



Trabajo Fin de Grado

Evolución y Marco Legal de la Economía Gig: Un Estudio del Caso de Glovo

Evolution and Legal Framework of the Gig Economy: A Case Study of Glovo

Autor/es

Iván Pardos Fernández

Director/es

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa
2023-2024

RESUMEN:

En el presente Trabajo Fin de Grado se tratarán diversos puntos relacionados con los modelos colaborativos. Las nuevas tecnologías provocan cambios en los mercados laborales actuales alterando las relaciones laborales existentes y por ello, ocasionando consecuencias en la economía. El surgimiento de numerosas plataformas digitales da lugar a trabajos por cuenta ajena con periodos de una concreta duración, dando lugar a trabajos temporales, los cuales se basan en la realización de pequeñas tareas en un periodo corto de tiempo, lo que se conoce por “*gig economy*”.

Con ello, se analizará el modelo de negocio empleado por las plataformas digitales, centrándonos en el caso de Glovo y su impacto en las relaciones laborales con los llamados “*riders*” o “*glovers*”. Sigue habiendo un debate sobre la regulación y los derechos de los trabajados, ya que no cuentan con los beneficios de los empleados tradicionales sujetos a la Seguridad Social, por lo que sigue siendo un tema pendiente en la agenda política ya que conllevará grandes implicaciones en el futuro de la economía gig.

Palabras clave: *gig economy, modelos colaborativos, riders, plataformas digitales.*

ABSTRACT:

This Final Degree Project will deal with several points related to collaborative models. New technologies provoke changes in current labor markets, altering existing labor relations and therefore, causing consequences in the economy. The emergence of numerous digital platforms gives rise to jobs for others with periods of a specific duration, giving rise to temporary jobs, which are based on the performance of small tasks in a short period of time, known as "gig economy".

With this, the business model used by digital platforms will be analyzed, focusing on the case of Glovo and its impact on labor relations with the so-called "glovers" or "riders". There is still a debate on the regulation and rights of the workers, since they do not have the benefits of traditional employees subject to Social Security, so it remains a pending issue on the political agenda knowing that it carries great implications for the future of work the gig economy.

Keywords: gig economy, collaborative models, riders, digital platforms.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Contextualización.....	5
1.2. Justificación de Glovo como la elección del caso.....	6
1.3. Objetivos.....	7
1.4. Estructura del TFG.....	7
2. EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA GIG.....	8
2.1. Definición y características principales.....	8
2.2. Ventajas y desventajas de la economía gig.....	12
3. GLOVO: UN ANÁLISIS DETALLADO.....	16
3.1. Funcionamiento de la empresa.....	16
3.2. Sistema de algoritmos.....	18
3.3. Marco legal y ley rider.....	20
4. CONCLUSIONES.....	23
5. BIBLIOGRAFÍA.....	25

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualización:

A partir del siglo XXI, la economía gig ha evolucionado como un fenómeno transformador dentro del panorama laboral, el cuál ha dado lugar a cambios tanto en la naturaleza del empleo como en las relaciones laborales, alterando con ello las estructuras tradicionales del trabajo. Acompañado por la revolución digital con tendencia alcista ha dado lugar a cambios significativos en la forma en que las personas participan en el mercado laboral. Estas revoluciones tecnológicas siempre conllevan a cambios en la manera de organización, en las técnicas de producción y en el funcionamiento de las empresas. Entre los elementos con más importancia de la digitalización nombraría los siguientes: la rapidez/fluidez, la universalidad y la unión con la globalización.

Este cambio en la forma en que las personas abordan el trabajo ha originado una lista de desafíos al igual que de oportunidades que han afectado tanto a trabajadores como empresas y con ello también a la economía en su conjunto. Este nuevo modelo ha facilitado las conexiones entre empleadores y empleados a través de las nuevas plataformas digitales especializadas. Varios factores, como la tecnología móvil, el acceso a internet y la demanda de servicios rápidos y personalizados, han impulsado esta transición hacia una economía más flexible y descentralizada. Los trabajadores independientes se conectan con consumidores ansiosos de una variedad de servicios a través de plataformas digitales, que se han convertido en intermediarios cruciales. Debido a que la mayor parte de la humanidad está conectada a través de internet a una red global, las plataformas digitales se convierten en una herramienta que los empresarios utilizan para acceder a una reserva de trabajadores en tiempo real. Lo realmente bueno es que permite a una persona conectar en redes a través de plataformas y ofrecer sus productos sin los costes tradicionales, los jóvenes lo han adoptado de manera natural y sencilla, extraen valor y la aportan de múltiples formas. La economía gig ha creado oportunidades para empresarios y emprendedores ya que les permiten diversificar sus ingresos y tener una mayor accesibilidad a los clientes.

Las plataformas digitales han impulsado la comunicación entre empresas y compradores, favoreciendo la relación entre oferta-demanda, creando nuevos modelos ya existentes, pero incluyendo las innovaciones tecnológicas. Estos nuevos modelos se incluyen dentro de la conocida “economía de plataformas”, una de las tantas definiciones que dan es la siguiente: “el término «economía de plataformas» se refiere a

modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas en línea que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares”. En definitiva, habla de un intercambio de bienes o servicios que satisface la demanda a través de una plataforma. Algunos autores prefieren llamarla “economía bajo demanda” pero la realidad es que se puede referir a este término de diferentes formas como: “economía gig” o “economía peer to peer”.

En este trabajo me voy a centrar en los modelos bajo demanda de consumo en los que la plataforma funciona como intermediario, pero también actúan un trabajador, que presta el servicio, y un consumidor; y en concreto, me centraré en el tercer punto de este trabajo de los servicios proporcionados a través de la plataforma Glovo, empresa dedicada al reparto a domicilio de bienes de consumo. En la siguiente imagen describe de manera simplificada como es el modelo bajo consumo o economía gig.



Fuente: elaboración propia

El auge de la economía gig y en concreto del sector delivery fue con la llegada de la pandemia y que posteriormente se ha mantenido en el tiempo. Durante la pandemia ocasionada por el Covid-19 los locales, restaurantes pudieron aguantar y resistir sus ventas gracias al uso de las plataformas digitales “apps” de reparto a domicilio, lo que ha provocado que más establecimientos se unan a este negocio “online”.

Pero no todo es un paseo de rosas, la economía gig también lleva consigo una serie de problemas a cerca de los derechos de los trabajadores y su seguridad laboral. Esto genera preocupaciones sobre la falta de beneficios laborales como la SS o la estabilidad. Por eso el gobierno juega un papel fundamental, se han planteado medidas/propuestas para adaptar y cambiar la legislación laboral para intentar proteger los derechos de los

trabajadores de la economía gig, multando a las empresas que no cumplen con ciertos derechos y beneficios laborales.

