



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · FCJE

---

Encuadramiento laboral de los “Riders” o repartidores  
de plataformas digitales.

**Autora: Saray Alonso Martínez**

**Tutor: Juan Carlos Redondo**

**Gamero Curso: 2020/2021**

## INDICE

- 1 Porque este trabajo de fin de grado?
- 2 Metodología y objetivos.
- 3 Marco teórico.
  - 3.a Quiénes son los Riders?
  - 3.b Cuántos Riders hay en España?
  - 3.c Cuándo aparecieron las empresas de reparto digital?
  - 3.d Qué está pasando, cuál es la problemática?
  - 3.e Qué es lo que dicen los bandos de trabajadores?
  - 3.f Todos los “riders” tienen la misma situación en el mundo?
  
  - 3.gCuál es el impacto de la actividad de las empresas de reparto en la economía española?
- 4 Legislación en España.
  - 4.a Implicaciones de la nueva “ley rider”
- 5 Argumentación jurídica al respecto.
- 6 Conclusiones.
- 7 Bibliografía.
- 8 Anexo de jurisprudencia.



## 1 ¿Por qué este trabajo de fin de grado?

Son 7 años ya que tengo y que trabajo un “food truck” a pesar de que este año he tenido que tenerlo parado, también he trabajado de camarera en un restaurante, recepcionista en un hotel y monitora en un comedor de colegio, aun así nunca he tenido mucha curiosidad sobre el trabajo de los repartidores de comida a domicilio a pesar de que gran parte de mi vida laboral haya estado conectada con la hostelería, pero ha sido a partir de la cuarentena de este año que me he empezado a interesar en los repartidores a domicilio o los “riders”, ya que ese trabajo que prácticamente pasaba desapercibido aun cuando prácticamente todo el mundo ha pedido comida a domicilio en algún momento, ahora ha pasado a ser de los pocos trabajos que seguían viéndose por la calle durante la pandemia, ya que prácticamente todos los días si miraba por la ventana de casa durante el confinamiento en las horas de la comida y de la cena era muy común ver a repartidores por la calle bien en bicicleta, bien en moto con la característica mochila de la empresa.

Esto junto los conocimientos adquiridos durante estos años de carrera me hizo preguntarme sobre la situación laboral de los repartidores, ya que en alguna ocasión he escuchado por las noticias de “riders” organizando alguna huelga o incluso denunciando a la empresa por su situación laboral, de esta manera este TFG es al mismo tiempo mi trabajo para darle fin a una etapa de la carrera y mi oportunidad personal de aprender por mi cuenta sobre un aspecto de la hostelería que durante mucho tiempo he tenido delante pero nunca me había parado a pensar de la relevancia de este ni de la situación de los trabajadores que se dedican a este y sobre todo porque esta es una oportunidad prácticamente única ya que con una breve investigación por internet he descubierto que al mismo tiempo en que estoy escribiendo estas palabras se están dando reuniones entre el ministerio de trabajo y representantes de los repartidores y las empresas que los emplean, así que puedo ver todos los puntos de vista de las partes implicadas en esta problemática laboral además de que ya hay jurisprudencia sobre el tema, a pesar de que no haya una normativa laboral específica.

Por eso mismo este TFG para mi es tanto un trabajo como una oportunidad de aprender al tiempo que aplico mis conocimientos obtenidos durante la carrera para aprender sobre un tema de primerísima actualidad que en un futuro estoy segura de que se estudiara en la carrera por su implicación tanto laboral como social.

## 2 Objetivos y metodología.

Para este trabajo de fin de grado tengo 3 objetivos principales, así mismo las metodologías usadas se adaptaran para cumplir con el fin de estos 3 objetivos principales:

Primero, conocer la problemática social existente a la hora de establecer el encuadramiento de la figura del “Rider”, así como la situación actual de las partes implicadas y la situación de la negociación colectiva que se está llevando a cabo. Para este objetivo haré uso de noticias de la prensa, así como artículos periodísticos relacionados con la problemática actual y si las hubiera las entrevistas a las partes implicadas o a los representantes de las partes implicadas en esta problemática.

Segundo, conocer el encuadramiento de los “Riders” actualmente. Para este objetivo haré un análisis de la nueva “ley rider” que ha sido aprobada en fecha de 11 de Mayo de 2021 además de que valoraré las consecuencias o implicaciones a nivel legal de esta nueva “ley”

Tercero, conocer cuál es la doctrina jurisprudencial al respecto. Finalmente para este objetivo realizaré una búsqueda y análisis de distintas sentencias que tratan al respecto de la situación de los “Riders” de manera que se pueda extraer cual es la doctrina jurisprudencial que se está aplicando actualmente.

### 3 Marco teórico.

Para empezar es necesario comprender que a pesar de que el reparto de comida a domicilio es algo que se lleva haciendo desde hace muchos años, antes incluso de la aparición de los primeros móviles inteligentes, ya que es inusual el que una persona con más de 25 años nunca haya llamado, o haya visto como llaman, por teléfono a un restaurante o pizzería para pedir que le lleven la comida a casa, el reparto de comida a domicilio que llevan estas nuevas empresas es algo diferente y novedoso ya que antes era el restaurante quien contrataba al repartidor, pero ahora estas empresas son las que median entre los restaurantes y repartidores de manera que el cliente solo tiene que pedir lo que quiere comer por la aplicación y un repartidor externo al restaurante recogerá la comida en el restaurante y la llevara a la dirección indicada, el cliente paga directamente desde la aplicación y esta reparte el dinero entre el restaurante, el repartidor y la propia plataforma.

