

**UNIVERSITAT
JAUME I**

**TRABAJO FINAL DE GRADO EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**LA PROBLEMÁTICA DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN
LAS PLATAFORMAS DE TRABAJO**

- **Alumno:** Pepe Felis Rosell
- **Tutor:** D. Alejandro Patuel Navarro
- **Curso Académico:** 2020/2021

ÍNDICE

1.	Breve introducción temática.....	1
2.	Distinción y síntesis básica sobre los tipos de relaciones laborales.....	3
3.	Principales componentes implicados en un contrato de trabajo.....	6
-	3.1: Diferentes plataformas existentes.....	6
-	3.2: Sustancia y carácter jurídicos.....	8
-	3.3: Ámbito territorial/demográfico y sociológico.....	10
-	3.4: Las condiciones en el entorno de la relación contractual;.....	13
•	3.4.1: Medios laborales.....	14
•	3.4.2: Herramientas para controlar y vigilar en el puesto de trabajo.....	15
•	3.4.3: Tipos de riesgos en el trabajo y su naturaleza;.....	17
	A) Riesgos psíquicos y del entorno social.....	18
	B) Riesgos físicos.....	19
4.	¿Qué postura toman los organismos competentes en esta materia en nuestro país? Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y legislación empleada para el combate jurídico-laboral.....	22
5.	Principales efectos generados por las relaciones laborales ocultas o encubiertas.....	26
6.	El caso Servicarne.....	30
7.	Prismas internacionales ante la cuestión.....	33
8.	Análisis de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de abril del 2021 contra la empresa Deliveroo.....	37
9.	El principio del fin: La ley <i>Rider</i>	41
10.	Conclusión y síntesis personal de la materia.....	45
11.	Bibliografía.....	49

1. Breve introducción temática

Creo necesario y conveniente antes de comenzar la redacción de mi investigación en el presente Trabajo de fin de Grado, realizar una pequeña aclaración introductoria que anticipe el contenido del documento y por qué he decidido desarrollar el mismo.

Bien. Remontándome al invierno de 2017, recuerdo un domingo al mediodía sobre las 12:00 horas, cuando, yo que soy de una pequeña localidad de apenas 45.000 habitantes, me encontraba visitando a un apreciado amigo en Valencia. Fue en esa ciudad y ese concreto domingo, cuando, algo hambrientos y espesos tras la salida de la noche anterior, mi amigo me propuso "pedir un *Glovo*" al ver mi famélico rostro, imagino. A lo que yo, inquieto y sorprendido, respondí: "pero, ¿cómo que pedir un *Glovo*?". Él, natural de Valencia, sencillamente rió y me contestó: "Pues claro, Pepe, ahora hay una app con la que unos tíos en bicicleta te traen el "McMenú" de McDonald's a casa, ¡y también sushi, y pasta, y pizza!" (...)

Yo, que justo ese año comencé mi aventura cursando como primerizo el primer curso del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y ya tras devorar esa hamburguesa que el amable *rider* de Glovo nos trajo, todavía perplejo, pensé: ¿pero esto qué es? ¿cómo trabajan estos repartidores que te traen a casa comida de casi cualquier restaurante o cadena de comida basura? Y fue en ese preciso instante cuando comenzó mi inquietud por la búsqueda de respuestas para analizar la figura de estos peculiares repartidores y su interacción con el mercado.

Además, hace cuestión de meses, cuando iba a publicarse el listado oficial de temas y tutores de los mismos para la realización del TFG, y tenía claro que este debía ser el mío, o al menos uno similar; fue cuando aterricé en la empresa Productos Florida S.A., el 11 de febrero, para comenzar allí mi experiencia de prácticas curriculares. Prácticas que terminé el pasado 12 de abril y que desde entonces me extendieron en modalidad extracurricular (aprovecho, de paso, para agradecer la oportunidad brindada porque sin mi presencia en el área de RRHH de esta empresa, este trabajo no hubiera adquirido la misma forma).

A escasos metros de la nave, en ese "primer día de trabajo", aquel 11 de febrero, visualicé una pintada que decía: "Fuera falsos autónomos". Ya me dio que pensar.