Con todo lo mencionado anteriormente, a lo largo de este trabajo se va a empezar hablando de las ideas más generales hasta terminar con lo más concreto y casos particulares. Comenzando por hablar del concepto de economía gig, dando una definición y sus características principales, del mismo modo se explicará las ventajas y desventajas. Tras ello, se realizará un análisis más detallado y un caso concreto, me centraré en la empresa Glovo, empresa más significativa del sector para ver su historia, evolución y concluir este apartado con sus casos legales.

1.2 Justificación de Glovo como la elección del caso:

El trabajo se desarrolla dentro de la economía gig; en concreto, se centra en un análisis más detallado de la empresa Glovo y que impacto tiene hacia los trabajadores y a la economía. Glovo es una empresa española fundada en Barcelona en 2015, se dedica a recoger y enviar pedidos a domicilio. Este trabajo lo realizan repartidores denominados “riders” y en caso de Glovo los consideran “glovers”. Estos trabajadores trabajan para Glovo como trabajadores autónomos de ahí el debate generado, y que ha causado los últimos años problemas legales para la empresa ya que creen que se les debería considerar trabajadores por cuenta ajena. Es un tema actual con poca regulación y que genera gran conflicto, de ello que sea la elección para este trabajo de la empresa Glovo como caso de análisis y estudio se debe principalmente a su posición en el centro y como líder en el sector y la que presenta además las mayores oportunidades y controversias en la economía gig. Su análisis más detallado nos va a proporcionar una mejor comprensión de los mayores problemas que surgen en este nuevo modelo laboral. Glovo es un buen ejemplo para ver la tensión de las innovaciones tecnológicas con la flexibilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. El estudio de Glovo permite analizar la evolución del marco laboral y cómo influye en la economía gig. Además, considero que es un tema interesante, porque se trata de un concepto (economía gig) el cuál no conocía por lo que me generaba intriga y ganas de aprender sobre el tema, y porque se trata de un tema de actualidad con una nueva forma de prestar servicios que hace años era inimaginable y surge gracias a las plataformas digitales. Por lo que quiero investigar y sobre todo aprender que esconde la economía gig, y concluir si los trabajadores en este caso de Glovo son realmente trabajadores por cuenta ajena o autónomos.

1.3 Objetivos:

En este punto voy a definir los principales objetivos que voy a seguir para realizar el trabajo de Fin de Grado. El objetivo fundamental es analizar y estudiar este nuevo modelo de economía y los efectos que puede tener en las relaciones laborales. Podría diferenciarse en dos tipos de objetivos:

Objetivos generales:

- Conocer las características y causas en las que se sustenta la economía gig como un medio innovador.
- Describir el efecto que tiene la economía gig sobre las relaciones laborales, identificando las ventajas y desventajas de esta nueva forma de trabajo.

Objetivos específicos:

- Investigar las implicaciones laborales de trabajar para Glovo: Ver las condiciones laborales de los repartidores que trabajan para Glovo, incluyendo elementos como la remuneración, la seguridad y sus derechos laborales. Evaluar las implicaciones de estas condiciones dentro del marco más amplio de la economía gig y el empleo precario.
- Analizar la regulación y el marco legal que afecta a Glovo: clasificar a los trabajadores entre sí considerarlos trabajadores por cuenta propia o son autónomos.

1.4 Estructura del TFG:

El trabajo de Fin de Grado está dividido en cinco bloques y un resumen. El primer bloque del trabajo está compuesto por la introducción donde se contextualiza la economía gig y se da una justificación sobre Glovo como caso de estudio y los principales objetivos a conseguir, y se termina con la estructura del trabajo. En el segundo bloque se desarrolla la investigación del trabajo sobre la economía gig, en este apartado se define la economía gig y analiza sus características principales, así como las ventajas y desventajas que conlleva para trabajadores y empresas. Y en el bloque 3, se ofrece una descripción detallada del modelo de negocio de Glovo, explorando su historia y su crecimiento como economía gig y comentando los principales problemas legales por los que se ha enfrentado, como las denuncias y la legislación relacionada con los trabajadores de su plataforma. El bloque 4, para cerrar el trabajo, se realizaron conclusiones sobre la economía gig y los glovers, además de perspectivas futuras, así como se proponen recomendaciones para mejorar la regulación en este sector. En esta

parte se pretende dar respuestas a las preguntas/objetivos de la investigación. Y en el último bloque está dedicado a la bibliografía utilizada en este trabajo. Se detalla la lista de referencias utilizadas para respaldar las afirmaciones y análisis realizados.

2. EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA GIG

La economía gig ha ido ganando aceptación en España en estos últimos años debido principalmente a su flexibilidad y al ahorro de costes para las empresas. Pero también arrastra consigo polémicas debido a la falta de protección laboral y beneficios sociales para los trabajadores de este nuevo modelo. Sabiendo que el modelo de la economía gig ha venido para quedarse, en este apartado voy a dar una definición detallada y citar las principales características. Para terminar, explicar sus ventajas y desventajas desde el punto de vista del trabajador como de la empresa.

2.1 Definición y características principales:

El concepto de “economía gig” es reciente, surgió en torno al 2007 en Estados Unidos, concretamente en Silicon Valley. El concepto “gig” significa “bolo” y viene de la jerga musical. Realizar un gig hace referencia a una actuación corta (hacer un bolo) que realizaban los grupos de música en un club. Todo comenzó con la crisis provocada por las hipotecas subprime en Estados Unidos, lo que provocó que buscarán la manera de encontrar oportunidades en la crisis. La empresa pionera de la economía gig fue TaskRabbit, empresa especializada en tareas domésticas que pone en contacto a clientes con trabajadores especializados. No tiene por qué ser una empresa, sino que también puede ser un particular, el cliente escribe lo que necesita y el precio que está dispuesto a pagar por ese servicio y entonces la plataforma le facilita todos los trabajadores que cumplen con las características que ha puesto. El cliente se comunica con los trabajadores y es el trabajador el que decide si quiere o no quiere realizar el trabajo. Suelen ser trabajos manuales para el hogar como fontaneros, pintores, etc...

La flexibilidad de poder elegir y la comunicación online son las principales características para el funcionamiento de la economía gig. El poder comunicarte a través de plataformas digitales; esa deslocalización, facilita mucho el poder contratar los servicios para los clientes, y en un mundo donde la gente busca la mayor comodidad posible, este modelo de negocio sale rentable.

