



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Los riders de Glovo y Deliveroo,
¿Existencia de relación laboral?

Autor/es

Desirée Yus Heredia
Estrella Sasal Álvarez

Director/es

Helena Santor

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Relaciones Laborales y Recursos humanos
Año 2020

ÍNDICE

I. RESUMEN.....	3
II. INTRODUCCIÓN	4
III. LAS NOTAS CONSTITUTIVAS DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL: DEPENDENCIA Y AJENENIDAD (ART. 1 ET) COMO ELEMENTOS DETERMINANTES.	5
3.1. Ámbito de aplicación.....	5
3.2. Subordinación o dependencia laboral en el círculo organizativo del empresario	7
3.3. La ajenidad en el mercado de trabajo	8
3.4. La presunción legal a favor de la existencia del contrato de trabajo: Art 8.1 ET	10
IV. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES: ESPECIAL REFERENCIA A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA EN GLOVO Y DELIVEROO.	10
4.1. Del modelo de trabajo fordista al desarrollado a través de las plataformas digitales: Evolución y perspectivas.....	10
4.2. Las plataformas digitales: Concepto, naturaleza jurídica y modo de desarrollo de la prestación de servicios.....	14
4.3. Los conflictos laborales planteados en GLOVO Y DELIVEROO	15
4.3.1. Análisis de las sentencias emitidas por los Juzgados y Tribunales a favor de existencia de relación laboral.	17
4.3.2. Análisis de las sentencias emitidas Juzgados y Tribunales en contra de existencia de relación laboral.	19
4.4. Nuevas formas de laboralidad. Relación de carácter especial	21
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA	24

I. RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto analizar la situación jurídica de un colectivo, los riders (tanto de Glovo como Deliveroo) cuyas pésimas condiciones laborales han sido denunciadas en numerosas ocasiones por el personal a su servicio. Tanto Deliveroo como Glovo, dos empresas de reparto de comida a domicilio, han tenido que afrontar numerosas denuncias ante los tribunales. En ellos, los juzgados han dilucidado si la relación existente entre dichas empresas y sus trabajadores eran verdaderas relaciones laborales o, por el contrario, se trataba de trabajadores autónomos que prestaban unos servicios libremente. En nuestra investigación, analizaremos todas las sentencias emitidas por los juzgados de lo Social al respecto, así como las de Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA. En la mayoría de ellas, se argumentan y reiteran los motivos por los que se debería considerar relación laboral a la relación existente entre estas empresas y sus trabajadores. En otras sentencias, por el contrario, las argumentaciones se dirigen a avalar la figura del TRADE, es decir, del trabajador por cuenta propia que depende económicamente de su cliente y que presta sus servicios de forma habitual, personal y directa.

Método: En nuestra investigación hemos realizado un análisis exhaustivo de las sentencias existentes al respecto así como una lectura de manuales y artículos doctrinales especializados sobre esta cuestión.

Resultados: El análisis de las sentencias muestran, *a priori*, una amplia contradicción dado que, en algunas de ellas, se defiende la laboralidad de estos *riders* frente a otras tantas, menos numerosas, que niegan dicho carácter. **Conclusión:** La problemática planteada en absoluto está resuelta dado que ha existido una jurisprudencia uniforme al respecto que dé una solución uniforme y que ofrezca seguridad jurídica a esta nueva realidad.

Palabras claves: Riders de Glovo y Deliveroo | condiciones precarias | relación laboral | TRADE | contrato laboral.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the legal situation of a group, the riders (both Glovo and Deliveroo) whose poor working conditions have been reported on numerous occasions by the staff at their service. Both Deliveroo and Glovo, are two food delivery companies at home, have had to face numerous complaints in court. In these cases, the courts have had to determine whether the relationship between these companies and their workers was a genuine labour relationship or, on the contrary, whether they were self-employed workers providing services freely. In our investigation, we will analyze all the sentences issued by the Social Courts in this regard, as well as those issued to date by the Superior Courts of Justice of the Autonomous Regions. In most of them, the reasons why the relationship between these companies and their workers should be considered an employment relationship are argued and reiterated. In other judgments, on the contrary, the arguments are aimed at endorsing the figure of the TRADE, that is, the self-employed worker who depends economically on his or her client and who provides his or her services on a regular, personal and direct basis.

Method: In our research we have carried out an exhaustive analysis of the existing sentences on the subject as well as a reading of manuals and specialized doctrinal articles on this issue. **Results:** The analysis of the sentences shows, *a priori*, a wide contradiction given that, in some of them, the labour status of these riders is defended against many others, less numerous, that deny this character. **Conclusion:** The problem raised is by no means solved, since there is a uniform jurisprudence on this matter that provides a uniform solution and offers legal certainty to this new reality.

Keywords: Glovo and Deliveroo Riders | precarious conditions | employment relationship | TRADE | employment contract

II. INTRODUCCIÓN

En este trabajo fin de grado pretendemos investigar la actividad del colectivo de los Riders y analizar la recepción que ha tenido el concepto de economía colaborativa dentro del Derecho del Trabajo actual. Las personas que prestan sus servicios en este tipo de empresas, como Glovo o Deliveroo empresas dedicadas a la compra, recogida y envío de pedidos a clientes, están conectadas a través de una aplicación de móvil que une a los clientes con los repartidores. Esta singular configuración hace que las clásicas estructuras laborales se tambaleen y que se tengan que readaptar a una nueva prestación de servicios, desconocida hasta la fecha, y que ha venido para instalarse definitivamente en el mundo laboral.

La elección de este tema como TFG está motivada por su actualidad y por los importantes problemas laborales que se han generado con los riders de Glovo y Deliveroo.

Como a día de hoy no hay jurisprudencia consolidada al respecto, nosotras a través de esta investigación, queremos obtener nuestras propias conclusiones sobre si existe o no relación laboral de los riders.

Todas estas cuestiones planteadas serán analizadas mediante el estudio de las sentencias dictadas por los diferentes órganos de la jurisdicción del orden social así como a través de la lectura de artículos doctrinales especializados y de manuales de Derecho del Trabajo. La finalidad no ha sido otra que agrupar toda la información relevante para posteriormente investigar su caso, concluir si existe o no una relación laboral basándonos en el artículo 1.1 del ET.

El trabajo se estructura en cinco grandes apartados, pero el tercero y cuarto constituyen las piezas claves de nuestra investigación. En la parte tercera analizaremos los caracteres clásicos que configuran la relación jurídico laboral prestando especial atención a la dependencia y ajenidad al considerarse éstas las notas sustanciales que pueden ocasionar confusión a la hora de determinar si la relación es laboral o si estamos ante otra relación de diferente naturaleza jurídica. El apartado cuarto se dedica a la prestación de servicios a través de las plataformas digitales tomando como modelos referenciales a las empresas Glovo y Deliveroo. Previamente, analizaremos el tránsito del denominado trabajo Fordista a la prestación de servicios a través de las plataformas digitales.

Por todos es sabido que los problemas laborales que se han suscitado en Glovo y Deliveroo han acabado en la jurisdicción del orden social. Algunas resoluciones han justificado la existencia de relación laboral haciendo referencia a qué caracteres se cumplen para llegar a esa conclusión y otras, por el contrario, la han negado arguyendo la posibilidad de dar lugar a una nueva laboralidad, es decir una relación especial o a una nueva forma de organizar el trabajo condicionado por las plataformas digitales.

En la parte final de nuestro trabajo presentaremos las conclusiones para ello haremos una síntesis de todos los aspectos analizados e investigados a lo largo del Trabajo de Fin de Grado exponiendo nuestras ideas respecto a las teorías de la relación jurídica laboral con el colectivo de *Riders*.

III. LAS NOTAS CONSTITUTIVAS DE LA RELACIÓN JURÍDICO LABORAL: DEPENDENCIA Y AJENENIDAD (ART. 1 ET) COMO ELEMENTOS DETERMINANTES.

3.1. Ámbito de aplicación.

El derecho del trabajo regula las relaciones que se establecen entre empleadores y empleados pudiendo ser de forma individual y colectiva, estableciéndose sus derechos y deberes de ambos colectivos. Siendo un conjunto de normas y leyes encaminadas en mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole y que reglan las relaciones contractuales entre patrones y asalariados.¹

La relación laboral, se caracteriza, principalmente por las siguientes notas,²

- Personal
- Voluntario
- Por cuenta ajena
- Dependiente
- Retribuido

Ahora, nos vamos a adentrar a las siguientes notas ya que más adelante explicaremos mas detenidamente, las notas de ajeneidad y dependencia siendo caracterizadas por un nivel elevado de abstracción.