Una vez me integré en la empresa y; guiado por mi tutor y responsable en el departamento, comencé a saber de la problemática que tuvo la empresa y que se convirtió en mediática durante un par de meses del 2020 por las continuas huelgas vividas en este periodo.

El que, en el índice he bautizado como “caso Servicarne”, fue el detonante de estos conflictos jurídico-laborales en tantas empresas del sector cárnico nacional, que no esperaban verse envueltas en estos incidentes de autónomos encubiertos cuando, años atrás, decidieron colaborar activamente con la sociedad cooperativa Servicarne y sus “autónomos”, a los que ahora entrecomillo porque, posteriormente -y sentencias en mano- analizaré si, de veras, a efectos legales actuaban como tal.

Con estos pequeños antecedentes anecdóticos, doy por introducidos los “factos” o causas principales que me motivaron para comenzar con la redacción de esta temática, que, a continuación, explico cómo se desarrollará y de qué modo se estructurará.

La llegada de la era de la información ha supuesto un cambio radical hacia la modernización e informatización. La aparición de nuevas herramientas como la digitalización de los procesos productivos y la incorporación de la inteligencia digital ha propiciado nuevas formas de trabajo hasta ahora inexistentes.

El auto-empleo a través de plataformas digitales, el trabajo freelance o las diversas modalidades de economía colaborativa, facilitan el contacto entre personas que ofrecen un bien o servicio con otras que los demandan, todo ello en tiempo real. Si bien es cierto que desde un punto de vista teórico estos trabajos pueden prometer favorecer el empleo y la conciliación, en la práctica estamos viendo cómo estos nuevos empleos se han convertido en la representación misma del abuso y de la precariedad laboral.

El voraz avance de las tecnologías y los cambios que éstas comportan, han sobrepasado una vez más la velocidad a la que los poderes públicos regulan la legislación laboral.

Así nos encontramos con unos empleadores que aprovechan el “vacío legal” existente, y a unos empleados sin garantías ni protecciones sociolaborales.

Aunque son muchas las actividades que se encuentran encubiertas bajo relaciones laborales o mercantiles fraudulentas, los repartidores de las plataformas de trabajo son un claro ejemplo de dicho problema. Cualquiera que haya paseado por una gran ciudad como Madrid, Barcelona o Valencia habrá podido ver una gran cantidad de personas en bicicleta o motocicleta, cargadas con una mochila en forma de caja a la espalda, que

inundan las calles y los restaurantes de la ciudad. Estos trabajadores son actualmente noticia diaria, y no precisamente por su buena praxis. Es por ello que las cuestiones que los rodean se encuentran continuamente sobre la mesa del poder judicial.

La problemática tiene su origen en el limbo jurídico-laboral en el que se encuentran este tipo de actividades de servicios que ha dado lugar a los denominados “trabajadores de plataformas digitales”, problemática que ya ha llegado en numerosas ocasiones a los Tribunales.

2. Distinción y síntesis básica sobre los tipos de relaciones laborales

Debido a que el hilo central del trabajo va a ser la determinación jurídica del llamado falso autónomo, debemos caracterizar los tipos de relaciones laborales cercanas a nuestro planteamiento, para poder diferenciarlas entre sí y así llegar a conocer a quién nos referimos cuando hablamos de los “falsos autónomos”.

Es por ello que pasamos a distinguir tres tipos de relaciones laborales que aparecen en nuestro ordenamiento jurídico, en las que trata de encajarse la figura del *rider*¹ de estas empresas de reparto a domicilio:

El trabajador por cuenta ajena

El trabajo por cuenta ajena se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores²

El artículo 1.1 TRET define al trabajador por cuenta ajena como aquel que “voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

¹ Un ‘rider’ es un repartidor de comida y productos a domicilio que trabaja para plataformas digitales. Glovo, Deliveroo o Uber Eats son algunas de las más conocidas.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

Como podemos ver, el trabajo al que hace referencia nuestro Derecho del Trabajo es aquel que se presta por cuenta ajena, dejando a un lado aquellas relaciones jurídicas que no cumplen con dichos preceptos, o los trabajos realizados por cuenta propia.