En cuanto a su definición; por ejemplo, el diccionario de Cambridge la define de la siguiente manera: “a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”. Es decir, comprende pequeños trabajos de una duración determinada y reducida que se realizan sin relación contractual con la empresa para la que se trabaja. Los trabajadores facturan como autónomos, una ventaja es que tienen completa flexibilidad para elegir en qué trabajos o proyectos quieren trabajar. Y dependiendo que trabajos tienen la posibilidad de hacerlos desde casa, de ahí la deslocalización del trabajo, pudiendo contratar a cualquier trabajador de cualquier lugar. Con esto se llega a dinamizar el mercado laboral, por un lado, las empresas ahorran en costes de personal y, por otro lado, los trabajadores generan nuevas fuentes de ingresos y ganan flexibilidad horaria y poder conciliar el trabajo y seguir estando en casa con la familia. Es por estas cosas mencionadas por lo que la economía gig tiene cada vez mayor impacto social debido a sus facilidades y comodidades, así como sus beneficios laborales y el fácil alcance para los trabajadores, pero también para las empresas.

Algunos autores distinguen dos tipos de trabajos dentro de la economía gig. El primero es el “trabajo geográficamente”, este primero existe desde antes de las plataformas digitales y es necesario estar en un lugar en concreto para llevarlo a cabo. Las plataformas digitales han modernizado este tipo de trabajo, organizándose. Algunos de los ejemplos de este primer tipo son los taxistas, el sector delivery... El segundo tipo de trabajo es el “trabajo en la nube” que incluye todos los microtrabajos que se pueden realizar de forma remota desde cualquier parte donde se tenga conexión a internet. En mi análisis más detallado me centraré en el primer trabajo nombrado.

Uno de los motivos del gran aumento de la economía gig ha sido la pandemia de la Covid-19. La crisis por la Covid-19 hizo que muchas personas hayan entrado en esta economía simplemente por necesidad; es decir, muchas personas no solo decidieron trabajar en este modelo para tener una mayor flexibilidad sino por simple necesidad de encontrar un nuevo trabajo. Con ello consiguieron una nueva forma de generar ingresos y el modelo cuenta con bajas barreras de entrada y no se necesita mucha cualificación para poder trabajar. Con el teletrabajo durante la pandemia, ha hecho que trabajadores y las empresas descubran las ventajas de trabajar a distancia y también con trabajadores independientes. Muchas empresas para evitar el cierre de su negocio han tenido que buscar nuevas formas de modernizarse, obteniendo resultados positivos para sus negocios y evitando grandes pérdidas. Muchas empresas han decidido no volver a

implantar el trabajo presencial, pudiendo reducir costes y aumentando los trabajadores independientes.

Teniendo en cuenta la definición que he dado, voy a enumerar las principales características y los requisitos para que se cumpla la economía gig. Tal y como han identificado Woodcock y Graham (2019), existen ocho requisitos para la economía gig y abarcan tanto aspectos tecnológicos, sociales y políticos, así como combinaciones entre estos.



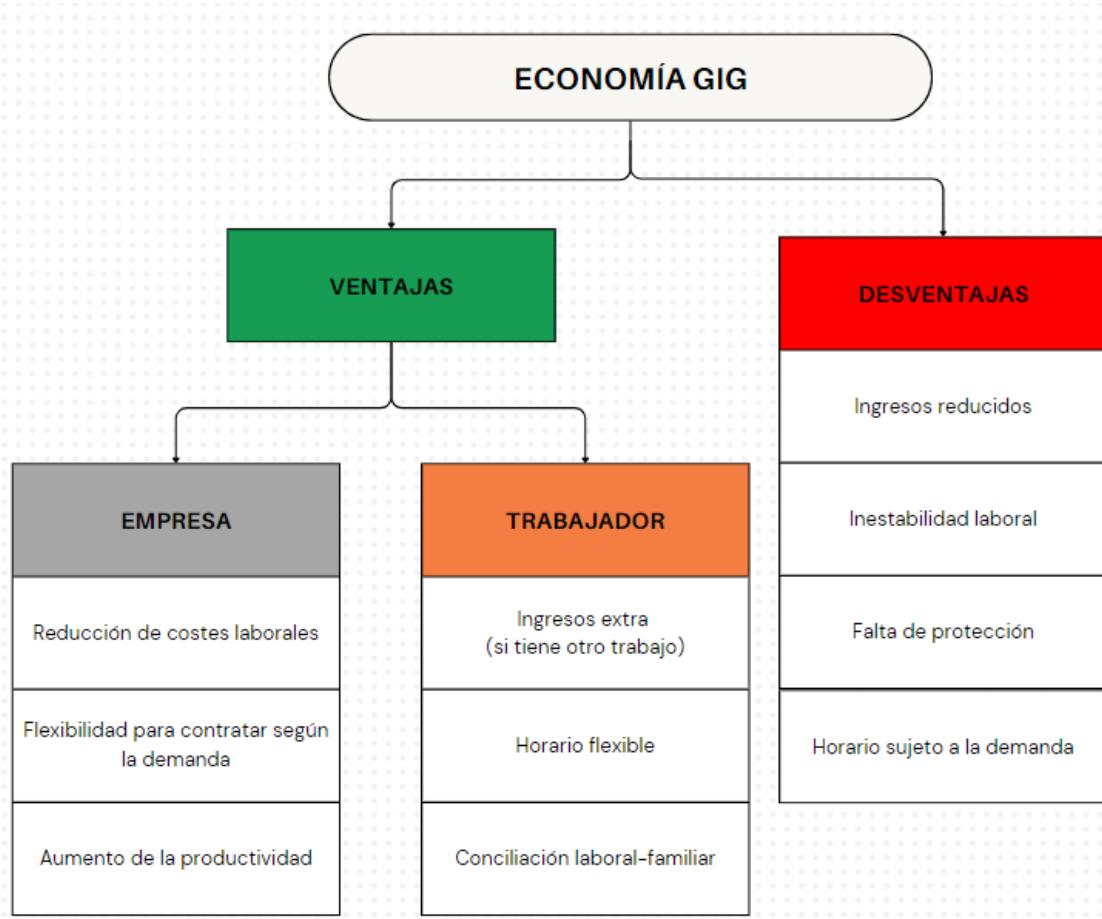
Fuente: elaboración propia

- Primer requisito: «infraestructura de plataforma». Disponibilidad de una tecnología, factor muy importante para facilitar el contacto e incrementar las plataformas digitales.
- Segundo requisito: «legibilidad digital del trabajo», quiere decir si el empleo se puede o no gestionarse mediante una plataforma digital. Por ejemplo, mi caso de estudio sobre Glovo, tiene un gran alto grado de legibilidad digital.
- Tercer requisito: «conectividad masiva y tecnología barata», aspecto tecnológico y social. Disponibilidad de teléfonos con conexión a internet importante para los trabajadores como para los consumidores. Hoy en día, la mayoría tiene un teléfono con conexión. La otra parte de la tecnología barata es que tiene que ser lo suficientemente barata para que la mayoría pueda permitírselo.