Por lo tanto es un sistema nuevo y diferente que tiene muy poco tiempo en funcionamiento a pesar de lo rápido que se ha normalizado a un nivel social la facilidad para pedir comida a domicilio ( o la ubicación ya que estas empresas también hacen reparto a oficinas o fábricas)

Para poder comprender la problemática sobre la que se va a tratar es necesario conocer el contexto de este nuevo sistema, así como la relevancia del mismo y el contexto en el que se desarrolla este sistema. De esta manera se tratarán los temas más relevantes con el objetivos de poder crear una perspectiva clara y concisa sobre el contexto socio laboral tanto de los “riders” como de las empresas.

### a. Quienes son los riders?

Para comprender que son los “riders” primeramente sería necesario conocer quiénes son los “riders”: “Rider” es un anglicismo que hace referencia a los trabajadores de estas empresas digitales que ofrecen el servicio de reparto, principalmente de comida a domicilio, ya que normalmente utilizan como transporte bicicletas, motocicletas y, en los últimos años, patinetes eléctricos. Estos son fácilmente reconocibles ya que suelen llevar una gran mochila cuadrada con el color y el logo de la empresa para la que estén realizando el reparto.

Conociendo ya la definición de “rider” sería necesario conocer cuál es el perfil socio-laboral del “rider” en España.

Según un informe elaborado por “Afi” en colaboración con “Adigital” el 87% de los repartidores son varones y el 42% de los repartidores tiene entre 29 y 39 años

#### Distribución de los repartidores de las empresas digitales de reparto, según su país de nacimiento

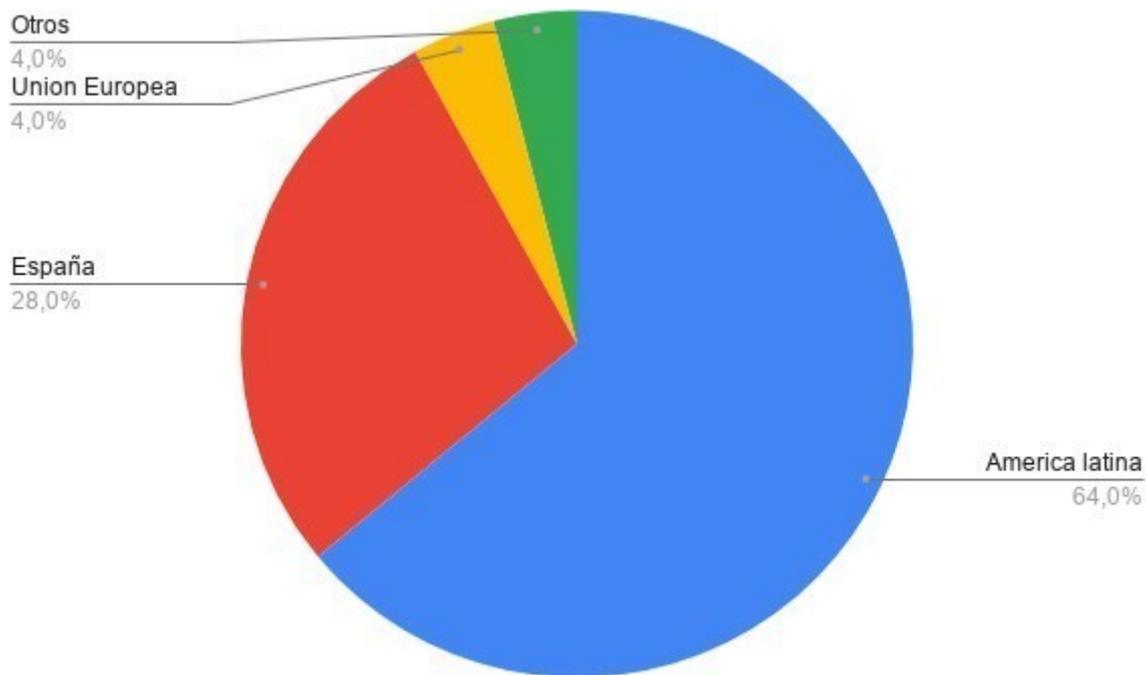
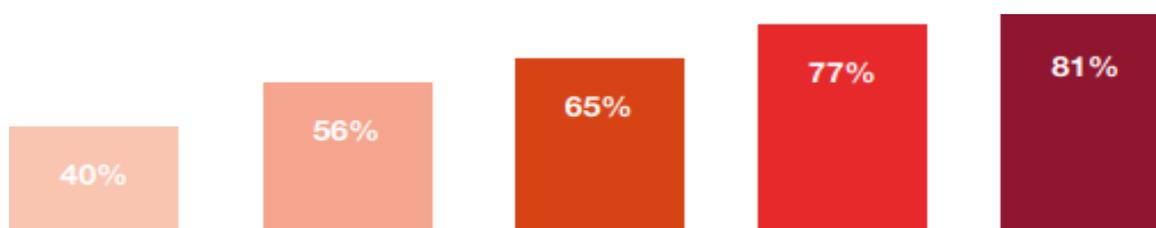


Gráfico de creación propia con datos obtenidos de Afi y Adigital.

En cuanto al nivel de formación de los “riders” estos presentan un perfil bastante parecido al conjunto de la población ocupada en España, el 53% de los repartidores solamente tiene el título de educación básica obligatoria , el 42% de los “riders” tienen un titulo universitario y solamente el 5% solamente tiene la educación primaria.

