejidad de esta valoración venía siendo anunciada por la sala de lo Social del TS en oportunidades anteriores, conforme a las dificultades que resultan en cada caso particular. “La determinación de si existe o no contrato de trabajo en un concreto supuesto está vinculada a la apreciación de las circunstancias concurrentes en cada caso, por lo que la unificación doctrinal es difícil” (STS 589/2018, de 08 de febrero. FD Primero 3, p.4.).

Así lo confirma la STS 2924/2020, de 25 de septiembre, al considerar como abstractos los conceptos de dependencia y ajenidad, y que estos pueden manifestarse de manera distinta de acuerdo a la actividad realizada y a la forma de realizarla. Sin embargo, el máximo Tribunal de España considera que el concepto de dependencia y subordinación ha venido evolucionando a partir de los criterios expuestos por el mismo tribunal y que esta dependencia no exige que haya una subordinación absoluta, basta con que se inserte a la persona contratada en el círculo rector, organizativo y disciplinario del contratante. Además de que las actuales circunstancias de la sociedad globalizada y digitalizada ha permitido hacer más flexible este concepto de dependencia, debido a los cambios tecnológicos que permiten instalar sistemas de control computarizados para hacer el seguimiento de las labores de las personas contratadas, lo cual requiere una respuesta de los órganos legislativos y jurisdiccionales para adaptar este nuevo enfoque de dependencia y ajenidad a la realidad social.

Este fundamento está perfectamente instituido en el art. 3.1 del “Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil”, al establecer que las normas deben ser interpretadas conforme a la “realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”. El criterio sostenido por el TS sostiene que cada caso debe ser valorado de forma independiente, pues resulta fundamental establecer el margen de autonomía que tiene realmente la persona que presta el servicio y esto se hace por medio de hechos indiciarios que se muestran en la relación entre el contratante y el contratado.

Existen características comunes que indican el factor de dependencia en la relación contractual, que para el TS son los más habituales, y están relacionados con la asistencia al lugar de trabajo del contratante o al sitio que el empresario haya designado para que el trabajador realice su labor. También se considera un indicio suficiente de la relación laboral el sometimiento a un horario específico para ejecutar las tareas, el desempeño personal de la labor, la inserción de la persona contratada en la organización de trabajo del contratante, que en estos casos es quien programa la tarea por realizar y una organización empresarial que sea propia de la persona trabajadora (STS 637/2015, de 20 de enero. FD Segundo 1, p.3).

Mientras, para el carácter de ajenidad se pueden distinguir indicios que permiten observar una entrega del trabajador de productos fabricados o la puesta en disposición de un servicio realizado en beneficio del empresario. También se pueden presentar indicios de una relación laboral cuando el empresario es quien toma las decisiones que conciernen a las relaciones de mercado, la atención al público, la fijación de precios o tarifas, y la selección de los usuarios que deba atender el trabajador. Otra característica que puede dar indicios de la relación laboral está en el carácter fijo o periódico de las retribuciones recibidas por el trabajador, de tal manera que la persona contratada no asume riesgo ni espera un lucro característico en las actividades que realizan los empresarios o los profesionales en su libre ejercicio (STS 637/2015, de 20 de enero. FD Segundo 1, p.3).

Todos estos aportes doctrinales y jurisprudenciales de sentencias anteriores dieron oportunidad al TS de considerar varios indicios en la relación de Glovo y los repartidores que constituyen una relación laboral, aunque estaba oculta detrás de un contrato de TRADE. Sin embargo, el TS aprecia la no concurrencia de las condiciones que exige la “Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo” en su art. 11.2, para tener la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y decide en STS 2924/2020, de 25 de septiembre, declarar la naturaleza laboral de la relación entre el trabajador y la empresa Glovo.

En STSJ M 14675/2020, de 30 de noviembre, el Tribunal Superior de Justicia en Sala de lo Social con sede en Madrid, desestima un Recurso de suplicación interpuesto por el representante de GlovoApp23 S.L., contra la sentencia de fecha 11 de junio de 2020 dictada por el Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid que declaró la naturaleza laboral de la relación contractual existente entre varios repartidores y la empresa, ratificando la sentencia recurrida.

Posteriormente, el 18 de diciembre del mismo año, en un Recurso de suplicación, el Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social con sede en Barcelona, ante un despido de un repartidor de esta misma empresa, declara improcedente el despido y, en concordancia con la STS del 25 de septiembre concluye que existe una relación de naturaleza laboral entre el repartidor y la empresa Glovo (STSJ CAT 11630/2020, de 18 de diciembre).

Esta nueva configuración de la relación entre los repartidores y las empresas que gestionan plataformas digitales había despertado el interés de los organismos estatales, de tal suerte que la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza el 13 de marzo 2018, procedió a levantar un acta de liquidación de 57 trabajadores que habían laborado en 2017 para la empresa ROOFOODS SPAIN S.L., (conocida como “Deliveroo”), la cual fue impugnada por la empresa.

Como respuesta a la impugnación, la empresa “Deliveroo” obtuvo una demanda por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, del 27 de abril de 2020, pidiendo al

juzgado de lo social que declarase la existencia de relación laboral entre la empresa y los repartidores, cuestión que fue estimada y cuya decisión es recurrida por la empresa ante el Tribunal Superior de Justicia, que decide declarar que concurren las características propias del contrato laboral común y por lo tanto confirmar la decisión de instancia en favor de los trabajadores (STSJ AR 149/2021, de 29 de marzo).