- Cuarto requisito: «actitudes y preferencias de los consumidores», este es un requisito social, se refiere a que para que haya plataformas en la economía gig es necesario que se mantenga un mercado para este tipo de servicios y que los clientes estén dispuestos a acceder a estos servicios a través de dichas plataformas. Por ejemplo, con el caso de Glovo, es necesario que haya clientes acostumbrados a comer en su casa pidiendo comida a domicilio. Es decir, tiene que haber un nicho de mercado para que la plataforma funcione
- Quinto requisito: «búsqueda de flexibilidad por parte de los trabajadores», otro de los requisitos es que es necesario un gran número de trabajadores que acudan a este tipo de mercados; en algunos casos por necesidad, pero otros acuden con una visión de poder conseguir más flexibilidad y decidir trabajar más o hacerlo en varios trabajos, aunque esto incluya a veces trabajos peor pagados y de baja calidad.
- Sexto requisito: «regulaciones gubernamentales», la regulación que existe actualmente no está todavía diseñada para este tipo de trabajo, por lo que las plataformas se favorecen esquivándolos o evitando las regulaciones.
- Séptimo requisito: «poder del trabajador», hace referencia al poder negociador por parte de los trabajadores actualmente y como les puede afectar el entorno en el que operan las plataformas. Por lo que en países donde los sindicatos son fuertes, la penetración de estas plataformas de servicios se puede ver entorpecida.
- Octavo requisito: «globalización y externalización», este requisito está más vinculado al segundo tipo de trabajo dentro de la economía gig, a los “trabajos en la nube”, ya que da acceso a la externalización de tareas lo que hace un mercado más globalizado. Un ejemplo que he visto, los creadores de contenido españoles delegan a trabajadores de Latinoamérica para que editen los vídeos, de este modo lo hacen de forma remota y los creadores ahorran en costes.

2.2 Ventajas y desventajas de la economía gig:

En este subapartado se va a analizar las principales ventajas y desventajas que tiene la economía gig. Adjunto un diseño a modo de resumen y luego una explicación detallada de cada ventaja y desventaja.



Fuente: elaboración propia

Primero voy a nombrar las ventajas de la economía gig; en este caso, las he dividido en dos partes, ventajas de las empresas y ventajas para los trabajadores.

La primera ventaja para las empresas es la reducción de costes laborales: el principal motivo para el ahorro de costes es que la empresa y el trabajador mantienen una relación laboral de carácter autónoma, esto resulta ser más económico que contratar empleados a tiempo completo, ya que no tienen que pagar salarios y beneficios adicionales como seguros sociales, vacaciones pagadas o las cuotas a la Seguridad Social. Además de que la empresa también reduce los costes al no requerir ningún espacio para los trabajadores, gasto energético o de mantenimiento...

La segunda ventaja para las empresas es la flexibilidad a la hora de contratar según la demanda que tengan. Es decir, este modelo de economía permite a las empresas contratar trabajadores independientes cuando les sea necesario, cuanto mayor demanda de mercado tengan ajustarán su plantilla contratando más trabajadores el tiempo que les sea necesario. Esto les permite adaptarse rápidamente a cambios en el mercado.

Y la última ventaja que puede darse, es un aumento de la productividad, como contratar a trabajadores independientes, depende de ellos mismos cuánto salario perciben a final de mes, por lo que suelen trabajar de manera más eficiente y ser más productivos maximizando su eficiencia, lo que puede aumentar la productividad total de la empresa.

En cuanto a las ventajas de los trabajadores, la primera que menciono son los ingresos extra, ofrece a los trabajadores la oportunidad de tener empleos adicionales fuera de su principal empleo, lo que les permite generar ingresos adicionales para hacer frente a crisis o incluso pérdida de empleo. Sí que es verdad que si vives exclusivamente de los ingresos de este tipo de trabajos es difícil mantenerse, pero resulta una buena alternativa para compaginarla con otro trabajo para obtener unos ingresos extraordinarios. Además, los trabajadores pueden utilizar múltiples plataformas digitales para diversificar sus fuentes de ingresos, lo que les brinda una mayor seguridad financiera.

La segunda ventaja es la flexibilidad horaria que conlleva a la tercera ventaja que es la conciliación laboral-familiar. Los trabajadores al ser independientes pueden establecer sus propios horarios y decidir cuándo y cuánto trabajar. Esta flexibilidad los lleva a tener una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, que les conlleva a tener una mejor conciliación vida laboral-personal.

Otra ventaja que mencionaba sería que la economía gig proporciona trabajos casi inmediatos, da la oportunidad a personas desempleadas a incorporarse al mercado laboral de manera rápida, ya que por lo general estos trabajos no tienen muchas barreras de entrada.

Como hemos visto, la economía gig ofrece flexibilidad y oportunidades para conseguir ingresos adicionales, pero también presenta una serie de desventajas que refleja que estos trabajos no son tan “ideales”. La primera desventaja que se observa en esta economía son los ingresos reducidos, suelen ser trabajos de baja calidad y que necesita poca cualificación para trabajar en estas plataformas digitales. Los ingresos que se obtienen pueden ser escasos e irregulares, lo que en ocasiones no llega ni al salario mínimo interprofesional, lo que conlleva a que sea difícil para los trabajadores independientes cubrir sus gastos básicos. Estos ingresos reducidos se deben

principalmente a que las retribuciones por hora son muy bajas, lo que puede producir precariedad laboral. Aun queriendo negociar e intentar mejorar las condiciones, carecen de negociación colectiva, tienen un bajo poder de negociación y son las empresas las encargadas de poner las condiciones laborales. También los ingresos reducidos se deben en parte a la gran plantilla de trabajadores en la plataforma lo que provoca una alta rivalidad. En el caso de estudio de la empresa de Glovo que se analiza en el siguiente apartado entraré en más detalle, pero principalmente, existe una mayor oferta de empleo que de demanda. Esto ocasiona que haya más trabajadores que pedidos, lo que provoca que el sueldo depende de si has tenido más o menos pedidos.