Ante este perfil se presenta la duda de cual es la motivación para que tanto personas con solamente la formación básica obligatoria como personas con formación universitaria se muestren interesados en el trabajo de “rider” y los motivos según una encuesta realizada por Afi y Adigital son los siguientes:

### Principales motivaciones de los repartidores para trabajar con empresas de reparto.2020



Generar ingresos mientras buscan otro empleo	Capacidad para compatibilizarlo con otros empleos	Capacidad para combinarlo con otras actividades.	Facilidad para empezar a trabajar y rápidamente ganar dinero	Flexibilidad horaria
--	---	--	--	----------------------

Datos obtenidos a partir de la encuesta realizada a repartidores de empresas digitales por Afi 2020

## a ¿Cuántos “riders” hay en España?

A la hora de conocer cuál es la cantidad de personas que en España se dedican de manera laboral al reparto para las empresas digitales primero es necesario conocer algunas de las cifras más relevantes del negocio para conocer la cantidad necesaria de trabajadores que hay en el sector:

- Las plataformas digitales han contado con cerca de 4,5 millones de clientes durante el año 2019.
- El conjunto de empresas digitales de reparto ha gestionado más de 36 millones de pedidos durante el año 2019

De esta manera se explica que en España existan más de 15.300 repartidores trabajando para estas empresas digitales de reparto durante el año 2019.

## **b** ¿Cuándo aparecieron las empresas digitales de reparto?

La primera empresa digital de reparto se fundó en el año 2013 en la ciudad de Londres, Reino Unido, esta empresa pionera fue “Deliveroo” y actualmente trabaja ofreciendo los servicios de reparto en más de 10 países, entre los que destacan países como, España, Francia, Bélgica, China, Italia, Emiratos Árabes Unidos y Australia, entre otros.

Ante el éxito otras empresas siguieron los pasos de Deliveroo y pasaron a ofrecer los mismos servicios, de estas nuevas empresas las que más destacan son 2:

- Uber Eats, subsidiaria de la empresa de transporte Uber, se fundó en 2014 en San Francisco, California y tras dominar el mercado de las empresas digitales de reparto en las principales ciudades de Estados Unidos se expandió por el resto de ciudades importantes del mundo, destacando ciudades como: Madrid, Barcelona, Montreal, Rio de Janeiro, Tokyo, Bombay, Hong Kong, Paris y Bangkok entre otras.
- Glovo, a nivel nacional, fundada en 2015 en Barcelona, esta última además del servicio de reparto de comida que ofrecen el resto de empresas digitales de reparto también ofrece la compra y envío de pedidos, no solamente comida, en menos de 1 hora, llegando de esta manera a acuerdos con empresas de supermercados de distintos países, El Corte Inglés en España, Supermercados Paiz (propiedad de Walmart) en Guatemala, así como otros países como: Portugal, Marruecos, Francia y Ecuador entre otros.

## cQué está pasando, cuál es la problemática?

Para conocer que es lo que está sucediendo con los “riders” es necesario conocer las condiciones de trabajo que las empresas dicen que tienen los trabajadores y las condiciones reales de trabajo, dado que existen empresas digitales de reparto más pequeñas para este caso voy a tratar con la información que se puede obtener de las empresas más grandes que trabajan en España ya que son las más accesibles a la hora de obtener información, por lo tanto toda la información que se tratara a continuación pertenece a las empresas de Glovo, Deliveroo y Uber Eats.

Vamos a empezar explicando cómo son las condiciones que las empresas “dicen” que ofrecen:

- Lo primero que destacan es la “rapidez” para empezar a trabajar, llegando en el caso de Glovo a indicar la posibilidad de empezar a trabajar en menos de 24 horas.
- Libertad total para trabajar cuando uno quiera, los trabajadores deciden cuándo y en que horario trabajar.
- Libertad para elegir la zona donde se quiere trabajar, así como para trabajar con empresas de la competencia.
- Libertad para aceptar los pedidos
- Ingresos rápidos (cada 1 o 2 semanas)

Una vez conocidas cuales son las condiciones que ofrecen las empresas es necesario explicar cuáles son las condiciones que “realmente” ofrecen estas empresas?

Primeramente, la rapidez a la hora de ser reconocido como “rider” por parte de las empresas es real, solamente es necesario que el interesado este dado o se dé de alta como autónomo antes de registrarse en cualquiera de las plataformas.

Respecto a la libertad de fijar el horario de trabajo, también es real, pero teniendo en cuenta las horas en las que se concentran los pedidos (hora de la comida y de la cena) si se quiere trabajar el horario acaba siendo aquel donde se concentran los pedidos ya que si no se gana dinero.

En cuanto a la libertad de elegir la zona de trabajo es cierta, pero las zonas con más pedidos están masificadas por otros repartidores por lo que es difícil recibir una buena cantidad de pedidos.

En cuanto a la libertad de aceptar pedidos algunos repartidores han mostrado su disconformidad respecto al hecho de que si rechazan algún pedido reciben menos pedidos después.

Y finalmente los repartidores confirman que los pagos por las entregas sí que son tal y como dicen las empresas digitales de reparto.

De esta manera, ahora que conocemos las condiciones básicas es el momento de explicar cuál es la problemática que está sucediendo.

Desde la aparición en España de las primeras empresas digitales de reparto, los repartidores que trabajaban con ellas lo hacían en la condición de trabajadores autónomos pero desde finales de 2017 la inspección de trabajo de Valencia ha venido declarando que la relación entre los “riders” y las empresas digitales de reparto no es la de empresa y autónomo si no la de empresa y trabajador por cuenta ajena.

Así mismo la jurisprudencia ha venido estableciendo que la relación entre los “riders” y las empresas es la de una relación laboral de empresa y trabajador cuenta ajena (sentencia 213/2018 del Juzgado de lo Social número 11 de Barcelona)

Pero ante esta situación los “riders” se han polarizado en 2 grupos opuestos, a pesar de lo que pueda parecer, ya que hay grupos de riders que afirman que no quieren ser considerados trabajadores por cuenta ajena y quieren seguir siendo trabajadores autónomos.