En primer lugar, el objeto regulado por el Derecho del Trabajo es **el trabajo personal**, es el trabajo al que se comprometen de forma personal y directa los seres humanos (*intuitu personae*), en el ámbito del Derecho, tratándose así el contrato nominativo (es decir, contrato por obligación). Tal es así, que no cabe la sustitución-novación de la persona del trabajador, dado que los conocimientos, aptitudes, experiencia, la propia identidad del trabajador, constituyen elementos esenciales en su contratación, absolutamente relevantes para el empresario. A diferencia de otros contratos, en el del trabajo se tiene muy en cuenta las características personales del trabajador de forma que, si este se sustituyera, nos hallaríamos ante una nueva relación jurídica.

“Se presupone en todo caso que el trabajo asalariado es un trabajo personal, esto es, asumido y realizado directamente por una persona física, sin posibilidad de delegación en otra persona ni de sustitución de quien ha celebrado el correspondiente contrato. Esta característica también permite distinguir el trabajo asalariado de otras formas de trabajo”.

Este carácter indisociable entre la prestación de trabajo y la persona que la realiza es la que ha determinado la intervención legislativa y de tutela del Estado sobre la parte más débil de la relación jurídico-laboral, que no es una relación entre iguales, sino entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. Esta relación persona-trabajo es la que va a justificar la intervención del Estado para tutelar la dignidad, personalidad y libertad del trabajador.

¹ Derecho de las relaciones laborales. Derecho individual de trabajo. Francisco Walcker. Pablo Arellano Ortiz.

² Trabajadores asalariados: Concepto legal del trabajador asalariado. Aranzadi Experto. Thomson Reuters.

En segundo lugar, **el trabajo debe ser voluntario**, esta nota da lugar a que la relación laboral no sea forzada sino libre observándose este carácter a lo largo de toda la relación. La expresión de voluntariedad la observamos en el contrato de trabajo al requerir del consentimiento de las partes. El trabajador firma un contrato libremente. Reconociéndose, el derecho a la libre elección de profesión u oficio regulado en el artículo 35.1 CE. Una manifestación de la voluntariedad es el hecho de poder rescindir la relación en el momento que crea conveniente sin más requisito que preavisar a su empresario regulado en el artículo 49.4 de la LET.

Siendo la relación laboral voluntaria, en nuestro ordenamiento jurídico han quedado aislados en el pasado los trabajos forzosos, siendo más llamativas la esclavitud y servidumbre.

El trabajo ha de ser por cuenta ajena, siendo unas de las características principales de un contrato de trabajo, relación laboral. El art 1. ET define como trabajador aquella persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta y bajo dependencia ajenas.³ Hay diferentes tipologías de ajenidad, pudiendo tratarse de ajenidad en los riesgos, en los frutos, en el mercado de trabajo y por último, en los medios de producción⁴.

Que exista ajenidad en los riesgos, significa que el trabajador no asume el riesgo de la actividad empresarial, el riesgo recae en el empresario siendo el que asume las pérdidas y ganancias de la actividad empresarial.

Por otro lado, cuando el trabajador no se apropia de los frutos, es decir de los resultados de su trabajo estamos ante ajenidad en los frutos. En cuanto a la ajenidad en el mercado, el trabajador presta sus servicios a un mercado anónimo, de manera que entre el consumidor final del producto y el trabajador existe una figura intermediaria que es el empresario. Y la ajenidad en los medios de producción, en virtud de los medios utilizados para la realización del trabajo son del empresario y no del trabajador.

El cuarto elemento hace referencia a la **dependencia** que es, la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organícista y rectora de la empresa. ⁵O dicho en otros términos, es la integración en el círculo rector y disciplinario del empresario, es decir, la prestación de servicios “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica” (art 1.1 ET).

La dependencia es un elemento de la relación de laboral definiéndose como el sometimiento del trabajador a las órdenes e instrucciones del empresario, es decir a los poderes empresariales, así como a su poder disciplinario. El trabajador tiene como obligación cumplir las órdenes e instrucciones del empresario y en el caso del incumplimiento de las órdenes, podrá ser sancionado.

La dependencia o subordinación del trabajador respecto de su empleador, es la única que justifica por sí misma la facultad del empleador y la obligación del trabajador. Es el elemento más importante y característico del contrato de trabajo.

Finalmente, **el trabajo ha de ser trabajo lucrativo, es decir retribuido**. El trabajador se somete a las órdenes e instrucciones del empresario a cambio de una contraprestación económica.

³ 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.

⁴ L.PEREZ CAPITAN, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado...*, Tecnos, Madrid, pag.42.

⁵ Manual practico de contratación laboral. <https://books.google.es>.

Cuando se traten de trabajos por razones de amistad, benevolencia y, por tanto, sin carácter lucrativo, éstos quedarían excluidos del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, no generando una contraprestación económica a favor de quien los realiza, por lo que quedan fuera del ámbito laboral.

A diferencia de los trabajadores dependientes, los trabajadores autónomos perciben ingresos de carácter esporádico, es decir de manera no habitual y la contraprestación del trabajador asalariado es denominada sueldo y el carácter es periódico o regular. Todos los sistemas de retribución, tanto por unidad de obra como por unidad de tiempo son plenamente compatibles con la laboralidad, señalado en el artículo 26.3 del ET.

Junto al trabajo autónomo, excluido expresamente del ámbito laboral, la ley también expulsa a las prestaciones de servicios en las que falta alguna nota característica de la relación laboral que acabamos de analizar. La mayoría de esas exclusiones resultan ser prestaciones personales obligatorias, trabajos amistosos... puesto que en ellas no concurre los caracteres de voluntariedad, ajenidad, dependencia o retribución, aunque también se encuentra alguna exclusión como es el caso de los funcionarios público, es una exclusión constitutiva dado que cumplen con todas los elementos para conformar una relación jurídico-laboral pero que por distintas razones se excluye de nuestro ordenamiento.

3.2. Subordinación o dependencia laboral en el círculo organizativo del empresario

La jurisprudencia flexibilizó esta nota con la finalidad de reforzar el proceso de difusión del Derecho Laboral, mientras que, la doctrina debatió el alcance de este presupuesto llegando a afirmar que lo que caracteriza al Derecho del Trabajo no es la dependencia, ya que no siempre aparece como requisito fundamental que sirva para definir una relación jurídico-laboral por considerarse en mayor o menor grado en las relaciones jurídicas no laborales⁶.

Cuando estamos hablando de dicho término, nos referimos a que la prestación de servicios realizados por el trabajador son llevados a cabo dentro de una organización y con dirección del empresario. Estando bajo las directrices del empresario y bajo sus órdenes y unas normas establecidas, quedando dicho trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario. Pudiendo ser este sancionado si desobedeciera las órdenes del empleador (siempre que dichas órdenes sean legítimas).

La noción de dependencia se flexibiliza, dándose laboralidad cuando se produce la integración productiva del trabajador en el ámbito de organización y dirección del empresario lo que no elimina la posibilidad de que pueda existir un ámbito de autonomía del trabajador en el desarrollo de su prestación laboral. Observándose que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada en primer lugar por la jurisprudencia y posteriormente por las propias normas legales en un sentido flexible y laxo.

El **contenido y alcance** de dicho carácter será distinto en función del **tipo de trabajo** que se realice. Debiéndose graduar en atención a factores específicos pudiendo ser la cualificación del trabajador, el lugar o la clase del trabajo realizado. En función de esos factores, la jurisprudencia determinará los indicios que pueden tenerse en cuenta para declarar la concurrencia de dicha nota en una prestación de servicios.

⁶ TSJ Andalucía (Sevilla), Sala de lo Social, nº 1721/2012, de 31/05/2012, Rec. 2684/2010.

Pero hay en situaciones que tiene que realizarse una revisión más exhaustiva como es el caso del teletrabajo destacando que para que se cumpla el concepto de jornada laboral no es indispensable que ésta se desarrolle en el centro de trabajo, ya que la tecnología permite extender el ámbito de éste al domicilio del trabajador.