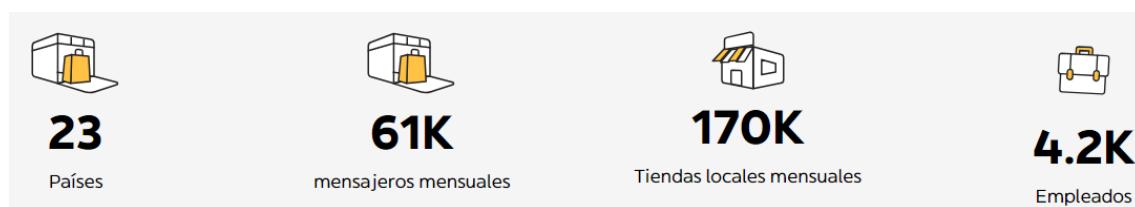
Otra desventaja es la situación de vulnerabilidad del trabajador, al ser trabajadores independientes, no cuentan con un contrato por cuenta ajena por lo que no disfrutan de los principales derechos y beneficios laborales, como vacaciones pagadas, seguro de salud o en algunos casos planes de jubilación. Esto conlleva a una falta de protección laboral y/o social, donde a menudo carecen de seguro de desempleo o salud lo que puede aumentar su vulnerabilidad ante imprevistos. Todas estas carencias pueden dejar a los trabajadores expuestos a explotación y abuso por parte de las empresas.

Y la última desventaja que se analiza es la contra a la ventaja de horario flexible. Una ventaja era que tienen libertad para decidir sobre su horario, pero esto tiene una letra pequeña, es verdad que pueden elegir el horario, pero si quieren maximizar sus beneficios tienen que estar disponibles y trabajar durante largas horas en los picos de demanda. Esto puede experimentar dificultades para mantener una relación entre el trabajo y la vida personal.

3. GLOVO: UN ANÁLISIS DETALLADO

3.1 Funcionamiento de la empresa

En este apartado entramos en el estudio de un caso concreto, explicar la empresa de Glovo detalladamente. Glovo es una empresa multinacional española que se ha consolidado como uno de los principales protagonistas en el sector de las entregas a domicilio en bastantes mercados a nivel global. Fue fundada en septiembre de 2015 en Barcelona por Oscar Pierre y Sacha Michaud, fundaron Glovo con la idea de revolucionar la forma en que las personas reciben productos a través de una plataforma digital, facilitando la vida cotidiana.



Fuente: página oficial de Glovo. <https://about.glovoapp.com/>

Durante toda su trayectoria, Glovo ha experimentado un gran crecimiento, actualmente opera en 23 países, albergando una flota de riders que superan los 60.000. Su éxito se debe, en parte, a su capacidad de adaptación en los diferentes mercados, además de su constante innovación tecnológica.

Indagando por su página web, en las condiciones de uso y contratación, la empresa se define como “*empresa tecnológica cuya actividad principal es el desarrollo y gestión de una plataforma tecnológica a través de la cual determinadas tiendas locales en varios territorios pueden ofrecer sus productos y/o servicios en la APP y, de manera auxiliar, si así lo solicitan a través de la APP, actuar como intermediario en la entrega planificada o inmediata de los productos por parte de terceros*”.

Además, citan que “*Glovo es una Plataforma Tecnológica multicategoría para la intermediación en la contratación de servicios “on demand” por medios electrónicos*”.

Es decir, Glovo llega a acuerdos comerciales con los comercios de las zonas en las que opera (170.000 tiendas mensuales) para que a través de su plataforma ofrezcan sus productos y servicios a los usuarios. El cliente solicita la compra de los productos que necesita a través de la aplicación y una vez que se realiza el pago, Glovo pone a su disposición un repartidor que acude al establecimiento, adquiere el producto, y lo lleva hasta su destino. Los repartidores que colaboran/trabajan con Glovo son conocidos

como “glovers” que realizan su actividad de forma independiente, los cuales transportan los productos demandados en minutos a través de su bicicleta, patinete eléctrico o motocicleta.

Glovo vuelve a recalcar en sus condiciones que “*en todos los casos, el papel de Glovo es el de mero intermediario y, por tanto, su única responsabilidad y cometido es la gestión de la APP que facilita el contacto entre Usuario, Comerciante y Mandatario. Glovo no es de ninguna manera responsable de los productos y/o servicios ofrecidos a través de la APP, ni de la realización de cualquier diligencia o entrega solicitada a través de la APP*”. Es decir, la empresa se nutre financieramente de los acuerdos comerciales que concierta con establecimientos, tiendas y comercios, no de lo que le pagan los usuarios por los recados, el coste de transporte que paga el cliente va directo al glover que realiza ese encargo.

Para trabajar como repartidor de Glovo (glover) en España, es necesario cumplir con unos cuantos requisitos:

- Debe tener al menos 18 años.
- Vehículo propio. Es necesario que el rider cuente con un medio de transporte para realizar los encargos, puede realizar los pedidos en bicicleta, motocicleta, patinete eléctrico, coche o incluso en algunas áreas puede hacerlo a pie.
- Documentos necesarios: documento de identidad (DNI), permiso de trabajo en el caso de ser extranjero y el permiso de conducir en vigor correspondiente al transporte que use.
- Un teléfono móvil propio con conexión a internet, para poder usar la aplicación de Glovo.
- En caso de usar coche o motocicleta para las entregas, debe tener al día el seguro del vehículo.
- Glovo recomienda tener el equipamiento necesario, tener una mochila térmica adecuada.
- Al ser contratados como autónomos, es necesario darse de alta como trabajador autónomo en la RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).

En cuanto al proceso de selección, lo primero es registrarte en la plataforma a través de su página web, proporcionando tus datos personales básicos y subir las copias de los documentos necesarios (DNI, permiso conducir, seguro del vehículo). Cuando tu documentación ha sido aprobada, Glovo te proporcionará acceso a un curso de formación online con una serie de videos y deberás completar algunas pruebas. Por

último, en una reunión presencial, debes firmar un contrato de colaboración con Glovo (eres autónomo), donde además el representante de Glovo revisará que todo esté en orden y responderá cualquier duda que te surja. Es en este momento, donde firmas si estás de acuerdo con las condiciones de la empresa, pero no puedes modificarlas. Al terminar, te activan la cuenta y ya podrás empezar a realizar las entregas.