De esta forma han aparecido varias asociaciones de “riders” que se posicionan de manera opuesta entre ellos, por un lado se encuentra la asociación “RidersxDerechos” agrupando a los repartidores de todas las empresas de reparto digital que defienden que ellos son trabajadores por cuenta ajena así como otras irregularidades dentro de la relación laboral.

Por otra parte se encuentran 2 agrupaciones a favor de seguir siendo considerados como trabajadores autónomos, estos son la asociación “Repartidores Unidos” y la “Asociación Profesional de Riders Unidos” y estos en el año 2020 crearon una plataforma junto con la empresa Glovo con el nombre de Diálogo Rider con el objetivo de participar en la mesa de dialogo que se ha establecido entre las empresas, el gobierno y los representantes de los trabajadores.

i.) ¿Qué es lo que dice cada uno de los bandos?

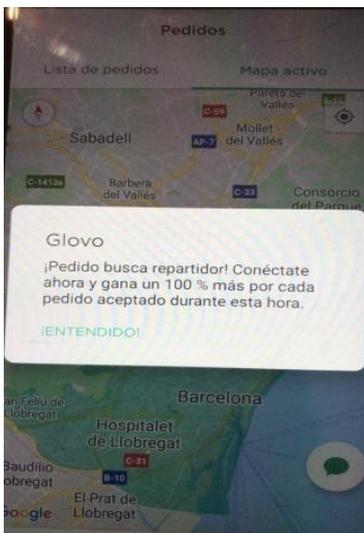
Para poder conocer el contexto de los trabajadores es necesario conocer qué es lo que dicen cada uno de los bandos por lo que vamos a ver cuáles son las principales protestas y exigencias que piden cada uno de los bandos de trabajadores.

Por un lado vamos a ver el punto de vista de la plataforma RidersxDerechos que se posiciona en a favor de ser reconocidos como trabajadores por cuenta ajena y cuáles son sus principales quejas:

- El algoritmo con el que funciona las plataformas debería asignar los pedidos y controlar los kilometrajes de manera equitativa pero no es así ya que el algoritmo penaliza el rechazar pedidos y en el caso de que algún cliente de una mala puntuación al repartidor la penalización es demasiado alta e impide el acceso a los horarios y las zonas donde se producen más pedidos.
- La empresa fomenta una competencia excesiva entre los repartidores con un sistema de puntos del 1 al 100 y solo los trabajadores con una puntuación superior a 98 tienen derecho a trabajar 70h a la semana y en caso de rechazar una de las horas de más pedidos la penalización es de -10 puntos, por lo que aquellos trabajadores que mejor puntuación tienen más obligados están a trabajar y en caso de que la puntuación de un repartidor baje por debajo de 50 la empresa da de baja la cuenta del repartidor, lo que a efectos prácticos es un despido.
- Los trabajadores no tienen ninguna protección frente a accidentes, llegando al punto de existir un caso de un trabajador fallecido en un accidente mientras hacía el reparto y nadie se ha hecho responsable por este accidente.
- Durante la pandemia, así como durante alarmas climatológicas se ha considerado a los repartidores como servicio esencial, cuando únicamente estaban repartiendo comida de restaurantes.
- Todos los equipos de protección que tienen los repartidores son comprados por ellos mismos o donados por el gobierno y partidos políticos pero no desde la empresa.
- Los materiales necesarios para trabajar como repartidor (mochila térmica para la comida, chaqueta reflectante y soporte para el móvil en la bicicleta) se anuncia como gratuito pero la realidad es que el precio es de entre 60€ y 100€ dependiendo de la empresa, y esto supera en muchas ocasiones a los ingresos normales de un repartidor en un mes.
- Las empresas dicen que los trabajadores ganan más de 1500€ mensuales pero la realidad es que si se saca el cálculo de lo que gana el repartidor por cada entrega y el tiempo medio entre las entregas la realidad es que para un salario de 1500€ al mes un trabajador tiene

que hacer un total de 600 entregas, lo que serían una media de 20 entregas diarias y si el tiempo medio de entrega según las empresas es de 28 minutos cada repartidor debería de trabajar 10 horas diarias durante toda la semana. Y teniendo en cuenta que las horas “diamante” (horas donde se producen más pedidos) son las de la comida y la cena estas no llegan a 6 al día, por lo que es matemáticamente imposible llegar a este salario sin recurrir a estrategias poco profesionales como alquilar cuentas a otros trabajadores y trabajar con varias empresas a la vez para aceptar más de un pedido al mismo tiempo. Además de que hay que descontar la cuota de autónomos, IRPF, gasolina y/o mantenimiento del vehículo, seguros etc.

- Las empresas han intentado sabotear las huelgas siempre que se han producido ofreciendo bonos a los repartidores que no vayan y se pongan a repartir.



- La cantidad de horas que los repartidores deben de hacer para poder ganar un sueldo equivalente al SMI son tan altas que acaban poniendo en riesgo la salud de los repartidores.

Una vez visto el punto de vista de RidersxDerechos vamos a ver las principales demandas de Repartidores Unidos y la Asociación de Profesional de Riders Unidos:

- La nueva ley que propone el Ministerio de Trabajo eliminará la flexibilidad de la que venían disfrutando.
- En la mesa de diálogo entre el Ministerio de Trabajo no están representados ya que la representación de los trabajadores está formada por los sindicatos que están a favor de la consideración de los repartidores cómo trabajadores cuenta ajena.