Aquí puede verse la relación entre la gestión de los organismos estatales que protegen los derechos de los trabajadores, los órganos judiciales y el orden jurisdiccional que permite cambiar la posición de los actores vulnerables para que puedan obtener la tutela judicial efectiva, el respeto por sus derechos y la modificación de las normas para mayor seguridad jurídica de todos, de tal manera que en STSJ CV 7780/2021, de 20 de abril, el Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social con sede en Valencia resuelve un Recurso de suplicación en favor de los trabajadores de la empresa “Deliveroo”.

Estas decisiones vienen a confluir en la demanda presentada por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT), y la Unión General De Trabajadores de España (UGT) contra GLOVOAPP23 SL, para exigir la tutela de los derechos fundamentales, por considerar que las reuniones organizadas por empresa intentaba manipular a los trabajadores para impedirles su derecho a la sindicación, cuestión que fue desestimada al considerar que “no existe amenaza alguna a los repartidores sino la mera expresión de la opinión empresarial, que podrá ser sin duda no compartida por el sindicato demandante e incluso tampoco por el legislador” pero que tales reuniones no quebrantan los derechos del sindicato. (SAN 2390/2021, de 21 de junio. FD Quinto, p.18).

Con el propósito de lograr un equilibrio de las relaciones contractuales se estableció una Mesa de Diálogo el 28 de octubre de 2020 entre el Gobierno, los representantes de los trabajadores (CC.OO. y UGT.), y los representantes de los empresarios (CEOE., y CEPYME), que concluyó en un acuerdo el 10 de marzo de 2021, que admite la laboralización de los trabajadores que prestan sus servicios a por medio de las empresas que gestionan las plataformas digitales de reparto, en congruencia con la sentencia del



Tribunal Supremo, de tal manera que se reconoce la presunción de laboralidad y la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las reglas que contienen los algoritmos y los sistemas de IA (La Moncloa 10/03/2021).

Este es un preámbulo de la expedición del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo que luego fuera derogado por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, que permitió garantizar los derechos laborales de los trabajadores, comúnmente llamados Ryder.

## **5.2. El derecho a la información sobre algoritmos**

Esto en virtud de que la IA artificial en este tipo de plataformas y en los sistemas que aplican pueden mejorar los niveles de eficiencia y saber exactamente cuál es el perfil del cliente, además de otros muchos factores en cuanto a ubicación y disponibilidad más rápida para la ejecución del reparto. Sin ánimos de profundizar en estos temas que siguen siendo complicados para el común de las personas y en virtud que la propia norma no explica cuáles aspectos se deben conocer respecto de los algoritmos que deciden las rutas de reparto, por lo cual algunos expertos han señalado el carácter abstracto de la Ley en este sentido y que su ejecución plantea numerosas dudas legales (Cortes 15/05/2021).

Desde esta perspectiva, el derecho de información que se reconoce a la representación de los trabajadores en la norma que regula su actividad y que otorga el derecho a conocer y controlar la legalidad de las decisiones que toma el empresario se convierte en un modelo de regulación para Europa, en consideración a la evaluación que pueden hacer los representantes legales de los trabajadores para proteger su estabilidad (Ginés 2021, p.3).

Sin embargo, parece ser que no era necesaria la inclusión de ese derecho que ya estaba contemplado en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y sin embargo se perdió la oportunidad de afianzar este concepto y trascender en la utilización del derecho comunitario ofreciendo mayor seguridad y protección a las personas trabajadoras, que como en estos caso, están sometidas a la elaboración de perfiles y decisiones automatizadas en sus trabajos y además porque se podía haber concretado de

mejor manera el significado que debe darse al derecho de información sobre la lógica aplicada en los sistemas que utilizan estas plataformas (Ginés 2021, p.5).

## **6. LA INCIDENCIA DE LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA EUROPEA EN EL ORDENAMIENTO INTERNO DE ESPAÑA**

Para poder cumplir con la finalidad para la que fue creada, la Unión Europea cuenta con su propio sistema normativo, el cual prima sobre el derecho interno de los países miembros con el propósito de garantizar la uniformidad de los ordenamientos jurídicos de los Estados, imponiendo obligaciones y confiriendo derechos a todos los ciudadanos, a las instituciones que conforman la UE y a los países que lo integran, produciendo un efecto directo de su normativa (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación 2024).

También, hemos observado la prevalencia que tienen las decisiones del TJUE sobre las decisiones judiciales al interior del país. Cuando se presentan dudas sobre la interpretación de alguna Directiva o de la legislación de la UE, los tribunales suelen plantear una cuestión prejudicial ante el máximo Tribunal de la Unión para esclarecer los tópicos dudosos con el propósito de no contrariar las disposiciones del TFUE y estar acorde a los principios constitucionales de los artículos 10.2 y 96.1.

Recordemos que la decisión del TS en 2020 sobre la laboralidad de los repartidores tuvo en consideración el Auto del TJUE en el caso C-692/19, en cuestión prejudicial que pedía al Tribunal la interpretación de las disposiciones contenidas en la “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”.

Expresamente se solicitaba al Tribunal la interpretación de la Directiva *up supra* sobre organización del tiempo de trabajo, el concepto de trabajador, la calificación de repartidores contratados en virtud de un acuerdo de servicios y la posibilidad de que una

persona dedicada a la mensajería pueda subcontratar a otras para que realicen su trabajo y pueda desarrollar servicios simultáneos con otras empresas o realizar servicios similares para terceras personas.