3.2 Sistema de algoritmos

La plataforma de Glovo hace uso de algoritmos avanzados para optimizar rutas de entrega y tiempos de espera, y asignar el siguiente encargo a un determinado rider, pero ¿qué hay detrás de estos algoritmos?

Me voy a centrar en dos situaciones; la primera, el uso del algoritmo para darle una valoración personal a cada rider, que influye a la hora de asignarles más o menos pedidos. Y una segunda situación, como se comporta el algoritmo para optimizar las entregas y mejorar su eficiencia. Como la cantidad y ritmo de las entregas son contabilizadas por la aplicación, permite comparar la actividad de los trabajadores. Además, si a esa información también le añaden, el tráfico, distancia del destino, valoración de usuarios, etc., consiguen optimizar la ruta de entrega y mejorar la eficiencia.

En cuanto al primer punto (valoración personal de cada rider) influye en la asignación de los horarios de cada rider y también esa valoración influye en la mayor o menor asignación de pedidos. Para la asignación de los horarios, se abre un periodo para elegir los horarios dos veces a la semana. La elección de horarios se realiza los lunes y los jueves por la tarde. Los lunes se eligen para los martes, miércoles y jueves, mientras que los jueves, se eligen las horas del viernes, sábado, domingo y lunes. La elección de las franjas depende de la valoración personal de cada rider, por lo que cada uno tendrá una mayor o menor elección de franjas horarias. Utilizan un baremo sobre 100 puntos, los riders que gocen de mayor puntuación, tendrán más horas para poder elegir su horario; es decir, cuanta más puntuación tengas, más horas disponibles tienes para poder elegir. Añadir, que este baremo sólo se lo calculan a los riders que llevan más de 50 pedidos realizados, en el caso de no haberlos hecho, el rider solo tendrá disponibles en la aplicación las horas de mayor demanda (viernes, sábado y domingo de 20:00h hasta las 23:00h), las denominadas “horas diamantes”. Es decir, los riders que acaban de empezar hasta que no realizan los 50 pedidos, sólo pueden trabajar esos días durante esa franja horaria ya que no puede optar a la elección de más horas. Para calcular ese baremo, el

puntuaje de cada rider depende de varios factores, a continuación, detallo los principales:

- Calificación del cliente: después de cada entrega, los clientes pueden calificar al rider y dejar un comentario. Suelen basarse en la actitud del rider, el tiempo de espera (puntualidad) y el estado del pedido. Las malas valoraciones debidas a una mala actitud por parte del rider o a un mal transporte pueden reducir la calificación del rider.
- Tasa de aceptación y cancelación de pedidos: si el rider acepta muchos pedidos mejora su puntaje mientras que rechazar muchos pedidos puede afectar negativamente. Además, también afecta negativamente si el rider cancela pedidos una vez los había aceptado.
- Tiempo de respuesta y entrega: reducir el tiempo que tarda el rider en aceptar un pedido una vez le sale la notificación mejora su calificación; por eso, muchos riders activan el modo auto-aceptación para aumentar su eficiencia. El tiempo que tarda en entregar el pedido también es fundamental, retrasos e imprevistos que le provocan demora en la entrega puede provocar una disminución.
- Cuidar el estado del pedido; es decir, mantenerlo en buen estado y entregarlo correctamente sin errores, y seguir las instrucciones que indica el cliente para su entrega.
- Resolución de problemas, buen trato con los clientes y con los comercios, valoración de los proveedores, antigüedad, son otros de los muchos parámetros que influyen en el algoritmo para poner una calificación al rider.

Viendo cómo se comporta el algoritmo, lo que parecía la flexibilidad y autonomía de los riders, no es como parece ya que el rider está observado y examinado por el algoritmo (continuamente vigilados). Este algoritmo, basado en opiniones y comentarios tanto de clientes como comercios, y de los otros factores mencionados anteriormente, decide a qué rider asignar el siguiente pedido y a quién no.

Juntando este algoritmo, añadiendo más información relacionadas sobre cómo se ha llevado el servicio, utilizan la ubicación en tiempo real de los rider y su disponibilidad, con ella el algoritmo prioriza la asignación a repartidores más cercanos del punto de recogida y los que estén activos y disponibles.

El algoritmo calcula el tiempo estimado para completar el pedido y se basa en factores como la fluidez y el tráfico en tiempo real, la mejor ruta hasta llegar al destino, la distancia hasta el cliente o el transporte que usa el repartidor.

También usan el algoritmo para asignar los pedidos a determinado rider en función del tamaño del pedido, pedidos grandes requieren vehículos específicos. Y otro ejemplo del uso del algoritmo, en períodos de alta demanda (horas diamante), Glovo puede ofrecer incentivos adicionales a los riders para que acepten más pedidos. Todos estos factores son manejados para optimizar la eficacia y mejorar la eficiencia como la satisfacción de los clientes, riders y comercios.

3.3 Marco legal y ley rider

Visto el funcionamiento de la empresa, la realidad es otra muy distinta. Muchos de estos riders se ven en la necesidad de hacer largas jornadas de trabajo para poder ganar un sueldo decente. Como hemos visto, el algoritmo les afecta en el mayor o menor número de pedidos que llevan a cabo, por lo que se ven obligados a reducir lo máximo posible el tiempo de entrega, llegando a asumir riesgos en cuanto a la manera de conducir, pudiendo afectarles a su salud y seguridad. Todo esto es provocado por la problemática de la clasificación laboral (trabajadores autónomos), lo que conlleva falta de regulaciones y beneficios laborales, que genera tensiones entre los derechos laborales y las prácticas por parte de la empresa.

Esta problemática nace con el rápido crecimiento de las plataformas de reparto; especialmente Glovo, la cual ofrece servicios de entrega “on demand” que depende de los riders (autónomos). Esto le permite a Glovo operar con bajos costes laborales, ya que no son responsables de los gastos asociados a la contratación, salario mínimo, vacaciones pagadas, cotizaciones a la Seguridad Social, etc.... Muchos de estos riders han denunciado a la empresa por las condiciones precarias y falta de protección en caso de enfermedades o accidentes. Este aumento de las denuncias y con la ayuda de la presión de los sindicatos y colectivos, ha llevado a una mayor atención por parte de los reguladores. Como veremos más adelante, varios tribunales les han dado la razón a los riders, reconociéndolos como trabajadores en plantilla y no como autónomos. El gobierno como respuesta introdujo la “Ley Rider” para garantizar la protección de los derechos de los repartidores.