Cabe mencionar las notas que definen el trabajo por cuenta ajena, ya que van a ser notas esenciales en el encuadramiento jurídico del “falso autónomo”:

- **La voluntariedad** en la prestación del trabajo por parte del trabajador. Como recoge el artículo 35 de la Constitución Española y el artículo 4.1 a) del Estatuto de los trabajadores, cada persona tiene derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio. Además, esta libertad también abarca el inicio, la duración y la finalización del contrato; en este sentido, el artículo 49.1 ET en varios de sus apartados recoge la facultad del trabajador para decidir la finalización de la relación laboral.
- **La dependencia**, que conlleva implícitamente el poder de dirección del empleador y la subordinación del empleado. Esta nota caracteriza el tipo de relación laboral que tratamos. Como bien hemos recogido antes, el trabajo se presta “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario; es por ello que, para el empleador, amparado en el artículo 38 CE, se reconoce la libertad reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, es decir, se le otorga el poder de dirección, que le permite ordenar, organizar, dirigir, concretar y controlar el trabajo en la empresa.

Aunque el paso del tiempo haya cambiado la forma de entender las relaciones laborales y haya suavizado la rigidez del poder de dirección del empresario, dando paso a relaciones más humanas, seguirá existiendo una jerarquía inherente al mercado laboral que da poder a la empresa sobre el trabajador.

- **La retribución**, mediante un salario para el trabajador por la prestación de sus servicios. A pesar de la existencia de relaciones altruistas, se presume el hecho de que ambas partes de la relación laboral, empresario y trabajador, persiguen fines distintos.

En el caso del empresario, la búsqueda de un lucro o beneficio derivado de su actividad mientras que el trabajador persigue una contraprestación por el trabajo

realizado. Por tanto, podemos decir que la sustancia económica es el objeto del contrato.

- **La ajenidad**, palabra que da nombre y caracteriza el tipo de relación laboral que analizamos. Ésta connota que el trabajador no es responsable de los riesgos y venturas de la actividad, simplemente aporta su mano de obra a cambio de la retribución pactada o establecida como mínima en el convenio colectivo sectorial de aplicación.

El trabajador autónomo

Si desglosamos la definición que da nuestra legislación a esta forma de trabajo, encontramos diversas notas que dan forma y delimitan tal relación. Son varias las semejanzas que comparte el trabajo asalariado, pero las diferencias distancian sustancialmente ambas relaciones.

Aquello que significa el trabajo autónomo es la realización de la actividad por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona; esto supone que es el propio trabajador quien tiene la capacidad de organizar su propio trabajo desde la autonomía e independencia, sin recibir órdenes e instrucciones de un superior. Además de esto, no percibe un salario fijo, sino que la recompensa por su trabajo depende de las pérdidas y ganancias de las actividades realizadas.

Y no cabe olvidar que es el autónomo quien asume el riesgo comercial y económico de la actividad, respondiendo ilimitadamente con todos sus bienes presentes y futuros, ya que no existe ruptura entre el patrimonio personal y el de la actividad a diferencia de lo que acontece con el trabajador autónomo societario.

3. Principales componentes implicados en un contrato de trabajo

En toda relación contractual intervienen un conjunto de factores que le dan forma y sentido a la relación, como el objeto del contrato, los sujetos intervinientes, los deberes y obligaciones, las condiciones de trabajo, y un largo etcétera de elementos que confluyen. Puesto que este trabajo tiene entre sus objetivos analizar las consecuencias jurídico-laborales que tiene el auge de las plataformas de trabajo en el mercado laboral, debemos tratar cada uno de estos elementos para conocer realmente el nuevo modelo de negocio que estudiamos.

3.1.- Diferentes plataformas existentes

Para lograr entender los diversos sistemas de trabajo envueltos en el fenómeno denominado “Economía colaborativa” es muy importante tener en cuenta los conflictos conceptuales y terminológicos que existen a la hora de acuñar esta práctica mercantil tan reciente.