- Si se les considera como trabajadores por cuenta ajena pasaran a ganar menos dinero.
- Con la nueva consideración como trabajadores por cuenta ajena muchos van a perder su trabajo ya que la empresa tendrá más facilidades para despedirlos.

d¿Todos los “riders” tienen la misma situación en el mundo?

Teniendo en cuenta que en España todavía no existe una legislación específica respecto a la laboralidad de los Riders, supone una buena opción el conocer que han hecho al respecto de la misma problemática en otros países, tanto dentro de la unión europea como fuera de ella, por lo que veremos los casos de Italia, Holanda y California.

ITALIA

En noviembre de 2019 Italia aprobó su nueva ley con la finalidad de regular el trabajo en las plataformas digitales. Esta ley establece 2 regímenes legales:

1 Abarca a los trabajadores que prestan ellos mismos los servicios contratados por el cliente a través de las plataformas digitales.

Esto obliga a que se apliquen las protecciones laborales a todos los “dependientes tecnológicos”, lo que sería todos los trabajadores que dependan de plataformas digitales. Esto no parece que aporte ninguna novedad al respecto, ya que teniendo en cuenta que desde los orígenes del derecho laboral, la legislación busca la protección de quien no es el propietario de los medios de producción.

2 Establece una protección laboral a todos los trabajadores autónomos que reparten productos empleando medios de 2 ruedas en zonas urbanas.

Este punto no parece tener como objetivo el luchar contra los falsos autónomos, sino a dar derechos a los autónomos. Esta parte ha sido duramente criticada por la doctrina italiana dado que se trata de un ámbito específico y minoritario, además de que no puede considerarse como a autónomo a ningún repartidor que solo es propietario de un vehículo de 2 ruedas dado el escaso valor de estos vehículos.

En general, la doctrina italiana ha sido bastante crítica con esta reforma.

## HOLANDA

Los Países Bajos llevaron a cabo sus principales reformas el 1 de enero de 2020, con la entrada en vigor de la nueva Ley del mercado laboral equilibrado (WAB). Entre otros conceptos el WAB incluye disposiciones respecto al "Payroll" (termino holandés que define la práctica de subcontratar personal autónomo de forma individual).

El principal cambio que supone esta reforma es que los trabajadores autónomos subcontratados tienen ahora el derecho a las mismas condiciones de empleo que los trabajadores por cuenta ajena, incluyéndose en estos derechos las pensiones, entre otros. El WAB incluye además disposiciones con el objetivo de animar a los empleadores a ofertar contratos indefinidos en cambio de contratos temporales.

En el caso de Holanda no han modificado la definición de trabajador asalariado, pero ahora todos los trabajadores, sean o no autónomos, tendrán los mismos derechos. Es decir, la medida, *ex lege*, ha hecho que desaparezca la frontera entre trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena.

## CALIFORNIA

La reforma propuesta por el estado de California es la más revolucionaria de todas las que se han dado respecto a esta problemática ya que supone un cambio en el concepto de trabajador y la definición del mismo.

El estado de California en su ley "AB5" establece que con el objetivo de que un autónomo no sea considerado trabajador por cuenta ajena, la empresa deberá demostrar 3 elementos:

- 1 Que el trabajador es libre del control y la dirección de la empresa.
- 2 Que los servicios que viene prestando no son de la propia actividad de la empresa que lo contrata.
- 3 Que el autónomo tiene una estructura empresarial independiente.

Este último punto chocaría con la figura laboral del trabajador económicamente dependiente de la legislación española.

De esta manera si la empresa principal no puede probar estos 3 puntos la relación entre empresario y "autónomo" sera considerada de carácter laboral y el trabajador no sera considerado autónomo si no trabajador por cuenta ajena.

Este concepto de trabajador fue extraído de la jurisprudencia del TS de California, siendo esta jurisprudencia bastante similar a la que viene aplicando el Tribunal Supremo español en los últimos años.

e ¿Cuál es el impacto de la actividad de las empresas de reparto en la economía española?

Dado el poco tiempo de evolución de las empresas de reparto a domicilio no hay muchos datos sobre la cantidad de repartidores que trabajan con estas y no es hasta el año 2020 que se ha hecho un estudio sobre el sector.

Además de que el hecho de que las empresas de reparto obligaran a sus repartidores a ser autónomos es difícil valorar el impacto en las cifras de parados.

Por otra parte lo que si es posible valorar es el impacto de las empresas de reparto en la economía española y en el propio sector de la restauración.

Para poder entender este impacto es necesario conocer 3 puntos importantes:

- 1 Cantidad de usuarios que realizan pedidos: En el año 2018 las empresas de reparto tenían 3,33 millones de usuarios que realizaban pedidos y en el 2019 esta cantidad ascendió hasta 4,68 millones de usuarios que realizan pedidos.
- 2 Cantidad de pedidos gestionados: En el año 2018 las aplicaciones de las empresas de reparto gestionaron 24,73 millones de pedidos y en el 2019 estos aumentaron a 36,19 millones de pedidos.
- 3 Los acuerdos de colaboración con restaurantes y comercios: En el año 2018 más de 28.900 comercios y restaurantes aceptaron pedidos gestionados por las aplicaciones de las empresas de reparto y en el año 2019 la cantidad de comercios y restaurantes asociados a las empresas de reparto ascendieron a 64.530.

Y según las empresas de reparto todas estas cifras aumentaron significativamente durante el año 2020 además de permitir que muchos restaurantes pudieran mantener una mínima actividad durante el confinamiento.