Antes de explicar la Ley Rider, hay una sentencia judicial que fue clave para la elaboración de la ley. La Sentencia del Tribunal Supremo en septiembre de 2020, el

Tribunal Supremo afirmó que los repartidores de Glovo eran empleados y no autónomos. Sostiene que “*Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores*”. Reconoce al efecto que la relación laboral que se establece entre el empresario propietario de la aplicación y el trabajador es una relación laboral por cuenta ajena. El Tribunal Supremo afirma que “*es una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador*”.

Argumentó que los repartidores estaban sujetos a la organización y dirección de la empresa, indicando una relación de dependencia. Se basó en la titularidad de los activos esenciales para la realización de la actividad, el cumplimiento de instrucciones y medios de control, además de la fijación del precio del servicio por parte de la empresa.

Esta sentencia junto con otras sentencias judiciales relevantes; como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, supuso un precedente importante y conllevó a la creación de la Ley Rider.

La Ley Rider fue promulgada mediante el “Real Decreto-ley 9/2021” y entró en vigor el 12 de agosto de 2021. La Ley Rider es una normativa española creada para regular las condiciones laborales de los repartidores que trabajan para plataformas digitales de entrega. Se trata de una modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Estas son las modificaciones que se hicieron:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«*d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.*»

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:

«*Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos

consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

Principalmente, la Ley Rider consiste en la introducción de dos modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 2015. Importante, hay que aclarar que esta ley sólo es aplicable a actividades destinadas al reparto. Por un lado, impone a las empresas a contratar a sus repartidores, una nueva disposición sobre la presunción de laboralidad. Por defecto, los repartidores que trabajan para plataformas digitales tienen que ser considerados empleados. Por otro lado, obliga a las empresas a hacer transparentes sus algoritmos. Deben informar a los trabajadores sobre los parámetros, factores y baremos en los que se basan sus algoritmos que afectan al desempeño de su trabajo. Con esta disposición buscan garantizar la transparencia.

Desde la entrada en vigor de la Ley Rider, Glovo ha sido objeto de varias sanciones por incumplimiento de la normativa. Algunas de las sanciones más significativas ha sido una multa por una cuantía de 79 millones de euros, la Inspección de Trabajo en Valencia y Barcelona multó a Glovo por tener a 10.614 trabajadores como falsos autónomos. Otra de las sanciones, una multa por valor de 57 millones de euros en Madrid. Fue sancionada por los siguientes delitos: Inspección habría detectado que Glovo empleó de manera irregular a 813 extranjeros sin permiso de trabajo, lo que conllevó una multa de 5,2 millones de euros. También fue sancionada con 32,9 millones de euros por no inscribir a más de 7.000 trabajadores en la Seguridad Social, además por no cotizar por ellos se le impuso otra multa por valor de 19 millones de euros. Sin embargo, esto no afecta negativamente solo a las plataformas, sino que muchos riders consideran que esta ley también los perjudica a ellos, ya que aseguran que esta ley les impide obtener los suficientes ingresos para subsistir.

En conclusión, la Ley Rider establece un marco legal necesario para adaptar la legislación laboral a las nuevas realidades y necesidades del mercado digital con la protección de los derechos laborales de los trabajadores. No obstante, hay resistencia por parte de las empresas ya que argumentan que su modelo de negocio depende de la flexibilidad de los trabajadores independientes. Las sanciones impuestas a Glovo es un

claro ejemplo de que el gobierno y los órganos judiciales se comprometen a su cumplimiento y proteger a los trabajadores.

4. CONCLUSIONES

Las nuevas tecnologías han transformado la sociedad, incluyendo el ámbito laboral, impulsando avances significativos. No obstante, como sucede con toda innovación tecnológica, su incorporación ha llevado a replantearse varios conceptos laborales previamente establecidos, como es el caso de la diferencia entre un trabajador asalariado y autónomo. Estos conceptos se vuelven cruciales en el contexto de la economía gig, un modelo económico que ha ganado relevancia y que ha transformado el mercado laboral. La economía gig se caracteriza por el trabajo basado en proyectos o tareas específicas, facilitado por plataformas digitales como el caso de Glovo. Estas plataformas han creado un ecosistema donde la demanda de servicios rápidos y accesibles puede satisfacerse con un solo clic, lo que responde a las nuevas prioridades de consumo en la era digital: transparencia, rapidez y comodidad. Para muchos, la economía gig ofrece ventajas como la posibilidad de obtener ingresos adicionales mientras se busca un empleo fijo o se adquiere experiencia laboral para cumplir con los requisitos de empleos más tradicionales.

Sin embargo, este modelo también plantea desafíos significativos. La inestabilidad en estos trabajos requiere que los trabajadores tengan una gran disciplina y capacidad de adaptación. Además, aunque permite una flexibilidad aparente, la realidad es que la relación entre las plataformas y los trabajadores está marcada por un control minucioso y una falsa autonomía. Las plataformas digitales, aunque presentan una imagen de modernidad y flexibilidad, en realidad optimizan de manera desproporcionada los servicios de los trabajadores, ejerciendo un control sobre cada aspecto de su desempeño. Esta supervisión, facilitada por la tecnología a través de logaritmos, tiene consecuencias directas en la carga de trabajo, la remuneración y la permanencia en la plataforma. Los trabajadores de plataformas digitales a menudo se encuentran en una situación precaria, con salarios bajos y contratos temporales, condiciones que reflejan las problemáticas del mercado laboral tradicional en España.

La ausencia de un marco regulador adecuado para la economía gig es uno de los problemas más urgentes a abordar. La legislación actual, diseñada para modelos de mercado tradicionales, no se adapta bien a las particularidades de las plataformas digitales. Esto deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad, sin una clara

protección jurídica ni derechos laborales definidos. La reciente incorporación de la Ley Rider en España es un paso hacia la mejora de estas condiciones, pero aún queda mucho camino por recorrer para garantizar que los trabajadores de plataformas tengan una protección equiparable a la de los empleados tradicionales.

Para resolver estas cuestiones; hay dos opciones, que el derecho laboral evolucione y se adapte a las nuevas realidades del mercado (garantizando condiciones de trabajo justas) o hacer que la economía gig se ajuste al derecho laboral existente.

En conclusión, la economía gig representa una transformación significativa en el mundo laboral. Aunque ofrece ciertas ventajas, también plantea serios desafíos en términos de estabilidad laboral, derechos de los trabajadores y regulación adecuada. Es importante que las políticas laborales se adapten rápidamente para proteger a los trabajadores de las plataformas digitales y garantizar que estos nuevos modelos de trabajo no continúen ni aumenten las condiciones de precariedad existentes. La clave está en encontrar un equilibrio que permita la innovación y la flexibilidad del mercado laboral digital, sin sacrificar los derechos y la dignidad de los trabajadores.