El litigio principal planteado en la demanda tiene que ver con un mensajero que hace entregas de paquetes en los barrios y que venía ejerciendo su labor desde 2017 para la empresa Yodel (dedicada al reparto y entrega de mensajería), de forma exclusiva, con las siguientes características:

- Para poder desarrollar su labor, el trabajador recibió formación con el propósito de aprender a usar un dispositivo portátil suministrado por la empresa.
- Los trabajadores que hacen la labor de mensajería de barrio para esta empresa suscriben un contrato como contratistas autónomos de servicios de mensajería.
- Los trabajadores usan el vehículo de su propiedad para ejecutar la labor de reparto y entrega de mercancía que es gestionada por la empresa y usan su propio teléfono para estar en contacto con el empresario.
- Según el contrato de servicios de mensajería, las personas que ejecutan esta labor no están en la obligación de realizar la entrega personalmente, pudiendo delegar en otras personas esta labor, ya sea como subcontratistas o como sustitutos. De igual forma esa subcontratación o sustitución puede hacerse de forma parcial o total. En cualquier caso, la empresa tiene el derecho a impedir esta subcontratación o sustitución en los casos que la persona delegada para la función no tenga las habilidades y calificaciones que sean al menos equivalentes a las requeridas de un mensajero contratado por la empresa. Sin embargo, la persona contratada sigue siendo personalmente responsable de cualquier acto u omisión de las personas subcontratadas o designadas como sustitutos.
- En el contrato suscrito entre el mensajero y la empresa se deja la libertad al trabajador de trabajar para otras empresas haciendo la misma labor.

- En virtud de dicho acuerdo, la empresa no está obligada a utilizar siempre los servicios de las personas con las que ha celebrado un contrato de servicios, del mismo modo que dichos mensajeros no están obligados a aceptar todas las entregas que se le asignen, pudiendo seleccionar los que deseen entregar. Además, las personas contratadas pueden fijar un número máximo de paquetes que estén dispuestos a entregar.
- Las personas contratadas reciben los paquetes que deben entregarse en su domicilio de lunes a sábado, entre las 7.30 y las 21.00 horas, los mensajeros son libres para decidir la hora de entrega y la ruta a seguir, excepto en el caso de las entregas que específicamente tengan una hora determinada.
- La retribución es una cuota fija por cada entrega, que varía según la distancia.
- Aunque en el contrato de servicios suscrito, la persona mensajera ha quedado estipulada como contratista independiente por cuenta propia, el repartidor alega que su estatuto es el de un trabajador en el sentido de la Directiva 2003/88. Considerando que es un empleado de la empresa Yodel, pese a que trabaja por cuenta propia a efectos fiscales y asume sus propios gastos empresariales.
- El órgano jurisdiccional remitente, ante el cual el trabajador interpuso un recurso, sostiene que los mensajeros de barrio contratados en las mismas condiciones que el trabajador demandante ejercen su actividad de reparto como personas jurídicas contratando a su propio personal.
- El tribunal que solicita la interpretación de la Directiva explica que, según la legislación nacional de su país, la condición de trabajador presupone que el interesado se comprometa a realizar o realizar personalmente cualquier trabajo o servicio, sin permitirle prestar servicios a varios clientes.
- Según el tribunal del Reino Unido el hecho de que los mensajeros con los que Yodel haya celebrado un contrato de servicios tengan la posibilidad de subcontratar las tareas que les han sido encomendadas excluye, con arreglo al Derecho interno la calificación de trabajador.

Bajo estas perspectivas de la aplicación del derecho interno del Reino Unido y la duda sobre la incongruencia que pudiera surgir de esta aplicación respecto del derecho de la Unión europea, el Tribunal laboral de Watford pregunta al TJUE, si las disposiciones de Derecho nacional que exigen que una persona se comprometa a realizar personalmente todos los trabajos o servicios que se le asignen, se opone al ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE, entre otras cosas.

Sin entrar a detallar todas las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal del reino Unido, lo que realmente interesa es la interpretación que hace el TJUE respecto de ellas en virtud de la aplicación de la Directiva mencionada y la apreciación de la cual se agarró el TS para establecer la laboralidad de los Ryder en España.

Aunque la Directiva 2003/88 no define el concepto de trabajador, el TJUE ha debido pronunciarse sobre este concepto declarando que, en el Derecho de la Unión, conforme al apartado 41 de la sentencia de 20 de noviembre de 2018, *Sindicatul Familia Constanța* y otros, en el asunto C 147/17, EU:C:2018:926.

De forma reiterada (STJUE, 12 de octubre de 2023, Asunto C-57/22), la jurisprudencia ha debido sostener que el concepto o definición del término “trabajador” a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE no puede interpretarse de diferentes formas según la norma o legislación nacional de cada Estado miembro, pues este concepto tiene un alcance autónomo propio del Derecho comunitario, de tal manera que debe concebirse conforme a los “criterios objetivos que caracterizan a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas”.

Según la Jurisprudencia de la UE, la característica fundamental de una relación laboral tiene que ver con el hecho de que una persona ejecute una labor o preste un servicio, durante tiempo determinado, en favor de otra y bajo la dirección de esta, recibiendo a cambio algún tipo de remuneración (STJUE de 20 de noviembre de 2018), y en todo caso, “teniendo en cuenta tanto la naturaleza de las actividades de que se trata como la relación de las partes implicadas”(STJUE, 12 de octubre de 2023, Asunto C-57/22).

El TJUE trae a colación diferentes sentencias en las cuales se han identificado las características inherentes a la relación laboral que puede determinar su naturaleza, coincidiendo en todas ellas, en que es preciso evaluar cada caso en particular, siendo imposible determinar un concepto específico que delimite la naturaleza laboral de una relación y que pueda ser aplicada en forma generalizada, citando en la STJUE de 20 de noviembre de 2018, la STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-47/14, EU:C:2015:574, ap. 46, y STJUE de 20 de noviembre de 2018, C-147/17, UE: C:2018:926, ap. 42.