“ La jurisprudencia sentencia que la subordinación se admite como un determinante para calificar la relación de laboral, es decir, un poder de mando de la empresa y un correlativo deber de obediencia del trabajador. Así, ante la falta de apreciación en ocasiones de los caracteres de la relación laboral, la doctrina ha tomado como elementos beneficiarios de la existencia de la misma entre otros: instrucciones sobre la forma de realización del trabajo, el control sobre el trabajo realizado, la ejecución personal de la prestación de servicio, la asistencia regular al lugar de trabajo, la titularidad o no de herramientas o local de trabajo, sujeción o no a horarios, coordinación dentro de la estructura organizativa de la empresa, etc. ”.⁷

La doctrina del Tribunal Supremo hace referencia a que **los indicios comunes** más significativos de dependencia más habituales son, la asistencia del trabajador al centro del trabajo o al lugar de trabajo designado por el empresario, el sometimiento a un horario (de entrada y de salida), al desempeño personal del trabajo siendo compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones, la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o que se encarga de programar su actividad.⁸

La jurisprudencia ha concretado otros indicios de dependencia siendo, la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este, sometándose bajo un horario, (STS 7 de Septiembre de 2007 TS) y la STS del 19 de febrero de 2014 de TS vuelve a ratificar este criterio y considera que se observa la nota de dependencia cuando se dan alguna de las siguientes circunstancias, sometimiento a una jornada y horario, existiendo poder sancionador del empresario al trabajador, utilización de los medios y materiales de la empresa por parte del trabajador, que se encuentre en el lugar de trabajo en el centro del empresario contratante, destacando la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empresario que se encarga de programar su actividad y la necesidad de dar cuenta al empresario del trabajo realizado, controlando éste el resultado de la actividad.

3.3. La ajenidad en el mercado de trabajo

La **ajenidad** es una de las características propias de un contrato de trabajo o de una relación laboral que se refiere a la prestación de un trabajo a otra persona.

El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el que trabajador no asume los riesgos del propio trabajo ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario.

⁷ Sentencia de 10 de Julio de 2000 del Tribunal Supremo de lo Social.

⁸ STS de 16 de noviembre, núm. 902/2017.

Así, el trabajo por cuenta ajena o ajenidad se contrapone con la idea de trabajo por cuenta propia, definiéndose por los siguientes aspectos:

- El trabajador se encuentra sometido al poder de dirección del empresario.
- El empresario asume los costes y los riesgos laborales. El empresario se encarga de adoptar las decisiones sobre precios y relaciones con el público.
- El trabajador no obtiene directamente los beneficios de su aportación al proceso productivo.
- El empresario fija la remuneración por el trabajo, así el trabajador será un acreedor de salario.

Pueden existir diferentes tipos de ajenidad, en los riesgos, en los frutos y en el patrimonio:

Cuando el trabajador trabaja sin asumir los riesgos, es decir cuando el coste de trabajo vaya a cargo del empresario, y que el resultado económico, (beneficio) va directamente al patrimonio del empresario y no al trabajador personalmente, estaríamos ante ajenidad en riesgos. Cuando el trabajador no se apropia de los frutos de su trabajo. El trabajador simplemente recibe una compensación económica por la prestación de sus servicios, estaríamos ante ajenidad en frutos.

Cuando los bienes y servicios que produce el trabajador por la prestación de servicios no le proporcionan un beneficio directo si no que el beneficio va directamente al empresario y posteriormente él le retribuye a través del salario, estaríamos ante ajenidad patrimonial.

La nota de ajenidad más estática supone la asunción de los frutos de trabajo del empleado a cambio de una remuneración. En todo caso, en la actualidad la ajenidad, ya en los frutos, riesgos o titularidad de los medios de producción, no se considera sino un criterio más para definir la naturaleza de la relación del prestatario de los servicios.

Se han efectuado clásicamente por los Tribunales, el uso de **indicios o criterios**⁹ entre otros “Siendo la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.” (**Sentencia de 7 de Septiembre del año 2007 del TS**).

⁹ L. PÉREZ CAPITÁN, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado...*, Tecnos, Madrid, pág. 12.

Sentencia 284/2018 de 3 de Septiembre, juzgado de lo social nº39 de Madrid, considera que para que exista el carácter de ajenidad los indicios más comunes son la entrega o puesta de disposición del empresario por parte del trabajador de productos elaborados o de servicios realizados, la adopción por parte del empresario y no por parte del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.

3.4. La presunción legal a favor de la existencia del contrato de trabajo: Art 8.1 ET

La existencia de un contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de la dirección y organización del otro y el que realiza la prestación de servicios percibe una retribución a cambio de aquel.

El artículo 8.1 ET se compone, por un lado, de la presunción de prestación del consentimiento, es decir, el contrato puede celebrarse por escrito o verbalmente. Y, por otro, de las presunciones que es la de carácter laboral del contrato, evitando actitudes empresariales falsas a través de entramados ficticios de relaciones con profesionales autónomos.

La presunción de la relación laboral debe afirmarse en la práctica identificando los elementos que contemplan la misma en virtud del art. 1 ET como la voluntariedad, retribución, ajenidad y organización y dirección del empresario (subordinación).

Como ha reiterado en numerosas ocasiones la jurisprudencia, la naturaleza de los contratos de trabajo no se determinan por la denominación que le otorgan ambas partes, si no por las funciones que tengan que realizar.

“Es doctrina tópica que la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá carácter laboral cualquiera que sea el nombre que los contratos le dieran, siendo sus funciones o requisitos de este, la prestación voluntaria de servicios, por cuenta ajena mediante una retribución y dentro de la organización y dirección del empresario”.¹⁰ En conclusión, lo relevante de una prestación laboral o no laboral es como se desarrolla la prestación de esos servicios.

IV. LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PLATAFORMAS DIGITALES: ESPECIAL REFERENCIA A LA PROBLEMATICA PLANTEADA EN GLOVO Y DELIVEROO.

4.1. Del modelo de trabajo fordista al desarrollado a través de las plataformas digitales: Evolución y perspectivas.

La manera de efectuar la prestación de servicios en nuestro país ha evolucionado sustancialmente en las últimas décadas. Estos cambios se deben a múltiples factores, pero el más significativo, sin duda, ha sido el tremendo avance de la tecnología. No hace muchos años, la empresa tradicional se estructuraba físicamente en torno a centros de trabajo que ganaban en volumen y complejidad con la propia evolución de la empresa y que se caracterizaban, además, por su producción en serie.

¹⁰ Sentencia de 25 de Enero de 2000.

El centro de trabajo y la dimensión de la empresa se representaba por el número de trabajadores que prestan servicios en cada centro de trabajo.¹¹ En la empresa tradicional surgió el concepto de categoría a la que se le asignaba un trabajo fijo, con tiempos de trabajo predeterminados, una estructura salarial proporcional y jerarquizada y una supervisión directa de los representantes del empleador.

Todo esto reclamó un modelo de contrato de trabajo estándar, unitario que se levanto sobre el paradigma de una relación de trabajo estable. Los elementos principales de estas empresas situadas en el contexto fordista son el aumento de la división del trabajo, profundización en los tiempos productivos del trabajador (obrero), con el objetivo de reducir los costes correspondientes y aumentar la expansión de la mercancía y su producción en serie (cadena de montaje).¹²

Aunque este modelo tradicional no ha desaparecido por completo, sí es cierto que ha sufrido cambios sustanciales motivados por nuevas formas de prestación de servicios y por la introducción de nuevas tecnologías que van desde el uso de robots hasta la extensión de plataformas online que median entre oferta y demanda¹³. También ha influido otro tipo de factores de tipo económico, político, tecnológico, cultural o sociales, pero sin duda, la digitalización de los procesos productivos y comerciales ha constituido un elemento de cambio fundamental, ofreciendo la posibilidad de generar nuevos modelos de negocio contruidos en torno a esa propia red.

Desde el punto de vista económico, las plataformas por su forma de operar pueden ser consideradas como empresas, ya que buscan obtener un beneficio de su actividad, por lo que ayudan a la confluencia entre oferta y demanda. Uno de los elementos particulares de la digitalización es la externalización de determinados servicios, no solo a otras organizaciones, sino a trabajadores independientes. Este salto ha sido favorecido por la denominada “*Plataform economy*” o “*Gig economy*”, a través del cual se genera nuevas empresas basadas en plataformas online que coordinan la demanda de servicios por los clientes, con la oferta a través de trabajadores independientes o autónomos (Eichhorst y Spermann, 2016)¹⁴, en un proceso que se conoce como externalización masiva o *Crowd work*.

La incorporación de las tecnologías digitales de información, comunicación y tratamiento de datos supone un aumento de nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, nuevos modelos empresariales, uso de sistemas complejos de tratamiento de datos denominados “*Big data*” permitiendo la mejoría de las predicciones, usando y pudiendo combinar la tecnología tradicional y inteligencia artificial con el objetivo de reducir los errores y corregir las desviaciones actuando con la mayor rapidez y obtener una mayor conectividad entre todos los sujetos que participan en la producción, distribución y consumo en el mercado mundial.

¹¹ A. PASTOR MARTINEZ. *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales*.

¹² Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones del trabajo postfordismo.

¹³ Deahokoupil y Fabo 2016, *Revolución digital en España. La digitalización, relaciones laborales y derecho del trabajo* Cap. 10, Todolí-Signes 2017.

¹⁴ Eichorst y Spermann, 2016 *Revolución digital en España. La digitalización, relaciones laborales y derecho del trabajo*.