5. BIBLIOGRAFÍA

- MORALES, F.C. (2021). Gig Economy. Economipedia.com. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gig-economy.html>
- WOODCOCK, J. (2019). “*Los efectos de la gig economy*”, en El trabajo en la era de los datos, Madrid, BBVA. Disponible en: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/losefectos-de-la-gig-economy/>
- IGLESIAS OTERO, M. (2018). “*¿Qué es la “gig economy”?*” Innovación BBVA. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/que-es-la-gig-economy/>
- BÁEZ J.M. (2022. 4 enero). “*La economía gig*”. Público. Disponible en: https://blogs.publico.es/juegos-sin-reglas/2022/01/04/la-economia-gig/?doing_wp_cron=1706113340.5654280185699462890625
- BERG, J., FURRER, M., HARMON, E., RANI, U. y SILBERMAN, S. (2018): “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*”. pp. 25-33. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- CAMBRIDGE: “*Definición gig economy*”. Disponible en: <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/gig-economy>
- DUEÑAS, L. (2021): “*Plataformas digitales, Laboralidad, Regulación, Trabajo digital, Derechos laborales, Diálogo social*”. Panorama Social, N.º 34. Disponible en: <https://www.funcas.es/articulos/la-regulacion-del-trabajo-en-las-plataformas-digitales/>
- VARGAS, T.: “*¿En qué consiste el gig economy y cómo afecta a las empresas?*”. TramitApp. Disponible en: <https://www.tramitapp.com/blog/que-es-gig-economy-en-la-gestion-de-rrhh/>
- FERRER, M. (2018): “*Presente y futuro de las plataformas digitales*”. Injuve pp. 9-10. Disponible en: https://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf
- GOVUP (2016): “*Trabajo en plataformas digitales*”. Disponible en: <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2016/09/GOVUP-Trabajo-en-plataformas-digitales.pdf>
- UGT (2019): “*El trabajo en las plataformas digitales de reparto*”. Madrid: Servicio de Estudios de la Confederación, pp. 31-65. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

- GÓMEZ, M (01/11/2020): “*Trabajo en España: temporal, precario, escaso*”. El País. Disponible en:
<https://elpais.com/especiales/2020/nuevo-contrato-social/trabajo-en-espana/>
- GARCÍA, D. (2022, 12 junio). “*¿Qué requisitos se necesita para trabajar en Glovo España? Cómo ser Glover*”. Disponible en: <https://requisitos.me/trabajar-glovo/>
- BÁEZ, J.M. (2023. 5 enero). “*Economía ‘gig’: ¿autonomía o precariedad*”. The Conversation. Disponible en: <https://theconversation.com/economia-gig-autonomia-o-precariedad-196765>
- ORTÍZ, L.P. (2021. 16 junio). “*Plataformas digitales y teletrabajo: una nueva forma de precariedad laboral*”. The Conversation. Disponible en:
<https://theconversation.com/plataformas-digitales-y-teletrabajo-una-nueva-forma-de-precariedad-laboral-162033>
- BELTRÁN, N.P. (2021. 14 abril). “*Riders: ¿Autónomos o asalariados?*”. The Conversation. Disponible en: <https://theconversation.com/riders-autonomos-o-asalariados-155790>
- GLOVO, “*Condiciones Generales de Uso y Contratación*”. Disponible en:
<https://glovoapp.com/es/legal/terms>
- J.A. BERGUA, M. MONTAÑÉS Y J.M. BÁEZ (2023). “*Riders, algoritmos y negociación de la realidad*”. Revistas UNED. Disponible en:
<https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/37939/27948>
- A.J. MADERA, M, GRAHAM, V, LEHDONVIRTA Y I, HJORTH (2018). “*Buen trabajo, mal trabajo: autonomía y control algorítmico en la economía global del trabajo por encargo*”. SageJournals. Disponible en:
<https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- PALACIO, G. (2021, 11 marzo). “*Trabajo acuerda la ‘Ley Rider’: “Gozarán de todos los derechos que tienen los trabajadores”*”. EL MUNDO. Disponible en:
<https://www.elmundo.es/economia/2021/03/11/6049f672fc6c83b9298b4660.html>
- GÓMEZ, M. V. (2021, 12 abril). “*La ministra de Trabajo confía en extender la ley de los repartidores a más sectores*”. EL PAÍS. Disponible en:
<https://elpais.com/economia/2021-04-12/la-ministra-de-trabajo-confia-en-extender-la-ley-de-los-repartidores-a-massectores.html>
- MESA, J. (2023, 24 enero). “*Las multas de Trabajo a Glovo superan los 205 millones, un tercio de sus ingresos*”. El Economista. Disponible en:

<https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/12119963/01/23/La-Inspeccion-de-Trabajo-impone-a-Glovo-nuevas-sanciones-por-57-millones.html>

- MESA, J. (2024, 18 enero). “*La primera sanción a Glovo tras la Ley Rider llega el mismo día que anuncia 100 nuevos despidos*”. El Economista. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/retail-consumo/noticias/12629719/01/24/glovo-plantea-un-nuevo-ere-para-100-trabajadores-de-su-division-de-supermercados.html>
- RTVE.es/AGENCIAS. (2021, 12 abril). “*Nuevas manifestaciones de «riders» para ser autónomos*”. RTVE.es. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210303/repartidores-vuelven-manifestarse-para-leyriders-les-permita-ser-autonomos/2080213.shtml>
- SANTANO, J. (2020): “*Una zona gris del derecho laboral: el falso autónomo*”. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225009/TFG_sjuliosantano.pdf
- REAL DECRETO 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 255 de 24 de octubre).
- REAL DECRETO 9/2021, de 11 de mayo, Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. nº 133 de 12 de mayo).
- JIMÉNEZ, M. (2021, 9 agosto): “*La aplicación de la ‘ley rider’ promete un otoño caliente en el sector del ‘delivery’*”. Cinco Días. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/08/08/companias/1628430877_329895.html
- ECONOMÍA DIGITAL EFE (202, 21 septiembre): “*Glovo, multada con 79 millones por tener más de 10.000 falsos autónomos en Barcelona y Valencia*”. Economía Digital. Disponible en: <https://www.economiadigital.es/empresas/glovo-multada-con-79-millones-por-tener-mas-de-10-000-falsos-autonomos-en-barcelona-y-valencia.html>