La parte esencial de esta STJUE de 20 de noviembre de 2018, a los efectos de la STS 2924/2020, de 25 de septiembre, tiene que ver con la declaración reiterativa del TJUE en relación a la calificación y definición del Derecho comunitario sobre la figura del “contratista independiente” que no excluye a la calificación de trabajador por cuenta ajena, “si su independencia es meramente ficticia y disfraza así una relación laboral” conforme lo ha establecido la STJUE de 4 de diciembre de 2014, apartado 35:

“Desde esa perspectiva, el TJ ya ha precisado que la calificación de «prestador autónomo» con arreglo al Derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser calificada de «trabajador» a efectos del Derecho de la Unión si su independencia sólo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral”.

“Ciertamente, en estos supuestos el recurso a la normativa internacional puede en la práctica contribuir de manera decisiva a determinar el sentido de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución española, a limitar la discrecionalidad decisoria de las autoridades estatales y a corregir anteriores interpretaciones de las disposiciones constitucionales que pueden estar enfrentadas o no resultar del todo adecuadas a la luz de la regulación contenida en los instrumentos internacionales” (Cuenca 2012, p.19).

Mucho ayudaría en este entorno laboral la aplicación de la Carta Social Europea, por parte de los Tribunales españoles, pero este tema sigue siendo debatido en los diferentes escenarios jurisdiccionales, sin embargo, recientemente el TS ha decidido algunos recursos teniendo en cuenta la preponderancia que tiene este instrumento internacional (Roncero 2022).

En ese sentido la STS 1354/2022, de 28 de marzo (FD Noveno 1, p.131) reconoce la importancia e incidencia positiva que tiene la Carta Social Europea que fue ratificada por el Estado español el 6 de mayo de 1980 y cuyos preceptos están en vigor desde el 5 de junio del mismo año, ya que su aplicación enriquecería el contenido de las normas laborales, sin que sus disposiciones afectan necesariamente las disposiciones de la legislación interna o los convenios internacionales que contengan un trato más favorable a las personas protegidas por la Carta.

La adhesión de España a la Comunidad Europea produjo cambios estructurales al sistema de fuentes de la normativa interna, sumándole mayor complejidad y obligando a los órganos competentes a realizar una reorganización del ordenamiento jurídico, debido a la supremacía del Derecho comunitario y la institucionalización de nuevos organismos legislativos (Garriga 2013).

El Derecho comunitario se integra al ordenamiento jurídico de los Estados miembros de la UE, incidiendo necesariamente sobre la configuración del sistema interno que debe adaptarse a la normativa común, pero esta relación se alimenta en ambos sentidos. Esto es lo que podemos deducir de la legislación *Ryder*. Si bien las decisiones del TS en 2020 que supeditaron el cambio de la legislación española para reconocer la naturaleza laboral de la relación de los repartidores con las empresas, se originó por la interpretación hecha por el TJUE en el caso de un transportista del Reino Unido, el avance en la consolidación del derecho de los repartidores se produjo de forma más ágil en el ordenamiento interno que en el Derecho de la UE.

Centrados en el ámbito jurisdiccional español, las primeras resoluciones judiciales con objeto de solucionar conflictos entre repartidores y empresarios, eran antagónicas, se presentaban decisiones en ambos sentidos, algunos tribunales declaraban la naturaleza de la relación entre los trabajadores y las plataformas digitales como laboral, otros denegaban tal pretensión del trabajador, para el 2020 la doctrina judicial, de manera continuada, estaba reconociendo la relación entre los repartidores y las plataformas como laboral (Monereo y Martín 2020).

Ciertamente pueden observarse múltiples decisiones judiciales que afectan a las plataformas digitales y promueven el cambio de las estructuras organizativas que debe asumir la responsabilidad de los trabajadores que han venido laborando como autónomos. Como ejemplo:

SJSO 31/2020, de 27 de abril, fallando “que los trabajadores codemandados estaban sujetos a una relación laboral con ROOFOODS SPAIN S.L. en el tiempo en el que prestaron respectivamente sus servicios en el período que abarca el acta de liquidación, condenando a la indicada sociedad a estar y pasar por ello”.

STSJ CAT 1662/2020, de 21 de febrero, declarando en el FD Sexto, p.12 “la laboralidad de las relaciones entre cada uno de los codemandados y la entidad codemandada”.

STSJ M 1/2020, de 17 de enero, declarando en el FD Decimocuarto, p.24, que:

“la calificación de las relaciones jurídicas como por cuenta propia o por cuenta ajena es materia de orden público, no sujeta a la libre autonomía de las partes; de modo que, cuando en una relación jurídica concurren materialmente las notas propias de la laboralidad, ésta ha de considerarse una relación por cuenta ajena, aunque las partes la hayan calificado formalmente de otro modo; máxime cuando en dicha correcta catalogación jurídica no concurre sólo un interés privado de las partes, sino también un interés público que viene dado por el debido encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social y en relación con las cotizaciones y prestaciones de dicho sistema, así como en materia de desempleo, Fondo de Garantía Salarial, etc.”.

Todo lo anterior se traduce en la incorporación al TRLET, de una disposición adicional vigesimotercera, con el fin de establecer la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto, aplicando la previsión del art. 8.1 ET, que involucra, tanto al contrato de trabajo celebrado por escrito, como a aquel que se realice de palabra, presumiendo su existencia entre todas las personas que presten un servicio por cuenta de una empresa y dentro del ámbito de organización y dirección de esta y que recibe a cambio una prestación económica, incluyendo:



“la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”, excluyendo de esta presunción laboral:

- Las relaciones de servicio de los funcionarios públicos.
- La del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Las prestaciones personales obligatorias.
- La actividad de los consejeros o miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Las labores realizadas a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Los trabajos familiares, excepto de aquellas en las que se pueda demostrar la condición de asalariados.
- Las actividades de las personas que participen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios.
- Todas las demás labores que se realicen en desarrollo de una relación diferente a la contemplada como asalariado.
- Las actividades de las personas que prestan servicio de transporte conforme a autorizaciones administrativas cuando los vehículos sean de propiedad del prestador del servicio.