La utilización de internet y la creación de nuevas aplicaciones en los dispositivos (teléfono móvil, tablet) han permitido avanzar hacia un mercado global en el cual interactúan clientes y proveedores de forma ágil y con unos costes de transacción muy bajos.

La utilización de estas aplicaciones tiene la posibilidad de localizar a los usuarios mediante la localización de sus dispositivos y esto ayuda a que la demanda sea satisfecha en tiempo real y a orientar la mejor respuesta posible por parte de los proveedores. Las plataformas digitales representan una modalidad de intermediación laboral despersonalizada y más propiamente cibernética. El problema más relevante es quien está detrás de la plataforma y quien la controla, puesto que la plataforma por sí sola no tiene una entidad jurídica que la haga imputable respecto de las obligaciones surgidas de una eventual relación de trabajo o de cualquier otra de distinta naturaleza.

Esto puede producir unos efectos para el mercado debido a la minoración del precio de alquiler o servicio para el consumidor. También pueden tener efectos negativos ya que pueden desplazar la demanda expulsando del mercado a los operadores tradicionales y haciendo superior la posición de la plataforma en el sector económico en el que se opera.

A su vez, este nuevo tipo de empresas, tan distinto a las empresas fordistas, no se basan en maquinaria o grandes centros de trabajo para prestar servicios, sino que se basan en la presencia nuevas tecnologías y comportamientos que forman parte de las organizaciones. En opinión de Luis Capitán “hay nuevos paradigmas, produciéndose una diversificación o fragmentación en las formas de trabajo y una de las consecuencias de ello sería el relanzamiento de la figura de trabajo autónomo y un cambio sustancial en su concepción siendo formas de trabajo que se alejan del modelo dependiente tradicional (entendido como dependencia jurídica) y que precisan mayores márgenes de flexibilidad en el tiempo, lugar o la forma de prestar servicios”.

Permitiendo las plataformas digitales, a las empresas una mayor flexibilidad porque no es obligatorio que asignen horarios ni jornadas, dado que en dichas plataformas hay un número elevado de gente para que siempre que haya demanda el cliente puede ser atendido y su encargo será realizado por dichos trabajadores, que, a diferencia de empresas tradicionales, estas actuales no tienen un control de entrada ni de salida, sin embargo, las tradicionales contaban con dichos controles. El Derecho del Trabajo no puede quedarse detenido analizando manifestaciones de subordinación que cada vez existen menos en la realidad actual, y poder dar lugar a las nuevas formas de subordinación.

La robótica y las llamadas tecnologías de la información y comunicación denominadas TIC, han alterado las conductas personales, los hábitos sociales y también están incidiendo muy significativamente en el trabajo. Hay trabajos nuevos, trabajos que desaparecen y trabajos en los que las notas de relación laboral destacan debido a la robotización, al igual que muchas condiciones determinantes de cómo trabajar se han visto alteradas, en concreto el tiempo y el lugar de trabajo.

El trabajo tradicional acotado a su realización en un centro físico, (fábrica u oficina) y en un periodo establecido, es decir con un horario fijo, dando paso a nuevas formas en las que son distintas los espacios, como es el caso de los repartidores, en el que la actividad no se centra en un espacio físico cerrado, si no que se desplazan y su trabajo es realizado en diferentes espacios.¹⁵

Siendo ahora el centro de trabajo, objeto de geolocalización y el tiempo de trabajo pudiendo ser potencialmente todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC.

Con las TIC, no es preciso el control directo por otra persona, el mando intermedio, ya que esta tarea puede encomendarse a sistemas de control, ya sean cámaras, ordenadores, sistemas de geolocalización.... Además permitiendo acceder a un gran volumen de información y a su tratamiento rápido y barato. Todo ello permitiendo vincular la retribución compensatoria del trabajo, no al tiempo en que el trabajo está a disposición, si no al resultado de su actividad.

La empresa del siglo XXI se nos presenta como una empresa interconectada con el mercado con otras empresas, con clientes e incluso con sus productos sin embargo este entorno de hiper conectividad favorece el aislamiento de los trabajadores como el teletrabajo, el trabajo a distancia a través de plataformas "colaborativas" o la dispersión de centros de trabajo pueden suponer un trabajo mas aislado. La digitalización y la articulación de negocios sobre plataformas digitales suponen la entera disolución física de la empresa o al menos parte de ella. La conectividad en tiempo real, bidireccional y masiva que permiten las actuales tecnologías de la información han acabado de difuminar las coordenadas espaciales y temporales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, industriales y comerciales.¹⁶

El acceso digital permite una conexión directa y en tiempo real con los consumidores, la posibilidad de ofrecer nuevos servicios o la interconexión de toda la cadena de valor permite sincronizar cadenas logísticas, acortar plazos de entrega y ciclos de innovación, conectarse a demandantes de servicios y bienes con los trabajadores proveedores y la creación de un autentico mercado global. La virtualización total o parcial de los procesos productivos, comerciales y del propio trabajo supone la desaparición o atenuación de las coordenadas espaciales que condicionaban o limitaban el trabajo y la actividad empresarial.

La digitalización desde la perspectiva de la organización empresarial supone la aparición de nuevos modelos de negocio, el desarrollado a través de plataformas o aplicaciones informáticas.

Las plataformas digitales no es el futuro del empleo sino el presente, *freelancers*, teletrabajadores, empleados bajo demanda. Los empleos no convencionales, independientes, entre otros, han llegado para quedarse con las nuevas plataformas digitales (*gig economy*). En la Unión Europea, este tipo de trabajo crece elevadamente. La llegada de las plataformas forman parte de un modelo al que hay que ir adaptándose poco a poco para alcanzar un equilibrio dentro de la economía global.

¹⁵ Sentencia 134/2019 de 4 de Abril 2019 Juzgado de lo Social.

¹⁶ A. PASTOR MARTÍNEZ. *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas y en entornos virtuales.*

4.2. Las plataformas digitales: Concepto, naturaleza jurídica y modo de desarrollo de la prestación de servicios.

En la actualidad la tecnología forma parte de muchos aspectos de la vida diaria y por tanto cada vez son mas los procesos digitales los que sustituyen los trabajos que antes se realizaban presencialmente y por ello se han creado las plataformas digitales.

Una plataforma digital es una herramienta de carácter digital que tiene dos características principales: la primera, a través de ella se ofrecen productos y servicios y facilitan la interacción, mediante el servicio provisto y, la segunda, a través de internet, entre dos o mas conjuntos de usuarios diferentes pero interdependientes. Sirven para proporcionar a los usuarios contenidos que les permitan obtener productos y servicios que están buscando. También, para facilitar la ejecución de múltiples tareas en un mismo momento. Otra de las funciones es que facilita a las empresas la administración y distribución de información sin necesidad de contar con un gran equipo, reduciendo el margen de error y los costos de atención al cliente. Contienen uno de los cambios más considerables en el mundo laboral en estos últimos años.

Una vez que la empresa utiliza una plataforma digital, está actúa de intermediaria entre los clientes y los trabajadores que llevan a cabo la prestación.

Se pueden identificar distintos tipos de plataformas digitales:

- Las plataformas dedicadas a la asignación de microtareas que ofrecen a empresas y otras clientes acceso a un trabajo mas extenso y flexible para llevar a cabo tareas generalmente de poca importancia que pueden realizarse a distancia haciendo uso de Internet. Se trata de tareas diferentes como son la identificación, transcripción y anotación hasta la recopilación y el procesamiento de datos, pasando por la transcripción de audio y video, y traducción. En estos casos, los clientes publican paquetes de tareas en Internet, los cuales tienen que ser completados, es decir, no pueden dejar paquetes de tareas a medias, mientras que, los trabajadores seleccionan tareas por la que reciben un pago por cada tarea que realizan. El pago es la diferencia entre el precio indicado por el cliente y la comisión que cobran las plataformas.¹⁷
- Las plataformas en línea son las que en el trabajo se terciariza mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa y las aplicaciones de móviles con geolocalización que, en este caso, el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas concretas.
- Las plataformas de servicio de venta y alquiler, son aquellas empresas que actúan como intermediarios que tienen contratadas a una serie de empleados para gestionar las plataformas y que disfrutan de un contrato de trabajo.
- Las plataformas de profesionales o freelancers se establecen cuando las plataformas ponen en contacto a los clientes con los profesionales o freelancers que ofrecen sus servicios a cambio de una comisión que paga el cliente o colaborador.
- Las plataformas que prestan servicios subyacentes, prestan servicios específicos y contratan a colaboradores mediante un contrato civil o mercantil o como trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), aun cuando existen plataformas en las cuales se efectúan contrataciones de carácter laboral, directamente a través de las empresas que prestan los servicios. En la mayor parte de estos casos, la prestación requiere una ejecución del trabajo offline. Entendiendo trabajo offline como aquel tipo de búsqueda de clientes mediante congresos, talleres, entre otros.