De esta manera, según las estimaciones de Afi y Adigital el impacto de las empresas de reparto en el PIB español es el 0,06% de este y con unos 15.300 (según cifras de las empresas de reparto) supone un 0,08% del empleo total.

#### 4 Legislación en España.

Durante la redacción de este trabajo, en fecha de 11 de Mayo de 2021 ha sido aprobada la bautizada como “ley rider” mediante el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, el texto de este real decreto es:

1-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.»*

2-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.»*

De este Real Decreto-ley podemos extraer 2 cambios principales, estos son:

- Una nueva presunción de laboralidad: Hasta ahora para justificar la existencia de laboralidad se seguían las indicaciones del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores. Así la inversión de la carga de la prueba se produce siempre que exista un contrato de prestación de servicios retribuidos, esto significa que la carga de la prueba del trabajador se limita a demostrar que presta servicios a cambio de una retribución y una vez acreditado estos extremos es el empresario quien debe de ser capaz de demostrar que la prestación se realiza con independencia y por cuenta propia del prestador.

- Derecho de los representantes a ser informados sobre los algoritmos: El comité de empresa tiene derecho a conocer, si existe algún algoritmo que tome decisiones o influya en las condiciones de trabajo, acceso o mantenimiento del empleo, además de conocer los parámetros, reglas e instrucciones de funcionamiento de dicho algoritmo o sistema de inteligencia artificial. No solamente en plataformas digitales sino también en todas las empresas que usen algoritmos que tengan consecuencias sobre los trabajadores.

#### **4.a Implicaciones de la nueva “ley rider”.**

Aunque todavía es pronto para valorar el impacto de los cambios aportados por este nuevo Real Decreto-ley si que es posible analizar las implicaciones que estos cambios conllevan, de esta forma nos centraremos primero en los cambios que aporta la nueva disposición adicional en el estatuto de los trabajadores y después en los cambios sobre el acceso a los algoritmos.

#### **LA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Lo primero que cabe destacar de esta disposición adicional es el reconocimiento de una nueva presunción de laboralidad, pero para su activación se establecen más requisitos que para activar la presunción general del art. 8.1 ET.

- Que las actividades sean de reparto o distribución.
- Que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital.
- Que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

El ámbito de aplicación de la presunción general queda reducido ya que añade una carga superior de requisitos para la activación de la presunción de laboralidad.

El motivo para que esta DA haya sido redactada de esta manera puede deberse a las dificultades sufridas durante las negociaciones, de esta manera la nueva norma es la consecuencia de una contraposición de intereses. Por un lado el concepto de “presunción” esta redactado cubriendo los objetivos requeridos por la patronal, esto reduce la efectividad de la norma ya que limita sus efectos a los de carácter procesal. Por el otro lado se trata de una DA que “automáticamente” incluye a todos los trabajadores que cumplan los requisitos dentro del Estatuto de los Trabajadores, cubriendo así los objetivos defendidos por los sindicatos.

De esta forma la norma finalmente aprobada acaba incorporando ambas facetas de la negociación, se establece en forma de presunción y se fija una serie de requisitos que en caso de cumplirse tiene implicaciones materiales y no solamente procesales.

Por lo tanto existirían dos maneras de interpretar esta DA: Una es entender que se está ante un presunción iuris tantum; la otra entender que se está ante una presunción iuris et de iure cuando se cumplen los requisitos de la DA 23, estas son: 1 que las actividades de reparto o distribución sean personales y retribuidas; 2 que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa, indirecta o implícita a través de una plataforma digital; 3 que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

## **DERECHO DE LOS REPRESENTANTES A SER INFORMADOS SOBRE LOS ALGORITMOS**

Esta es sin lugar a dudas el cambio más novedoso de este Real Decreto-ley ya que el derecho de información para los representantes de los trabajadores podría ser logrado mediante el artículo 64 ET, en este caso el gobierno no ha esperado a un pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo sobre esta cuestión, adelantándose así a la posible conflictividad.

Ante la novedad que suponen los algoritmos es lógico el suponer el desconocimiento total que pueden tener los representantes de los trabajadores y los mismos trabajadores, ya que su intangibilidad puede hacer imposible el conocimiento de su misma existencia, de esta manera es muy relevante el que la norma exponga de forma clara la obligación de informar tanto a los trabajadores (artículo 22 Reglamento General de Protección de Datos) como a los representantes de los trabajadores (artículo 64.4,d ET)

## 5- Argumentación jurídica.

Respecto al encuadramiento de los riders la jurisprudencia ha sido bastante específica, existiendo numerosas sentencias que reconocen que la relación laboral entre los repartidores y las plataformas aunque existe una problemática por la cual hay algunas sentencias contrarias a la mayoría de sentencias que reconocen la laboralidad entre riders y plataformas.

Respecto al encuadramiento de los riders el TJUE se pronunció en Auto del TJUE de fecha 22 de abril de 2020, caso Yodel Delivery Network en relación con la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, exponiendo que esta directiva debe interpretarse en el sentido de que estamos en presencia de un trabajador autónomo (por tanto, no se trata de un “trabajador” por cuenta ajena) cuando éste tenga libertad y la facultad discrecional de:

- Emplear subcontratistas o sustitutos para prestar el servicio que el autónomo se ha comprometido a prestar.
- Aceptar o no las diversas tareas ofrecidas por su empleador, o bien que pueda establecer unilateralmente el número máximo de esas tareas.
- Prestar sus servicios a terceros, incluidos la competencia directa de la plataforma empleadora.
- Fijar sus propias horas de trabajo dentro de determinados parámetros y adaptar su tiempo a su conveniencia personal y no únicamente a los intereses de la plataforma.