## **7. LA APROBACIÓN DE LA LEY RIDER EUROPEA**

Recientemente, casi tres años después de la aprobación de la Ley 12/2021, el 11 de marzo de 2024, se ha confirmado el acuerdo provisional de los veintisiete ministros de empleo del Consejo de la Unión Europea, que habían logrado el 8 de febrero y que decidieron aprobar la Directiva sobre el trabajo en plataforma o Ley Rider europea, aprobación que pudo darse con el apoyo de Estonia y Grecia que estaban renuentes a

esta nueva normativa, sin embargo, Alemania se abstuvo de votar y Francia votó en contra (Noticias Jurídicas 12/03/2024).

Tan pronto se cumplan los requisitos formales de la nueva Directiva y la adopción por parte de los Estados, estos tendrán dos años para incorporarlos a sus ordenamientos jurídicos (Consejo de la Unión Europea 11/03/2024). Cuestión que para España resulta fácil, ya que se ha adelantado en esta materia proteccionista de los derechos laborales y requerirá de una pequeña reforma a la Ley 12/2021 para incorporar las ampliaciones realizadas por el Derecho comunitario.

La Directiva pretende dar más transparencia al uso de algoritmos en la gestión de los recursos humanos, garantizando que estos sistemas automatizados tengan una supervisión por parte de personal cualificado y que las personas dedicadas a las labores de reparto puedan impugnar las decisiones tomadas por los algoritmos. En ese mismo sentido pretende colaborar para que se pueda determinar de manera correcta el estatuto laboral de los trabajadores que contratan sus servicios con las plataformas digitales, permitiendo a estos acogerse a todos los derechos laborales que la Ley le otorga (Consejo de la Unión Europea 11/03/2024).

Las características esenciales del acuerdo transaccional logrado en la UE giran en torno a la presunción legal de laboralidad, por lo tanto, los Estados miembros de la Unión deben establecer en sus ordenamientos jurídicos la presunción legal de existencia de una relación laboral, Cuestión que ya ha hecho España. Esta presunción quedará materializada cuando los hechos provenientes de la relación entre trabajadores y empresas denotan el ejercicio de control y dirección por parte de esta última, sin perjuicio de la legislación interna y los convenios colectivos celebrados en cada Estado miembro, pero teniendo en consideración la jurisprudencia de la UE (Consejo de la Unión Europea 11/03/2024).

Los trabajadores de las empresas que gestionan plataformas digitales, sus representantes o las autoridades nacionales tendrán la opción de asumir la presunción legal y alegar que su clasificación laboral establecida en sus contratos es errónea. La carga de la

prueba la tendrá el empresario que desee demostrar la inexistencia de la relación laboral (Consejo de la Unión Europea 11/03/2024).

La Directiva propuesta establece normas obligatorias que deberán ser aplicadas por todas las empresas que gestionen plataformas digitales de trabajo, sin importar su lugar de establecimiento y sometiéndose a la legislación nacional en el ámbito de su actividad, cuando las labores en las plataformas se realicen dentro de la UE. Dicha propuesta incorpora normas que permiten mejorar “la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante la introducción de medidas sobre gestión algorítmica aplicables a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, también a las que no tienen un contrato de trabajo o una relación laboral”(Consejo de la Unión Europea 8/03/2024, p.38).

La propuesta de la Directiva se presenta en el art.2, la definición de la “persona que realiza trabajo en plataformas”, diferenciándolo del “trabajador de plataforma”, estimando en el primer caso que se trata de las personas que realizan trabajos en plataformas, con prescindencia de la naturaleza de la relación contractual o de su designación por las partes implicadas, y en el segundo caso refiriéndose a las personas que ejecuten trabajos en las plataformas que hayan celebrado un contrato de trabajo o pueda considerarse la existencia de una relación laboral, conforme a la definición que de esta se haga en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estado miembros, pero tomando en consideración la jurisprudencia del TJ.

Resalta la definición de los intermediarios y la previsión legal de su responsabilidad contractual que pretende eliminar las conductas de muchos empresarios que acuden a contratistas para obtener los servicios de los repartidores y estos no responden ante los trabajadores. La propuesta de la Directiva (art. 2.5) define a los intermediarios como aquellas personas físicas o jurídicas que establecen “una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y con la persona que realiza trabajo en plataformas”, o se localizan dentro de “una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y la persona que realiza trabajo”, con el objeto de ofrecer trabajo a plataformas o a través de ellas. De tal manera que la propuesta de la Directiva europea (art. 3) ordena a

los Estados miembros a adoptar las medidas que sean necesarias para que los intermediarios respondan solidariamente con las plataformas por los derechos laborales de las personas trabajadoras.

### **7.1. Ampliación de la presunción de laboralidad**

La Disposición adicional vigesimotercera introducida al ET por Ley 12/2021 establece la presunción de laboralidad de las personas que realizan actividades en el ámbito de las plataformas digitales de reparto ya sea que se celebre contrato por escrito o oral para distribuir o entregar productos o mercancías por parte de empresarios que ejercen las facultades “de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

La propuesta del art. 5 de la Directiva europea amplía esta presunción, asignándole la carga de la prueba a las empresas, estableciendo que, cuando las empresas que gestionan las plataformas digitales de trabajo intenten objetar o contradecir dicha presunción legal tendrán la obligación legal de “probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”.