¹⁷ Manual sobre Las Plataformas digitales y el futuro del trabajo: Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital.

Los trabajadores de dichas plataformas van a por el encargo de los clientes, y acuden al domicilio de los clientes para llevarles el pedido. Las plataformas digitales se pueden considerar como un medio de producción para la prestación de servicio.

Las plataformas tienen un número de clientes personalizados, es decir, para que siempre que haya demanda de un cliente exista un trabajador dispuesto a realizar un encargo.

A diferencia de las empresas tradicionales que daban formación a trabajadores para consolidar la calidad del servicio prestado, las plataformas han sustituido este mecanismo por una reputación digital, es decir, evaluación de clientes en el que las empresas pueden conocer quién es un trabajador bueno y quién no de forma económica. Las plataformas digitales se basan en aplicaciones informáticas (app) para prestar los servicios mientras que las empresas tradicionales, se basan en maquinarias para prestar el servicio.

4.3. Los conflictos laborales planteados en GLOVO Y DELIVERO

Glovo es una APP que lleva cualquier cosa en menos de 60 minutos al lugar que indican. La App Glovo nacida en España funciona con el formato *"Multidelivery onDemand"* y basa su negocio en la economía colaborativa.

El lema de esta organización es el siguiente: "En Glovo compramos, recogemos y enviamos cualquier cosa que necesites de tu ciudad. Úsanos para hacer envíos exprés (documentos, paquetes, llaves, etc.), pedir cualquier cosa (farmacia, comida, electrónica, flores, hacer diferente tipo de gestiones..)". Las personas que prestan allí sus servicios se les denomina *"Glovers"* son los cadetes que ponen su vehículo y su teléfono para empezar a recibir pedidos y solicitudes de usuarios que descargan la App. Son personas independientes que voluntariamente deciden participar y beneficiarse de la economía colaborativa que ofrece la aplicación.

La plataforma de Glovo ofrece diferentes categorías como restaurantes, farmacias, regalos, bebidas... y si ninguna de estas opciones es lo que se busca se puede ingresar en: "Lo que sea". Esta última permite pedir cualquier producto de cualquier tienda o establecimiento. Una vez realizada la solicitud, el cliente puede ver, mediante geolocalización que mensajero llevara el pedido y el recorrido que realiza, en tiempo real.

Junto a Glovo, vamos a analizar a Deliveroo considerada una de las nuevas multinacionales de la economía digital que se dedica a gestionar el reparto de comida a domicilio entre clientes y restaurantes a través de riders . Como en Glovo, los riders utilizan una bicicleta para repartir la comida en el menor tiempo posible.

La empresa suscribe contratos con restaurantes que están interesados en que sus productos sean repartidos a clientes fuera del establecimiento y por otro recibe de los clientes pedidos que estos realizan mediante la página web o la aplicación de la empresa. A través de la aplicación se selecciona al repartidor considerado como mejor candidato para atenderlo. Una vez seleccionado el repartidor, la aplicación Deliveroo le manda un aviso y el repartidor acepta o no el pedido. El repartidor se dirige al restaurante, lo recoge, lo introduce en una bolsa térmica y lo lleva al lugar correspondiente demandado por el cliente.

El modelo de negocio de la compañía está basado en la contratación de repartidores ("glovers") que actúan como trabajadores por cuenta propia, sin establecerse por lo tanto una relación laboral de trabajadores por cuenta ajena (asalariados).

En España, la inspección de trabajo ha emitido informes en los que se considera que este régimen constituye una relación de "falso autónomo", pues los mensajeros no tienen poder para negociar su contrato o sus remuneraciones y la empresa organiza y manda a los repartidores con protocolos claros.

En este sentido, ha habido sentencias judiciales tanto avalando como rechazando la validez del régimen laboral por cuenta propia en el modelo empresarial de Glovo.

En mayo de 2019 un mensajero de Glovo murió al ser atropellado por un camión del servicio de limpieza en Barcelona. Tras el fallecimiento, Glovo reconoció que el mensajero no estaba registrado y que estaba repartiendo sin contrato. Repartidores que trabajan para la empresa reconocieron que el fallecido estaba usando una cuenta prestada, pues se hallaba indocumentado. Estos hechos y la precariedad laboral motivaron varias concentraciones de protesta de los repartidores.

Desde el punto de vista práctico, la actuación de Inspección de trabajo y SS ha constatado la existencia de decenas de miles de falsos autónomos extendiéndose a las actividades y profesiones más diversas.

La OIT en su recomendación número 198 de 2006¹⁶, reseña la necesidad de, “En el marco de la política nacional los miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a trabajadores/as más vulnerables destinando una serie de instrumentos sencillos para que estos puedan obtener con facilidad la declaración de laboralidad, de la relación de trabajo”.

Para la existencia de laboralidad o no existencia de laboralidad se pone en juego las características de la determinación de una relación laboral haciendo hincapié en las notas de dependencia y ajenidad.

Todo esto, ha llevado a tomar medidas judiciales por parte de diferentes colectivos. Es el caso de UGT que ha interpuesto una demanda de conflicto colectivo contra Glovo, la plataforma digital de reparto a domicilio con la intención de "Combatir el sistema de trabajo precario". La mayoría de trabajadores despedidos afirman que la empresa no actúa como "intermediaria" y acusan a las plataformas de imponer sus propias condiciones laborales. Queriendo demostrar los indicios existentes de laboralidad y ajenidad, tanto del producto como del mercado.

Los ordenamientos jurídicos han intervenido dando distintas respuestas acerca de la naturaleza de la relación jurídica de trabajadores en plataformas, aunque dichas respuestas vienen siendo dispares. La Unión Europea, no ha ofrecido una respuesta clara respecto a la calificación de dichos servicios.

La cuestión de que exista o no relación de empleo debe determinarse en función de cada caso considerando los hechos que lo caracterizan en relación entre la plataforma y el prestador del servicio subyacente, la realización de tareas basándose en tres criterios:

1. La existencia de un vínculo de subordinación
2. Naturaleza del trabajo
3. Existencia de una remuneración

Para que cumpla el criterio de subordinación el trabajador deberá de actuar bajo la dirección de la plataforma colaborativa que determina la elección de actividad, la remuneración y las condiciones laborales, es decir no es libre de elegir qué servicios prestará, ni como los prestará... La existencia de dicho carácter no depende necesariamente del ejercicio efectivo de la gestión o de la supervisión de una manera continua.

Para que se cumpla el criterio de naturaleza del trabajo, el prestador del servicio subyacente debe llevar a cabo una actividad de valor económico que sea real y efectiva. Y tiene que existir la remuneración como resultado a la prestación de servicios.¹⁸

Unas medidas que surgen en gran parte por estas plataformas digitales son las limitaciones en el uso y duración de los contratos a demanda, debiendo existir una presunción de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un periodo determinado y otras medidas equivalentes que valgan para prevenir las prácticas abusivas.

A continuación, por un lado, analizaremos las sentencias que se hayan pronunciado ante la existencia de la relación laboran con Glovo y posteriormente analizaremos las que se sitúan en contra de dicha existencia.

4.3.1. Análisis de las sentencias emitidas por los Juzgados y Tribunales a favor de existencia de relación laboral.

En España, como en el resto de países europeos, la problemática sobre la laboralidad o no de la prestación de servicios desarrollada por glovers y riders, ha llegado a los tribunales. Las resoluciones judiciales no han proporcionado la misma respuesta para los supuestos planteados. Por un lado, nos encontramos con Juzgados que han considerado que, a pesar de la singularidad de la prestación de estos servicios, nos hallamos ante relaciones de trabajo mientras que, otros juzgados, han llegado a la conclusión opuesta. A continuación, analizaremos los argumentos dado por unos u otros juzgados para defender su postura.

Las sentencias emitidas hasta la fecha determinan que la prestación de servicios realizados en Glovo y Deliveroo corresponde con una actividad laboral. Recordemos que ambas plataformas se dedican al reparto a domicilio que operan en una zona geográfica.