A la mencionada economía colaborativa se le ha puesto apellidos distintos como pueden ser los conceptos de “Economía bajo demanda”, “Economía de las plataformas”; o si lo preferimos a modo de neologismo, la cultura anglosajona ha utilizado también el término *crowdwork*.

Esta confusión o conflicto terminológico genera dudas a la hora de referirnos hacia este tipo de prácticas económicas, que el autor Adrián Todolí Signes prefiere unificar en su libro publicado en 2017 “ El trabajo en la era de la economía colaborativa”³ bajo las que él considera, las 3 principales plataformas de trabajo colaborativo:

³ Todolí Signes, A. (2017) El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 79

Crowdwork

Este término anglosajón al que nos hemos referido con anterioridad ha consistido tradicionalmente en la toma de una prestación realizada por un trabajador por cuenta ajena y descentralizada hacia un gran número de personas.

Marketplace

De nuevo un concepto anglosajón. Esta vez más común y habitual en la economía globalizada de la "era internet" en que nos encontramos. El *Marketplace* consiste en la venta de productos de particular a particular mediante portales de la web dedicados a la compraventa.

Economía colaborativa en su sentido genuino

Explotación de bienes infrautilizados como casas, coches, locales, etc. Mediante esta práctica se convertiría a los propietarios de tales bienes en "microemprendedores".

Según Todolí⁴, la diferencia entre el *crowdwork* y la economía colaborativa es que en el primero la prestación de servicios es el elemento central del negocio jurídico mientras que en el segundo es el bien en sí.

Cabe, además, añadir a esta distinción extraída de la obra de Todolí, una explicación para comprender la procedencia u origen del fenómeno anglosajón *crowdwork*, y así tratar de analizar cada una de las plataformas laborales mencionadas anteriormente desde su génesis en el mercado y dilucidar en qué prácticas de trabajo existe o no relación laboral encubierta, que, no olvidemos, es el objetivo principal de esta investigación.

Bien, el *crowdwork* es una palabra procedente del inglés que se compone por dos conceptos distintos. Por una parte, la palabra "crowd" que en inglés significa multitud, y la segunda "work" que significa trabajo.

⁴ Todolí Signes, A. (2017) El trabajo en la era de la economía colaborativa Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 82.

Este término fue acuñado por el autor Jeff Howe⁵, quien, en 2006, publicó un artículo en la revista estadounidense *Wired*, titulado “The rise of *crowdsourcing*”, donde explica que el *crowdwork* consiste en descentralizar, por parte de una empresa, un servicio que tradicionalmente era llevado a cabo por un trabajador por cuenta ajena, hacia un gran número de personas dispuestas a realizarlo, mediante una convocatoria abierta. Dentro del *crowdwork* podríamos decir que existen dos categorías: una modalidad de ofertas que pueden publicarse de manera global a través de internet; y, por otro lado, aquellas que requieren una ejecución local, es decir, que dependen necesariamente de que una persona se encuentre en el lugar preciso en el momento oportuno, que es la que nos interesa para el desarrollo de este trabajo, el celeberrimo fenómeno conocido como el “crowdwork offline”.

Un claro ejemplo para ilustrar este tipo de actividad económica sería el reparto de comida a domicilio. Un servicio que, hace unos cuantos años, solo podían permitirse algunos establecimientos, contratando trabajadores por cuenta ajena para llevar el producto a casa de los clientes.

Actualmente, existen plataformas virtuales en las que se dan de alta personas dispuestas a realizar ese servicio, a través de una aplicación que pone en contacto a todos los sujetos intervinientes en la operación de oferta y demanda. Relación que dirige la propia plataforma.

3.2.- Sustancia y carácter jurídicos

Abordamos a continuación el grueso de la cuestión. Al fin y al cabo, la conflictividad de esta investigación reside en la naturaleza jurídica de la misma, es decir, existen opiniones más o menos sustentadas por la ley de lo laboral que versan a nivel mediático sobre la consideración legal que estas plataformas digitales de trabajo merecen.

Hay, que a los mencionados *riders* los califica como autónomos, y hay que prefiere calificarlos como autónomos económicamente dependientes, o “falsos autónomos”.