En ese sentido los países miembros de la UE deben establecer, conforme al Derecho comunitario, “una presunción legal efectiva y refutable de empleo que constituya una simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas”, cuidando de que esa presunción legal no constituya una mayor carga para los empleados o sus representantes y sin que sea necesario ampliar los requisitos para su presunción.

De igual forma, esa presunción establecida legalmente deberá aplicarse “en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando esté en juego la correcta determinación de la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas”,

quedando exceptuados los procedimientos relativos a asuntos del orden fiscal, penal y de seguridad social, siempre que la legislación interna de cada país concuerde con dicha disposición, de tal manera que esta excepción no es obligatoria, puede ser aplicada en estos procedimientos cuando así lo prevea alguna norma nacional. El Derecho comunitario amplía de esta manera los conceptos no muy precisos de la norma nacional y extiende la ejemplificación de esta presunción de laboralidad, autorizando a los trabajadores a sus representantes y a las autoridades nacionales competentes a incoar los procedimientos administrativos o judiciales para que se determine correctamente su situación laboral y de la persona que realiza trabajo en plataformas.

## **7.2. El tratamiento de datos personales**

Recordemos que la reforma al ET por efecto de la Ley 12/2021 introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, que obliga a las empresas a informar a los representantes de los trabajadores sobre los parámetros reglas e instrucciones en los están basados “los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”, sin ahondar en más definiciones.

La evolución de los sistemas digitales, las nuevas modalidades que se vienen presentando en las TIC, como la IA, pudieran dejar obsoleto el “Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos” cuyas disposiciones fueron adaptadas al ordenamiento interno de España por “Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, por lo cual la Directiva propuesta para regulará la relación de los repartidores establece un marco de protección especial en la gestión algorítmica.

De tal manera que las plataformas digitales de trabajo que usen sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, tienen prohibido el tratamiento de datos personales sobre el estado emocional o psicológico del trabajador y los relativos a conversaciones

privadas incluidas las que se realicen con otros trabajadores de plataformas y con los representantes de los trabajadores. En ese mismo sentido se prohíbe a los empresarios recoger datos personales de los repartidores cuando estos no estén ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas y el tratamiento de los datos con el fin de predecir el ejercicio de los derechos fundamentales, especialmente en lo que respecta al “derecho de asociación, el derecho de negociación y a la acción colectivas o el derecho a la información y consulta”.

Es imperativo el mandato del Derecho comunitario (art.7) en la prohibición a los gestores de las plataformas digitales sobre el tratamiento de los datos personales con el propósito de “inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, en particular las enfermedades crónicas o el VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual de una persona”.

Esta previsión de la Directiva propuesta es fundamental para evitar perjuicios en los derechos y libertades de las personas que ejecutan estas labores de reparto y distribución, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 35.1 del RGPD:

“Cuando sea probable que un tipo de tratamiento, en particular si utiliza nuevas tecnologías, por su naturaleza, alcance, contexto o fines, entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, el responsable del tratamiento realizará, antes del tratamiento, una evaluación del impacto de las operaciones de tratamiento en la protección de datos personales. Una única evaluación podrá abordar una serie de operaciones de tratamiento similares que entrañen altos riesgos similares”.

De ahora en adelante, esta disposición legal deberá abarcar las limitaciones contenidas en el art. 7 de la Directiva europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, y recabar la opinión de los trabajadores de las empresas que gestionan estas plataformas y sus representantes.

Esta normativa europea requiere un amplio estudio que no es posible asumir en el contexto de este trabajo, pero que seguramente será objeto de análisis continuo y la adaptación al sistema jurídico interno de España, debido a que profundiza la regulación sobre la evaluación del impacto relativa a la protección de datos, la vigilancia humana de los sistemas automatizados, la revisión humana de los sistemas, los riesgos de estos sistemas en la seguridad y salud del trabajador, y el derecho de los trabajadores a la información. Además de estos aspectos relacionados con la protección de datos, la Directiva de la UE regula la transparencia en el trabajo en plataformas y las vías de reparación y cumplimiento efectivo.

## CONCLUSIONES

Después del análisis jurisprudencial y doctrinario sobre las relaciones de los repartidores y las plataformas digitales es preciso aceptar que existe precariedad en el empleo que se nutren de esquemas tradicionales de contratación que pretenden poner a las personas “en negro” con el fin de evitar las responsabilidades y obligaciones legales que comportan su incorporación al trabajo formal y que se agudizan por factores externos como la migración.

El desarrollo de nuevos sistemas económicos relacionados con la tecnología crea nuevas oportunidades de trabajo pero también conlleva nuevos desafíos para los empresarios que deben someterse al imperio de la Ley y respetar los derechos de los trabajadores; estos desafíos son compartidos con el órgano legislativo y las políticas de Estado que deben estar atentas a adaptar y adoptar nuevos enfoques para regular las relaciones que resultan de esta interacción entre tecnología, economía, desarrollo productivo y mercado de trabajo.

Los trabajadores que se dedicaban al reparto y distribución de mercancías eran consideradas autónomas y se les hacía firmar un contrato de servicios para ocultar la relación de dependencia, dándoles cierta libertad de maniobra en cuanto a la posibilidad de trabajar para otras empresas y escoger los horarios de trabajo.

A raíz del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, este planteamiento cambió y se ha establecido un régimen de garantía de los derechos laborales que tienen las personas que trabajan como repartidores de productos y que están vinculados a empresas que gestionan las entregas a través de plataformas digitales.