De acuerdo a las sentencias emitidas y referente a la prestación de servicios, ROOFOODS SPAIN SL es una mercantil dedicada a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo y que explota a España la marca comercial de Deliveroo. Tanto la dirección de recogida del pedido como de entrega son notificadas al repartidor a través de la aplicación Deliveroo. Una vez entregado el pedido el ingreso del importe de la misma se ingresaba en la cuenta de ROOFOODS SPAIN S.L. Dicha sociedad pagaba al restaurante la cantidad que le corresponde, previo descuento de la comisión pactada y con la periodicidad acordada ente ambo. Y cada 15 días los repartidores entregaban facturas a ROOFOODS SPAIN SL por su actividad realizada.¹⁹

En las argumentaciones de los juzgados de lo social, se dice que existe laboralidad por los siguientes motivos: la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones relacionadas con el mercado o público. La empresa en este caso fija los precios del servicio. Las empresas son las que seleccionan a los clientes a las que atender, debiendo de realizar un proceso de selección con sus clientes. Estableciendo el perfil del cliente que deseamos que forme parte del modelo de negocio de la empresa.

¹⁸ L. PÉREZ CAPITÁN, *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado...*, *La ausencia de una respuestas común internacional al conflicto del trabajo en las plataformas digitales*. Tecnos, Madrid, pág. 113.

¹⁹ Juzgado de lo social Nº 19 de Madrid, Sentencia 188/2019 de 22 Jul.2019, Proc. 510/2018.

Una vez que tengan el cliente tienen que gestionarlo eficientemente con el fin de controlar que la gestión sea la adecuada para el cliente y la rentabilidad de la empresa. Y, por último, desarrollar procesos de fidelización con aquellos clientes que aporten un valor en ámbitos diferentes de la empresa. El cálculo de la retribución se realiza en base a las horas de trabajo, y en la retribución recibida por el trabajador se nota la inexistencia del lucro especial que identifican a la actividad del empresario, destacando que el trabajador presta servicios con ausencia de estructura empresarial. También porque existe un contrato de trabajo aunque el trabajador pueda elegir libremente sus propios horarios y jornada de trabajo, refiriéndose a los indicios de dependencia y ajeneidad que confirman la laboralidad.

En el contrato se establecen cláusulas y las interrupciones de la actividad deberá de ser justificadas, con obligación de preaviso por cese y causas de extinción.

Algunas sentencias manifiestan que el repartidor de Glovo es un falso autónomo y que existe relación laboral por cuenta ajena entre el repartidor y la empresa.²⁰ Los indicios de esta existencia se deben a la breve duración del contrato, la escasez de horas de trabajo, el trabajo discontinuo o la baja productividad que no puede excluir por sí mismo una relación de empleo.

También, destacan indicios de laboralidad en las plataformas digitales, los cuales se pueden separar en dos grupos determinados, los indicios clásicos y, por otro lado, indicios nuevos del trabajo en plataformas digitales.

²¹

Los indicios clásicos quedan referidos al hecho de que los repartidores prestan sus servicios de una forma completamente organizada y regida por la empresa demandada, incluso en sus más pequeños detalles, es decir siguiendo directrices y órdenes por parte del empresario. La empresa señala y establece las pautas para posteriormente realizar el trabajo, desde cómo realizar el proceso de recogida hasta la entrega de pedidos mediante el uso de la aplicación, explicando que tienen que hacer cuando hay algún tipo de incidencias. (estos son indicios de dependencia laboral). Las notas de laboralidad que indican a las relaciones laborales de los riders son las siguientes:

En base al carácter personalísimo o *intuitu personae* de la prestación laboral, en el contrato se indica que es imprescindible una autorización de la empresa en el caso de que el repartidor subcontrate el trabajo.

A veces, sin embargo, en las plataformas el trabajo se organiza de manera distinta, lo que implica, en muchos casos, que las manifestaciones clásicas de subordinación no se encuentren y por ello se estime que no existe laboralidad. Por ello no significa que no exista subordinación, sino que vendrá manifestada de forma distinta, la creación a una nueva forma de organizar el trabajo, pero que acaba demostrando la existencia de la relación de subordinación entre la empresa y el trabajador.

La plataforma sigue considerándose un medio de producción, igual que en la economía fordista, en su caso era la fábrica o la maquinaria. Como un medio de producción relevante para la prestación del servicio. La ajeneidad en el trabajo es un elemento imprescindible para realizar el trabajo.

La retribución del trabajador está fijada en una tarifa por servicio a la que se le suma la cantidad por kilómetros y tiempo de espera, siendo la empresa quien lo fija.

²⁰ Sentencia del Juzgado de lo social de Madrid nº1y Sentencia del Juzgado de los Social nº 33 de Madrid.

²¹ Juzgado de lo Social, numero 19, de Madrid, 22 de Julio 2019.

En la ajeneidad de los medios, los medios es la aplicación de Deliveroo mientras que en la ajeneidad del mercado, es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final.

Respecto a la ajeneidad de los riesgos, no consta que el repartidor asuma algún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales.²² En la ajeneidad en los frutos, el fruto sería el servicio que da la aplicación y la sociedad demandada hace suyo el resultado de la actividad del repartidor. Los frutos son el precio del pedido que el cliente paga y el importe que los restaurantes pagan a la empresa demandada.

El repartidor debe superar dos exámenes o entrevistas en el que se imparten dichas instrucciones sobre la forma de realizar el trabajo y dicho trabajador debe integrarse en la plataforma en la cual recibirá las instrucciones sobre la forma de prestar el servicio instalando en su móvil dicha aplicación.

A tales efectos se presume que hay relación laboral salvo que se acredite unos extremos que son los siguientes:

- Que el trabajador está libre del control y la dirección de la entidad contratante en relación con el desempeño del trabajo.
- Que el trabajador realiza un trabajo que esta fuera del curso habitual del negocio de la entidad contratante.
- Que el trabajador esta habitualmente involucrado en un comercio, ocupación o negocio establecido independientemente de la misma naturaleza que el trabajo realizado.

4.3.2. Análisis de las sentencias emitidas Juzgados y Tribunales en contra de existencia de relación laboral.

En las argumentaciones dadas por varios Juzgados de lo Social se dice que no existe laboralidad debido a que no se cumplen los caracteres del art 1.1 ET, especialmente las notas características de ajeneidad y dependencia debido a que no están obligados a prestar servicios que le ofrece la plataforma, sino que son libres de aceptarlos y no se les penaliza sino se conectan a la AAPP.

El trabajador no tiene ni jornada ni horario de trabajo sino que es él el que decide la franja horaria y elige los pedidos que le interesan tampoco tiene que justificar sus ausencias sino que solo tiene que avisar y las herramientas para realizar el trabajo que, en estos dos casos, se utiliza son propiedad del trabajador (móvil y moto). Las sentencias califican que los riders de Glovo y Deliveroo son TRADE.

A dichos trabajadores la propia empresa no les impone un número determinado de pedidos que tienen que realizar ni la ruta por la que tienen ellos, todo es elección propia.²³ El GPS que lleva incorporado el trabajador, no es un mero instrumento de control como suele ser, sino un método de poder controlar / contabilizar los kilómetros que realiza el trabajador para su pago posterior de plus de transporte.

²² Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1818/2019 de 25 Jul.2019, Rec.1143/2019.

²³ TJUE, Sala Octava, Auto 22 Abr.2020. C-692/2019(LA LEY 39515/2020).

El sistema de puntuación tampoco sería un instrumento de control o de sanción ya que dicho sistema sirve para regular la supuesta preferencia de acceso a pedidos. El trabajador que tiene más puntos tiene más posibilidades de quedarse con los pedidos que quiera elegir.

El repartidor en base a la ajenidad, asume el riesgo y ventura de cada pedido y posteriormente responde ante el cliente, este último es quien puntúa su trabajo dándole una serie de puntuación por su servicio. El repartidor si surge algún daño durante el transporte responde el, ya sean daños en el transporte como en el pedido que está en tramitación de llegar al cliente²⁴. De tal manera, no existe ajenidad en los medios, debido a que las principales herramientas son del trabajador (transporte y móvil)²⁵.

No consta el sometimiento del trabajador a una estructura organizativa interna de la empresa, ya que las características comentadas anteriormente son compatibles con la prestación de los TRADE.

Estos trabajadores no están bajo el pacto de exclusividad de las partes, es decir pudiendo prestar servicios para otras empresas.²⁶ No se admite que exista potestad disciplinaria por parte de la empresa, mas allá de la facultad de ausentarse quedando obligado a solventar su propia sustitución mediante la contratación y alta en SS de un trabajador sustituto.²⁷

Algunas argumentaciones del Juzgado de lo Social manifiestan que estos trabajadores pueden tener la consideración de TRADE siendo regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.²⁸ A diferencia del trabajador por cuenta ajena, el TRADE tiene ausente la nota de dependencia, esta ausencia está vinculada con la inclusión del trabajador en el poder de dirección y mando del empresario. El TRADE toma las decisiones que afectan a su actividad libremente y es el que gestiona como va a llevar a cabo la actividad a la que se dedica. El trabajador autónomo es el que presta sus servicios con libertad de organización técnica y funcional. La diferencia entre el trabajador asalariado y el TRADE es que el trabajador asalariado tiene dependencia jurídica.