Siempre que no quede demostrado que existe realmente un relación de subordinación directa entre el rider y la plataforma.

No obstante, advierte el TJUE que corresponde al órgano jurisdiccional, teniendo en cuenta todos los elementos pertinentes relativos a al caso y a la actividad económica, el clasificar la condición profesional con arreglo a la Directiva 2003/88 y si se cumplen o no los requisitos para poder determinar que se trata realmente de un autónomo o un trabajador por cuenta ajena.

Ante esta problemática los distintos tribunales necesitan establecer si la relación entre riders y plataformas es o no laboral, caso por caso. Para lograr conocer la verdadera naturaleza de la relación entre riders y plataformas es necesario analizar las notas de laboralidad. De tal manera, las principales notas de laboralidad en las que la jurisprudencia busca su respaldo para calificar la relación entre riders y plataformas son:

- El encuadramiento: Este no depende de cómo haya sido denominado el contrato por las partes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones que constituyen el objeto del contrato.
- La concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia:
  - La ajenidad como la prestación de servicios por cuenta de otro y el abono de una remuneración por la prestación de estos servicios.
  - En cuanto a la dependencia, debe entenderse (sent. del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2018) como la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa.

El TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019 expone en su argumentación:

- Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste así como el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.
- Los Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros: 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 de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, así como la fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a quien atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo 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.

Teniendo en cuenta los indicios de laboralidad que estudian los tribunales en los procesos judiciales los principales argumentos que establecen los tribunales a favor del encuadramiento de los riders como trabajadores por cuenta ajena son:

- La existencia o no de laboralidad no depende del nombre que las partes hayan decidido dar a su contrato, ya que lo esencial es el contenido real de las obligaciones que las partes asumen en el mismo (Juzgado de lo Social, Zaragoza 27 de Abril 2020, Tribunal Supremo, 8 de Febrero 2018)
- Los repartidores no asumen los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte que se realiza entre la empresa y el cliente, además no intervienen en la fijación del precio, ni su retribución depende de su resultado (Tribunal Supremo, 26 de Febrero de 1986)
- La retribución, a pesar de que se calcule por unidad de servicio, guarda proporcionalidad con la cantidad de tiempo trabajado, a mayor tiempo de trabajo mayor contraprestación económica percibida. (Juzgado de lo Social nº 4 de Santander 20/11/2020)
- El importe y su modalidad de cálculo, además de la periodicidad de su abono se decide de manera unilateral por parte de las plataformas, siendo invariable para todos los riders, diferenciando únicamente en función de si el reparto se realiza en bicicleta u otro vehículo motorizado. (Juzgado de lo Social nº 4 de Santander 20/11/2020)
- Que la retribución se mida por unidad en vez de por tiempo es algo normal del contrato de trabajo, de esta manera la remuneración no pierde su naturaleza salarial, al contemplar expresamente el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986 -no 915/1986, Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de Diciembre de 2005 -Rec. 5381/2004 -y de 22 de enero de 2008 Rec. 626/2007)
- La libertad de elegir el periodo de trabajo no se deriva de la autonomía de los riders, si no del modelo organizativo de la actividad de las plataformas. Las plataformas realizan una planificación horaria para garantizar que sus servicios se presten en las condiciones óptimas. (Juzgado de lo Social nº 4 de Santander 20/11/2020)
- Es la plataforma quien en última instancia determina la cobertura final respecto a en que franjas horarias trabaja cada rider, teniendo en cuenta unos parámetros establecidos por la propia plataforma.(Juzgado de lo Social nº 4 de Santander 20/11/2020)

- Es indiferente que los riders consideren que no son trabajadores por cuenta ajena, el posicionamiento en el proceso de estos riders no puede perjudicar al resto de las partes, entre las que se encuentra la TGSS y otros riders, debiendo además considerarse las restricciones impuestas a la actuación en el proceso de los trabajadores afectados por el artículo 150.2.A, B y C de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. (Juzgado de lo Social sentencia 123/2020, Zaragoza, 27 de abril de 2020 )
- El elemento determinante y sustancial es la plataforma que, mediante la creación y puesta en funcionamiento de una aplicación informática permite que la actividad económica sea rentable en términos económicos.( TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020)
- La “libertad” que ofrecen las plataformas, según el TSJ, “no es en absoluto relevante, pues es evidente que la aplicación no es neutra”. La propia aplicación condiciona la elección de franja horaria en virtud de la calificación de excelencia que tenga el repartidor.(TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020)
- Los riders, en todo momento, mientras realizan su actividad, están localizados mediante un geo localizador gps. Es un elemento de control que especialmente trascendente.(TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020)
- El rider pone una bicicleta y su teléfono, pero este elemento (el teléfono), sin la app resulta irrelevante para la operativa y ni lo uno ni lo otro pueden considerarse elementos económicamente hablando especialmente relevantes para el desarrollo de la actividad.(TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020)
- Existe un cierto poder sancionador que se manifiesta en las causas de extinción del contrato del TRADE (TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020)

- El hecho de que las facturas se redacten a nombre de los Riders, pero sean confeccionadas materialmente por la plataforma revela la falta de medios materiales e infraestructura del que disponen los Riders, al igual que de su escasa capacidad de organizarse con criterios propios, lo que contraría claramente los mandatos contenidos en el artículo 11.2, párrafos c) y d), de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019)
- Sin la plataforma digital sería ilusoria la prestación de servicios por el Riders, quien carece de cualquier control sobre la información facilitada a dicha herramienta, cuya programación mediante algoritmos le es ajena por completo (TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019).
- Las bolsas o cajas que el rider porta para transportar los productos figura siempre el logotipo, nombre y colores de la empresa, lo que contribuye a aumentar su reputación digital (TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019).
- El hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse a satisfacción del cliente no es sino consecuencia obligada de la tipología de retribución por unidad de obra que las partes pactaron, sin que ello suponga responder de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo (TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019).