Sobre la calificación real y, sobre todo, legal, que merece la figura del rider hablaremos más adelante cuando en el capítulo 8 analicemos la sentencia dictada en abril contra la

⁵ Howe, J. (2006) The rise of Crowdsourcing, EEUU: Wired Magazine.

empresa Deliveroo en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

El de Deliveroo no es un caso aislado. En septiembre del pasado año 2020 el Tribunal Supremo decretó que la actividad realizada por los repartidores o riders de la empresa Glovo debía tipificarse legalmente como falsos autónomos, pues, la naturaleza y realidad de sus trabajos residía más en la ajenidad propia de un asalariado que en la voluntariedad operativa y decisoria de un “autónomo tradicional” que decide cuándo, cómo, a qué horas y bajo qué precio reparará la cocina de su cliente (evidentemente bajo conveniencia pactada por ambos). Esta figura del autónomo tradicional (o quizá, mejor dicho, legal), como emprendedor es quien marca sus condiciones sustanciales de trabajo, y no un empleador, que, con mayor o menor discreción contractual, dicta el “modus operandi” procedimental de la actividad laboral, subcontratada o no.

Quiero destacar de este último párrafo la última frase en que describo un fenómeno menos frecuente pero también verdaderamente conflictivo como es la subcontratación “encubierta” de ciertos profesionales. Pero, ¿por qué encubrir una subcontratación cuando se trata de una práctica tan frecuente y legalmente regulada?

La subcontratación mediante contratos de puesta a disposición es algo muy usual y cada vez más extendido en sectores como la agricultura, la construcción o industrias como la alimentaria.

Pero, ojo, no equiparemos como legalmente iguales al autónomo que al autónomo dependiente. Cabe incidir todavía más sobre la crucial diferencia de ambas figuras porque, el electricista de Iluminaciones Pepito S.L. que es subcontratado por una empresa para realizar una reparación puntual se ciñe a la legalidad contractual pertinente; cosa que no ha sucedido con “autónomos encubiertos” o dependientes que han sido subcontratados por empresas durante una duración en ocasiones superior a 2 años y que han trabajado bajo el horario, procedimientos productivos e incluso indumentaria propias de la empresa contratante en su planta de procesado como el resto de asalariados por cuenta ajena con los que compartían instalaciones.

Cuando estas condiciones sustanciales de trabajo son intrínsecas o asumidas obligatoriamente por el autónomo subcontratado, éste realmente encubre una dependencia laboral que lo convierte en un “falso autónomo” que percibe los privilegios de un trabajador por cuenta ajena y también los del autónomo tradicional.

3.3.- Ámbito territorial/demográfico y sociológico

Tras “ubicar” la figura del falso autónomo en el marco laboral y desmembrar un poco las peculiaridades de su modus operandi, debemos analizar y estudiar ahora mediante datos e información de organismos provinciales, autonómicos y nacionales cuál es el perfil de esta figura.

Para la construcción y entendimiento de este perfil tendremos en cuenta aspectos de carácter demográfico y sociológico y dibujar así las principales características que componen a un falso autónomo y dónde, cómo y por qué lleva a cabo estas prácticas.

Contextualizando el alcance de las cifras de un estudio⁶ del 2017 financiado e impulsado por la fundación La Caixa, expongo datos que analizaron las investigadoras Raquel Carrasco, de la Universidad Carlos III de Madrid, y Virginia Herranz, de la Universidad de Alcalá sobre el autoempleo involuntario y dependiente en España, sobre el marco europeo.

Este estudio analiza los motivos por los que los trabajadores deciden trabajar por cuenta propia y el grado de dependencia económica de un solo cliente. En el año 2017, la incidencia del autoempleo en España (excluido el sector agrícola) era del 15%; el porcentaje de autoempleo involuntario, del 21,7% (ambas proporciones sobre la media europea), y la tasa de autoempleo económicamente dependiente, del 3,6%.

En los últimos años se ha incrementado la externalización, que ha comportado un aumento en el número de falsos autónomos. Los resultados obtenidos son útiles para comprender el papel del autoempleo en la economía y para diseñar políticas económicas concebidas para cada grupo.