En conclusión las sentencias dictaminan la no relación laboral por que en la mayoría de ellas establecen que se trata de una figura de **trabajadores autónomos económicamente dependientes** (TRADE) siendo aquellos los que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones; no tener trabajadores a su cargo, disponer de material y de recursos propios para ejercer la actividad, percibir una contraprestación económica en función del resultado de la actividad, realizar su trabajo de manera diferenciada con los trabajadores por cuenta ajena de la empresa y desarrollar la actividad bajo criterios organizativos sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de la empresa.

²⁴ Sentencia 284/2018 del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid de 18 de Septiembre de 2018.

²⁵ Sentencia 284/2018 del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid de 18 de Septiembre de 2018.

²⁶ Ausencia de exclusividad como indicio de no laboralidad. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 316/2019, de 26 de Abril del 2019.

²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 316/2019, de 26 de Abril del 2019.

²⁸ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Artículo 11. "Trabajadores autónomos económicamente dependientes".

Otra perspectiva es la consideración del trabajador de la plataforma digital en el **ámbito mercantil**²⁹, ya que es difícilmente encuadrarla en el ámbito de la relación asalariada considerando que el trabajo en la plataforma ha superado el modelo productivo basado en un espacio físico como lugar de desempeño del trabajo para pasar a un ámbito en el que la flexibilidad de todo ese tipo de factores es máxima. Por ejemplo, sobre las bases de decisiones judiciales europeas esencialmente francesas en los casos Take it easy y Deliveroo se advierte que las notas de autonomía siendo, la libertad de elección de horario y decisión sobre la realización o no del encargo, establecimiento de recomendaciones, formación breve, contacto con la empresa y estructura propia haciendo referencia al uso de bicicletas, abrigo y casco, son determinantes de la existencia de una relación mercantil.

4.4. Nuevas formas de laboralidad. Relación de carácter especial

La determinación de la laboralidad o no de la relación vendrá dada por la existencia de otros indicios. Siendo entre otros, la *reputación online* haciendo referencia a la calidad de los servicios asegurada por la tecnología y no por los controles de la selección del trabajador y de desarrollo del trabajo, es el cliente el que efectúa el control de la calidad, otro de los indicios sería la *propiedad de información* que quien controle la información, datos de clientes, precios, calidad del servicio prestado sea el empresario, *la capacidad del crecimiento del negocio* siendo solo el prestador el que aporte mano de obra sin que existan posibilidades de desarrollo empresarial, *la ajenidad en la marca* es decir la interposición de una marca ajena entre el prestador de servicios y el cliente, se impide que el prestador actúe en nombre propio en el mercado, siendo la empresa prioritaria de la marca que será reconocida en el mercado.

Las plataformas digitales como Deliveroo y Glovo han desarrollado verdaderos modelos basados en la elusión de la normativa laboral y Seguridad Social. El modelo de negocio de las plataformas digitales basado en la economía colaborativa se basa en cuatro fases: la división del trabajo en micro tareas, es decir, tareas individuales de muy corta duración; el empleo del crowdsourcing implica la contratación de un número alto de profesionales para cubrir la demanda; las nuevas tecnologías permiten identificar el momento exacto en el que se produce la demanda del servicio y, por último, la consideración de los profesionales como trabajadores autónomos. Plataformas digitales como Deliveroo y Glovo defienden que son empresas tecnológicas debido a que ofrecen una APP para el contacto entre usuarios y profesionales. Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, estas plataformas no deberían considerarse empresas tecnológicas, sino empresas que ofrecen un servicio y por lo tanto, los profesionales que prestan dicho servicio los denomina falsos autónomos.³⁰

En conclusión, se reseña que es necesario reinterpretar los conceptos de dependencia y ajenidad en base al análisis de la situación actual, aun advirtiéndose que la noción de dependencia clásica seguirá siendo válida, como se advierte en la doctrina del Tribunal Supremo, asegurando que los elementos comentados anteriormente al existir otros sistemas nos permiten un control más eficaz y menos costoso.

Por tanto, en este sector si no estamos ante las notas de subordinación y dependencia del modelo fordista, sí que es necesario aplicar el ámbito laboral desde la perspectiva actual.

²⁹ R. ROSCO, *Hacia un nuevo estatuto jurídico en las plataformas digitales. Ámbito mercantil*.

³⁰ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949_174801.html.

Esto sería una respuesta a la situación tan ambigua en el que se encuentra este sector y se basaría en la construcción de una relación laboral de carácter especial que ampare y de seguridad propia al Derecho del Trabajo.

V. CONCLUSIONES

En los últimos años, ha habido una proliferación de nuevas prestaciones de servicios que se han visto tremendamente influidas por la vertiginosa evolución de la tecnología y que ha condicionado decisivamente el trabajo. La organización del trabajo debido haciendo uso de las plataformas digitales con diferentes programas y aplicaciones, es que una realidad que se ha intensificado sustancialmente en los últimos años. Pero es más relevante que el avance digital esté provocando profundos cambios en las condiciones en las que las personas participan en su trabajo en el desarrollo de la actividad productiva. Esto ha provocado el cambio u evolución de un modelo Fordista de trabajo a otro caracterizado por el uso concreto de dichas plataformas manifestándose en la manera de la prestación de servicios. El trabajador ya no pasa toda su jornada laboral en el centro de trabajo, no es controlado directamente por su superior y su retribución deja de ser una cantidad fija a percibir mensualmente.

La legislación actual se muestra claramente insuficiente para regular estas nuevas prestaciones de servicios. Por ello han sido los tribunales los que han tratado de dar encaje legal a esta novedosa estructura a través de las sentencias emitidas por los diferentes órganos de la jurisdicción social. Por ello, han resultado ser absolutamente imprescindible para nuestra investigación analizar dichas sentencias y para así centrarnos en entender cómo se manifiestan estas prestaciones de servicios y analizar aquellos factores que dan lugar a la determinación a laboralidad o no, y las causas determinantes para poder enmarcarlos / considerarlos, TRADE o falsos autónomos.

En la mayoría de las sentencias se avala la existencia de una relación jurídico laboral motivada por la adopción del empresario a tomar las decisiones sobre el mercado y sobre la organización del trabajo, siendo clave la existencia de un contrato de trabajo mediante el cual se especifica la relación laboral contractual entre ambos y se establecen las cláusulas pertinentes. Los trabajadores tienen una jornada laboral, y son sometidos a acatar una serie de criterios para las relaciones con los clientes, al igual que el poder de la dirección determina un límite para la realización de los encargos a realizar. En otras, en cambio, la apreciación es justamente la contraria, y existen multitudes de causas, por ejemplo debido al incumplimiento de las notas de ajeneidad y dependencia ya que estos trabajadores no están obligados a prestar servicios sino que son ellos los que aceptan los servicios que a ellos les interesa, el trabajador decide la franja horaria y los pedidos que realiza.

Los repartidores hacen el recorrido que quieren, utilizando el medio de transporte que deseen ellos mismos, siendo los gastos directos e indirectos del transporte a su cuenta, estos trabajadores no tienen asignada una zona o un área geográfica es decir ellos eligen que pedidos realizar y que no, al igual que las franjas horarias dándose la posibilidad de que rechacen los pedidos, al igual que si ellos deciden estar unos días de vacaciones no tienen por que comunicárselo a la empresa. En referencia al salario a percibir, trata de cobrar por pedido realizado aunque se establezcan tarifas por parte de la empresa. Por ello, concluye que estos repartidores denominados, Riders, muestran una capacidad de organización propia que excede al de una relación laboral.

Independientemente, sea cuál sea la calificación jurídica de la relación contractual establecida entre estas dos partes, puede afirmarse que este tipo de prestación de servicios se ha convertido en una nueva modalidad de trabajo atípico. Siendo así, deberíamos tener claro que hay un riesgo de precariedad en las condiciones de realización de la actividad como así lo avalan las numerosas reclamaciones judiciales y la actuación de la Inspección de Trabajo.

Otra alternativa es calificar a estos trabajadores, como trabajadores autónomos económicamente dependiente (TRADE), teniendo la nota de dependencia ausente y cumple los requisitos establecidos en la Ley del trabajador Autónomo y se caracteriza por llevar a cabo la actividad de manera libre y prestando sus servicios con una libertad de organización técnica y funcional. Finalmente, en el caso de que se consideren a los riders como falsos autónomos y por lo tanto que exista relación laboral por cuenta ajena entre el trabajador y la empresa es debido a la brevedad de la duración del contrato, escasez de horas de trabajo, entre otros.