La norma establece la presunción de una relación laboral entre los trabajadores que ejecutan las entregas y la empresa que gestiona las plataformas. Esta presunción se determina por la naturaleza jurídica de la prestación que hace la persona a un tercero, prescindiendo de las estipulaciones o nombres que se hagan en un contrato.



El proceso legislativo que dio origen al RD-ley ut supra, derogado posteriormente por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, tuvo que ver con las decisiones judiciales que se venían ofreciendo a nivel nacional para solucionar los conflictos propuestos por los trabajadores y por los organismos nacionales de seguridad social, especialmente en consideración de los criterios de la Sala de lo Social en STS 2924/2020, de 25 de septiembre, que establece la presunción de laboralidad con base en los indicios que pueden ofrecer los hechos y no en la configuración de un acuerdo laboral.

En el proceso de armonización del Derecho comunitario y la legislación nacional es preciso introducir al ordenamiento jurídico de España las normas vinculantes de la Unión Europea y acoger las directrices y recomendaciones de los órganos jurisdiccionales europeos, pero también es posible incidir en el proceso legislativo de la Unión para que el derecho evoluciona conforme la sociedad vaya cambiando. En este sentido, España es pionera en la protección de los derechos laborales de los repartidores y ha influido positivamente en la transformación de la legislación europea

Después del análisis jurisprudencial y doctrinario sobre las relaciones de los repartidores con las plataformas digitales es preciso aceptar que hubo una eficiente labor en la norma para regularizar este tipo de trabajos que nacen de la evolución informática y los cambios sociales, protegiendo a los trabajadores que se someten a condiciones extremas y riesgosas por obtener un sustento para sus familias, si bien esta norma no se aplica para otro tipo de plataformas que usan a las personas para diferentes actividades del hogar, prestación de servicios de plomería, cuidados de animales, asistencia médica, acompañamiento a adultos mayores, es un paso gigante en la protección de la clase trabajadora.

## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Derechos Fundamentales. Disponible en: [https://www.boe.es/legislacion/derechos\\_fundamentales.php](https://www.boe.es/legislacion/derechos_fundamentales.php) Consulta [07/04/2024].

Baylos, A. (2022). La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021. *Cuadernos de relaciones laborales*, 40(1), 95-113.

Consejo de la Unión Europea (11/03/2024). Trabajadores de plataformas digitales: el Consejo confirma el acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales. *Comunicado de Prensa* 194/24, p.2. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/pdf/>

Consejo de la Unión Europea (8/03/2024). Expediente interinstitucional: 2021/0414(COD). Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/es/pdf> Consulta [29/04/2024].

Cortes I. (15/05/2021). La 'ley rider' no explica qué se debe saber del algoritmo que decide las rutas de reparto. Disponible en: [https://www.elconfidencial.com/juridico/2021-05-15/informar-sobre-los-algoritmos-la-novedad-legal-de-la-ley-rider-plagada-de-lagunas\\_3081719/](https://www.elconfidencial.com/juridico/2021-05-15/informar-sobre-los-algoritmos-la-novedad-legal-de-la-ley-rider-plagada-de-lagunas_3081719/) Consulta [18/04/2024].

Cuenca Gómez, P. (2012). La incidencia del derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno: la interpretación del artículo 10.2 de la Constitución española. *Revista Estudios Jurídicos. Segunda Época*, (12), pp.1-24.

Digital Future Society (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Disponible en: <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/> Consulta [07/04/2024].

Garriga Domínguez, A. (2013). El sistema de normas e interconexiones de sistemas jurídicos: la incidencia del derecho comunitario en el sistema de fuentes interno. *Anuario de filosofía del derecho*, (29), 341-366.

Ginés i Fabrellas, A. (2021). El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "Ley Rider". *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), 1-5.

La Moncloa (10/03/2021). El Gobierno y los interlocutores sociales alcanzan un acuerdo sobre los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/100321-acuerdo\\_social.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/100321-acuerdo_social.aspx) Consulta [25/04/2024].

Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2024). El Derecho comunitario. Disponible en: <https://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/EspanaUE/es/Organismo/Paginas/Derecho-comunitario.aspx> Consulta [26/04/2024].

Monereo Pérez J.L. y Martín Muñoz M.R. (2020). La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales. *Revista de Jurisprudencia Laboral* - Número 9/2020, pp. 1-13. ECLI:ES:TS:2020:2924

Noticias Jurídicas (12/03/2024). La UE aprueba la ley rider europea para controlar plataformas digitales y sus algoritmos. Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18885-la-ue-aprueba-la-ley-rider-europea-para-controlar-plataformas-digitales-y-sus-algoritmos/> Consulta [29/04/2024].

OIT (febrero 2021). ¿Las plataformas digitales de trabajo pueden crear una competición leal y empleos decentes? Disponible en: <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/world-employment-social-outlook-2021#introduction> Consulta [17/04/2024].

Plaza Angulo, J. J., Patiño-Rodríguez, D., y Gómez-Álvarez Díaz, R. (2018). Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas y liberalismo económico. *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado. Cizur Menor: Aranzadi–Thomson Reuters*, pp.1-19.

Quintero Lima M.G. y Álvarez Alonso D. (06/04/2023). Fotografía de la precariedad laboral en España y su impacto en la salud mental de las personas trabajadoras. Disponible en: <https://theconversation.com/fotografia-de-la-precari-idad-laboral-en-espana-y-su-impacto-en-la-salud-mental-de-las-personas-trabajadoras-> Consulta [19/04/2024].

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

Roncero, R. (2022). La influencia de la Carta Social Europea en la jurisprudencia española. *Documentación Laboral*, (125), 103-116.