## **6- Conclusiones.**

Volviendo la vista atrás, podemos observar que a través de la información desarrollada en este trabajo de fin de grado tenemos la información suficiente para poder cumplir los objetivos propuestos al principio de este trabajo, de tal manera, expondré punto por punto las conclusiones a las que he llegado en el desarrollo de este trabajo de fin de grado, respondiendo finalmente a los objetivos anteriormente nombrados.

- 1 Respecto a la problemática social entorno a la figura de los “Riders”: La problemática principal es la división dentro de los propios “Riders”, separándose entre aquellos a favor de ser considerados trabajadores por cuenta ajena y aquellos a favor de seguir siendo considerados como trabajadores por cuenta propia o autónomos. Posicionándose de esta forma en puestos radicalmente enfrentados.
- 2 Respecto a la nueva “ley rider”: Todavía es pronto para analizar las consecuencias de la misma pero por lo menos ya existe un pronunciamiento por parte del gobierno que indica las condiciones necesarias para conocer el encuadramiento de rider para ser reconocido como trabajador por cuenta ajena.
- 3 Respecto a las implicaciones de los cambios impulsados por la nueva ley es necesario destacar que la “nueva presunción” impone más condiciones de las que pide la presunción de laboralidad general por lo que es posible que no suponga cambios mayores a nivel jurisdiccional. Pero por otro lado los trabajadores y sus representantes pueden ser más conscientes de sus condiciones laborales dado que van a tener acceso los algoritmos con los que funcionan las empresas.
- 4 Respecto a que dice la jurisprudencia: En España la jurisprudencia se ha pronunciado a favor de encuadramiento de los “Riders” como trabajadores por cuenta ajena, existiendo un gran número de sentencias al respecto respaldando esta afirmación.

Por lo tanto puedo responder que en España el encuadramiento de los “Riders” es el de trabajadores por cuenta ajena siempre que se cumplan las condiciones de que las actividades de reparto o distribución sean personales y retribuidas, que la empresa ejerza facultades de dirección de forma directa, indirecta o implícita a través de una plataforma digital y que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

## 7. Bibliografía

AFI & ADIGITAL. (2020, septiembre). *IMPORTANCIA ECONÓMICA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE DELIVERY Y PERFIL DE LOS REPARTIDORES EN ESPAÑA*. <https://www.adigital.org/media/importancia-economica-de-las-plataformas-digitales-de-delivery-y-perfil-de-los-repartidores-en-espana.pdf>

Brancati, C. U., Pesole, A., & Macías, E. F. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*. <https://doi.org/10.2760/16653>

Crunchbase. (2021). *Deliveroo - Crunchbase Company Profile & Funding*. <https://www.crunchbase.com/organization/deliveroo>

crunchbase. (2021). *Uber Eats - Crunchbase Company Profile & Funding*. <https://www.crunchbase.com/organization/uber-eats>

González, A. (2021, 9 febrero). *Historia de Glovo, la app de pedidos marca España*. Marketing 4 Ecommerce - Tu revista de marketing online para e-commerce. <https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-la-app-pedidos-domicilio-marca-espana/#:%7E:text=Y%20parece%20que%20la%20idea,de%202015%20nac%C3%ADa%20oficialmente%20Glovo.>

Riders X Derechos. (2021). *Riders X Derechos*. <https://www.ridersxderechos.org/>

RTVE.es. (2021, 4 febrero). *Los «riders» se manifiestan en contra del borrador de la ley de plataformas digitales que regulará su activ. . .* <https://www.rtve.es/noticias/20210204/riders-se-manifiestan-contradel-borrador-ley-plataformas-digitales-regulara-su-actividad/2072786.shtml>

Seixo, D. (2020, 16 junio). *Entrevistamos a Riders X Derechos: «Se nos considero servicio esencial cuando lo que hacemos es repartir pizzas y hamburguesas»*. Nueva Revolución. <https://nuevarevolucion.es/entrevistamos-a-riders-x-derechos-se-nos-considero-servicio-esencial-cuando-lo-que-hacemos-es-repartir-pizzas-y-hamburguesas/>

Todolí, A. (2020, 26 noviembre). *¿Cómo regulamos para acabar con los falsos autónomos? Experiencias internacionales*. Argumentos en Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2020/02/25/como-regulamos-para-acabar-con-los-falsos-autonomos-experiencias-internacionales/>

Todolí, A. (2021, 18 febrero). *Borrador de la ley “rider” y un pequeño comentario*. Argumentos en Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2021/02/18/borrador-de-la-ley-rider-y-un-pequeno-comentario/>

## 8. Anexo de jurisprudencia.

- Auto del TJUE de fecha 22 de abril de 2020, caso Yodel Delivery Network en relación con la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.
- TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019.
- Juzgado de lo Social, Zaragoza 27 de Abril 2020, Tribunal Supremo, 8 de Febrero 2018.
- Tribunal Supremo, 26 de Febrero de 1986.
- Juzgado de lo Social nº 4 de Santander 20/11/2020.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986, 915/1986.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Diciembre de 2005 -Rec. 5381/2004.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2008 Rec. 626/2007.
- Juzgado de lo Social sentencia 123/2020, Zaragoza, 27 de abril de 2020.
- TSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2253/2019 de 17 de Febrero de 2020.
- TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 1155/2019 de 27 Nov. 2019, Rec. 588/2019.