Nuestra conclusión, después del estudio y análisis de la sentencias emitidas por los tribunales, ya que el Tribunal Supremo aun no ha manifestado jurisprudencialmente si existe o no relación laboral u otra relación jurídica, es que consideramos que los riders de Glovo y Deliveroo tienen una relación laboral ya que están sujetos mediante un contrato de trabajo donde se especifica las cláusulas, el salario y las franjas horarias en las que ellos pueden prestar sus servicios, es decir, aunque tengan la opción de elegir la franja horaria y a los clientes que ellos decidan prestar sus servicios, entendemos que están sujetos al poder y dirección del empresario.

Otro de los motivos por el que consideramos que nos encontramos ante una verdadera relación laboral es porque se cumplen con los requisitos más relevantes para calificar una relación laboral, específicamente, las notas de ajeneidad y dependencia ya que estos indicios confirman la laboralidad. La dependencia es el elemento más importante del contrato de trabajo. El trabajador tiene como obligación cumplir las órdenes e instrucciones del empresario y en el caso del incumplimiento de las órdenes, podrá ser sancionado. En el caso de los riders, como hemos comentado anteriormente, estos trabajadores, pueden elegir las horas que ellos desean prestar servicios pero dentro la franja horaria que el empresario les fija por lo que están sujetos a los ordenes e instrucciones del empresario y como también se ha comentado durante el trabajo si estos trabajadores no se conectan a la APP podrán ser sancionados.

Otro de los elementos más importantes del contrato de trabajo y que confirma la laboralidad es la ajeneidad, que define como trabajador aquella persona física que, voluntaria y personalmente, está obligada a realizar, o efectivamente realiza, una actividad retribuida por cuenta y bajo dependencia ajenas. El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el trabajador no asume los riesgos del propio trabajo ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario. Los riders, reciben un salario a cambio del trabajo que realizan, es decir, por prestar servicios.

Con estos motivos y con el análisis de las sentencias, nuestra opinión es que existe una relación laboral y que son situaciones excepcionales no vistas anteriormente por lo que es más difícil determinar la existencia o no debido al cumplimiento abstracto de las notas de ajeneidad y dependencia.

Pero será el Tribunal Supremo el que finalmente califique la relación jurídica de estos trabajadores.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA CONSULTADA

1. Jurisprudencia utilizada.

- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 2393/2014, de 22 de Julio de 2015, Rec. 2393/2014.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 1404/2014, de 19 de Febrero de 2014, Rec. 3205/2012.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 4315/1999, de 10 de Julio de 2000, Rec. 4315/1999.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 902/2017, de 16 de Noviembre de 2017, Rec. 2806/2015.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 582/1999, de 25 de Enero de 2000, Rec. 582/1999.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 1308/2019, de 4 de Abril de 2019, Rec. 946/2018.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 902/2017, de 16 de Noviembre de 2017, Rec. 2806/2015.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 134/2019, de 4 de Abril de 2019, Rec. 496/2018.
- STS de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1º), de 20 de Marzo de 2017, Rec. 747/2006.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 8640/2012, de 26 de Noviembre de 2012, Rec. 536/2012.
- STS de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 5º), de 19 de Septiembre de 2006, Rec. 1359/2005.
- STSJ de Andalucía, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 1721/2012, de 31 de Mayo de 2012, Rec. 2684/2010.
- STSJ de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 1818/2019, de 25 de Julio de 2019, Rec. 1143/2019.
- STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 316/2019, de 26 de Abril de 2019, Rec. 237/2019.
- STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4º), núm. 6611/2019, de 19 de Septiembre de 2019, Rec. 195/2016.
- STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1º), núm. 316/2019, de 26 de Abril de 2019, Rec. 237/2019, de Barcelona, Sección 31º, de 11 de Junio de 2019, Rec. 662/2019.
- Sentencia, núm. 188/2019, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 19º, de 22 de Julio de 2019, Rec. 510/2018.
- Sentencia, núm. 53/2019, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 33º, de 11 de Febrero de 2019, Rec. 1214/2018.
- Sentencia, núm. 284/2018, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 39º, de 18 de Septiembre de 2018, Rec. 662/2017.
- Sentencia, núm. 193/2019, del Juzgado de lo Social de Barcelona, Sección 31º, de 11 de Junio de 2019, Rec. 662/2017.
- Sentencia, núm. 188/2019, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 19º, de 22 de Julio de 2019, Rec. 510/2018.
- Sentencia, núm. 215/2019, del Juzgado de lo Social de Salamanca, Sección 1º, de 14 de Junio de 2019, Rec. 133/2019.
- Sentencia, núm. 371/2018, del Juzgado de lo Social de Valencia, Sección 2º, de 10 de Junio de 2019, Rec. 371/2018.

Sentencia, núm. 280/2019, del Juzgado de lo Social de Gijón, Sección 1º, de 20 de Febrero de 2019, Rec. 7214/2018.

Sentencia, núm. 244/2018, del Juzgado de lo Social de Valencia , Sección 6º, de 1 de Junio de 2018, Rec. 663/2017.

Sentencia, núm. 2253/2019, del Juzgado de lo Social de Barcelona, Sección 31º de 11 de Junio de 2019, Rec. 662/2017.

Sentencia, núm. 188/2019, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 19º, de 22 de Julio de 2019, Rec. 510/2018.

Sentencia, núm. 284/2018, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 39º, de 18 de Septiembre de 2018, Rec. 1353/2017.

Sentencia, núm. 21/2018, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 33º, de 24 de Enero de 2018, Rec. 1256/2017.

Sentencia, núm. 130/2019, del Juzgado de lo Social de Madrid, Sección 1º, de 4 de Abril de 2019, Rec. 104/2019.

-Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

Sentencia 3 de Julio de 1986 (C- 66/85).

Sentencia 20 de Noviembre de 2001 (C- 268/99).

2.Manuales y libros

Francisco y Pablo (2016) derecho de las relaciones laborales. Derecho individual del trabajo. Chile: Librotecnia

Pérez, L. (2019). *Trabajadores asalariados. Concepto legal del trabajador asalariado*. Pamplona: Aranzadi.

Benavides, A. (2008). *Manual practico de contratación laboral*. Valladolid: Lex Nova. Recuperado de <https://books.google.es>

Molina, O; Pastor, A (2018): “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”: En Fausto Miguelez (coord.). *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/190328>

Pérez, L. (2019). *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado*. Pamplona: Aranzadi.

Ranz, R; Domingo, J; Gutiérrez, E; Corral, A.M; Vargas, M.T; Guerra, A. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*: En Luis Pérez (coord.). Madrid: Estudios. Recuperado de serviciodeestudios@cec.ugr.org https://www.ugt.es/sites/default/files/el_trabajo_en_las_plataformas_digitales_de_reparto.pdf

Todoli, A (2019). *Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales*. Wolters Kluwer: Universidad de Valencia. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario-Hp/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Trabajo%20y%20Derecho%2060_2019%20\(Diciembre\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario-Hp/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Trabajo%20y%20Derecho%2060_2019%20(Diciembre)%20(1).pdf)

Rojas, R. (2018). *Hacia un nuevo estatuto jurídico del trabajador de las plataformas digitales*. En F. Pérez de los Cobos (Dir.), *El Trabajo en plataformas digitales. Análisis sobre su situación jurídica y regulación futura* Madrid: Wolters Kluwer

3. Artículos

Martínez Pastor, A (2018). *Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas colaborativas y en entornos virtuales*. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/aproximacion-problematika-representacion-colectiva-772375025>

Humberto, V. (2020). *Del trabajo industrial al trabajo por plataformas digitales: las relaciones de trabajo del postfordismo*. Recuperado de <https://mamvas.blogspot.com/2020/03/del-trabajo-industrial-al-trabajo-por.html>

Berg, J; Furrer, M; Harmon, EE; Rani, U; Silberman, M (1919-2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Como fomentar el trabajo docente en el mundo digital*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf

Identidad del contrato de trabajo (2017-2018). En *Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. Derecho del trabajo*. Recuperado el 24 de febrero de 2020 de <https://www.studocu.com/es/document/universidad-rey-juan-carlos/derecho-del-trabajo/apuntes/tema-1-apuntes-1/1770198/view>

Casas, M.E; Rodríguez-Piñero, M (2000). El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y practica*, 15(1). Rioja: Dialnet

4. Prensa

Gómez, M. (2020). Macrojuicio contra Deliveroo: el Tribunal Superior de Madrid falla que los 'riders' son falsos autónomos. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2020/01/23/actualidad/1579792836_324982.html

Ginés, A. (2018). Nuevas formas de trabajo en plataformas digitales. *Cinco Días. El País*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/09/28/idearium/1538148949_174801.html

5. Normativa utilizada

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.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Artículo 11. "Trabajadores autónomos económicamente dependientes"