Ysas Molinero, H. (2021). La precariedad en el empleo en España: apuntes sobre sus principales condicionantes jurídicos. *Documentación Laboral*, (122), 59-71.

## **Legislación**

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. «BOE» núm. 233, de 29/09/2021.

Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. [Disposición derogada]. «BOE» núm. 113, de 12/05/2021.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (Texto pertinente a efectos del EEE) Texto pertinente a efectos del EEE. (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. «BOE» núm. 166, de 12/07/2007.

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. DOUE L 299/9. 18.11.2003.

Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (10/12/1948). Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III). Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «Gaceta de Madrid» núm. 206, de 25/07/1889.

### **Jurisprudencia nacional**

STC 147/2023, de 6 de noviembre de 2023. Recurso de inconstitucionalidad 4469-2021. «BOE» núm. 301, de 18 de diciembre de 2023, páginas 167035 a 167041 (7 págs.).

STC 144/2023, de 25 de octubre de 2023. Recurso de inconstitucionalidad 4977-2021.  
«BOE» núm. 286, de 30 de noviembre de 2023, páginas 160007 a 160035 (29 págs.)

STS 1219/2024 de 26 de febrero. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Recurso: 3130/2021. Recurso de casación para la unificación de doctrina  
ECLI:ES:TS:2024:1219

STS 3470/2022 de 13 de septiembre. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Recurso: 939/2019. Recurso de casación para la unificación de doctrina  
ECLI:ES:TS:2022:3470

STS 3193/2022 de 20 de julio. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Recurso: 111/2022. Recurso de casación. ECLI:ES:TS:2022:3193

STS 1354/2022 de 28 de marzo. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Sección: 1. Recurso: 471/2020. Procedimiento: Recurso de casación para la  
unificación de doctrina ECLI:ES:TS:2022:1354

STS 2924/2020 de 25 de septiembre. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Recurso: 4746/2019. Recurso de casación para la unificación de doctrina.  
ECLI:ES:TS:2020:2924

STS 589/2018 de 08 de febrero. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Recurso: 3389/2015. Procedimiento: Auto de aclaración. ECLI:ES:TS:2018:589

STS 588/2018 de 24 de enero. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid.  
Recurso: 3595/2015. Procedimiento: Auto de aclaración. ECLI:ES:TS:2018:588

STS 117/2018 de 24 de enero. Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso Sede: Madrid  
Recurso: 1277/2017 Procedimiento: Contencioso. ECLI:ES:TS:2018:117

STS 637/2015 de 20 de enero. Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Sección: 1. Recurso: 587/2014. Procedimiento: SOCIAL. ECLI:ES:TS:2015:637

STSJ CV 7780/2021 de 20 de abril. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social  
Sede: Valencia Sección: 1. Recurso: 1527/2020. Procedimiento: Recurso de  
suplicación ECLI:ES:TSJCV:2021:778

STSJ AR 149/2021 de 29 de marzo. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social  
Sede: Zaragoza Sección: 1. Recurso: 128/2021. Procedimiento: Recurso de  
suplicación ECLI:ES:TSJAR:2021:149

STSJ CAT 11630/2020 de 18 de diciembre. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo  
Social Sede: Barcelona Sección: 1. Recurso: 1259/2020. Procedimiento: Recurso  
de suplicación. ECLI:ES:TSJCAT:2020:11630

STSJ M 14675/2020 de 30 de noviembre. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo  
Social Sede: Madrid Sección: 5. Recurso: 618/2020. Procedimiento: Recurso de  
suplicación ECLI:ES:TSJM:2020:14675

STSJ CAT 1662/2020 de 21 de febrero. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social  
Sede: Barcelona Sección: 1. Recurso: 5133/2019. Procedimiento: Recurso de  
suplicación. ECLI:ES:TSJCAT:2020:1662

STSJ M 1/2020 de 17 de enero. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social Sede:  
Madrid Sección: 1. Recurso: 1323/2019. Procedimiento: Social.  
ECLI:ES:TSJM:2020:1

SAN 2390/2021 de 21 de junio. Audiencia Nacional. Sala de lo Social Sede: Madrid  
Sección: 1. Recurso: 34/2021. Procedimiento: Derechos Fundamentales.  
ECLI:ES:AN:2021:2390



SJSO 31/2020 de 27 de abril. Juzgado de lo Social Sede: Zaragoza Sección: 2. Recurso: 521/2018. Procedimiento: Procedimiento de oficio. ECLI:ES:JSO:2020:31

SJSO 279/2019 de 11 de febrero. Juzgado de lo Social Sede: Madrid Sección: 33 Recurso: 1214/2018. Procedimiento: Social. ECLI:ES:JSO:2019:279

### **Jurisprudencia Europea**

STJUE de 12 de octubre de 2023 (Sala Sexta). Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 7, apartado 1. Asunto C-57/22. ECLI:EU:C:2023:770.

STJUE de 20 de noviembre de 2018 (Gran Sala). Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 31 — Directiva 2003/88/CE. Asunto C-147/17. ECLI:EU:C:2018:926.

STJUE de 4 de diciembre de 2014 (Sala Primera). Competencia — Artículo 101 TFUE — Ámbito de aplicación material — Convenio colectivo — Disposición que establece unos honorarios mínimos para los prestadores autónomos de servicios — Concepto de “empresa” — Concepto de “trabajador”. Asunto C-413/13. ECLI:EU:C:2014:2411.

TJUE de 22 de abril de 2020. AUTO (Sala Octava). Procedimiento prejudicial — Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia — Directiva 2003/88/CE. Asunto C-692/19, ECLI:UE:C:2020:288.