Esta investigación obtuvo unas conclusiones sorprendentes y que nos pueden ayudar mucho a construir “el perfil” más o menos típico de las personas que se ven envueltas en estas relaciones laborales irregulares y de confusión legal, a las que suele llamarse “falsos autónomos”, sea en la tan recurrente situación de los repartidores y chóferes de plataformas digitales; o bien, que es también un caso muy frecuente pero menos mediático, trabajadores de la industria cárnica y otros sectores industriales que trabajan a destajo por kilos producidos durante números ingentes de horas y con una

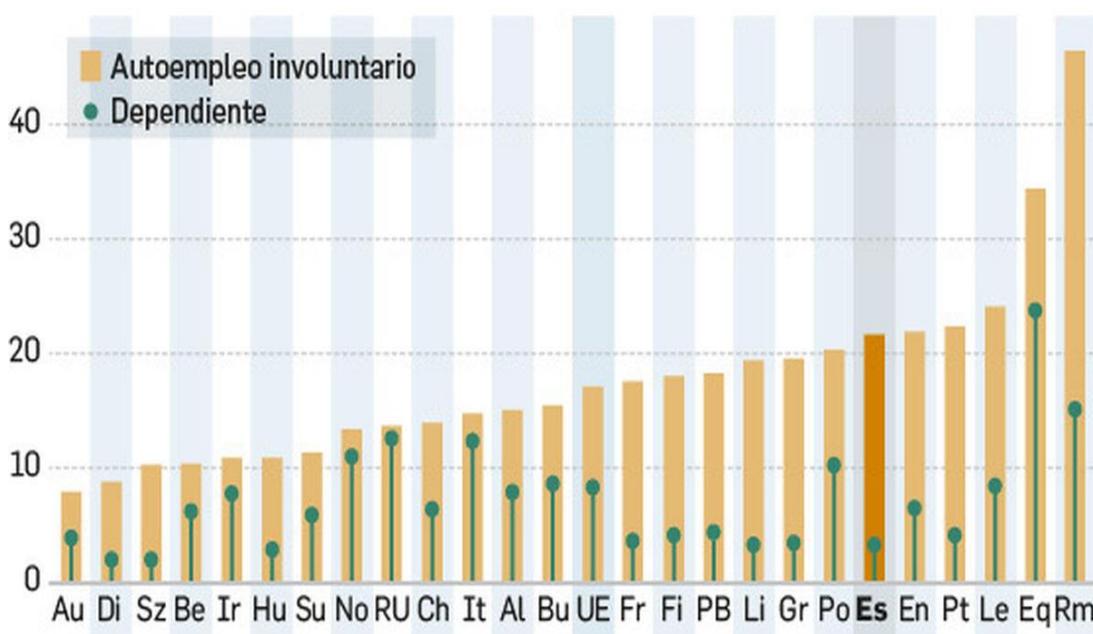
⁶ Estudio del Observatorio Social de Fundación La Caixa, recuperado de: [El autoempleo involuntario y dependiente en España - Observatori Social de “la Caixa” \(observatoriosociallacaixa.org\)](http://observatoriosociallacaixa.org)

dependencia total de la empresa contratante, pero pagando la cuota correspondiente de trabajador autónomo.

Una de las conclusiones más llamativas del mencionado estudio, asegura que en las zonas con un producto interior bruto (PIB) per cápita más alto hay menos autónomos, mientras que las comunidades autónomas con unas condiciones de mercado menos favorables muestran una mayor incidencia de autónomos involuntarios y dependientes (las categorías más vulnerables). En las comunidades con una fuerte industria manufacturera, el número de autónomos voluntarios no dependientes es mayor.

Respecto al autoempleo dependiente, su incidencia es mayor entre los hombres, los inmigrantes, los jóvenes, los trabajadores poco cualificados y los trabajadores del sector de la construcción. Y su incidencia en las situaciones en que este autoempleo es involuntario, es mayor entre los jóvenes, las personas con un bajo nivel educativo, los trabajadores del sector de la construcción y las personas con trabajos poco cualificados.

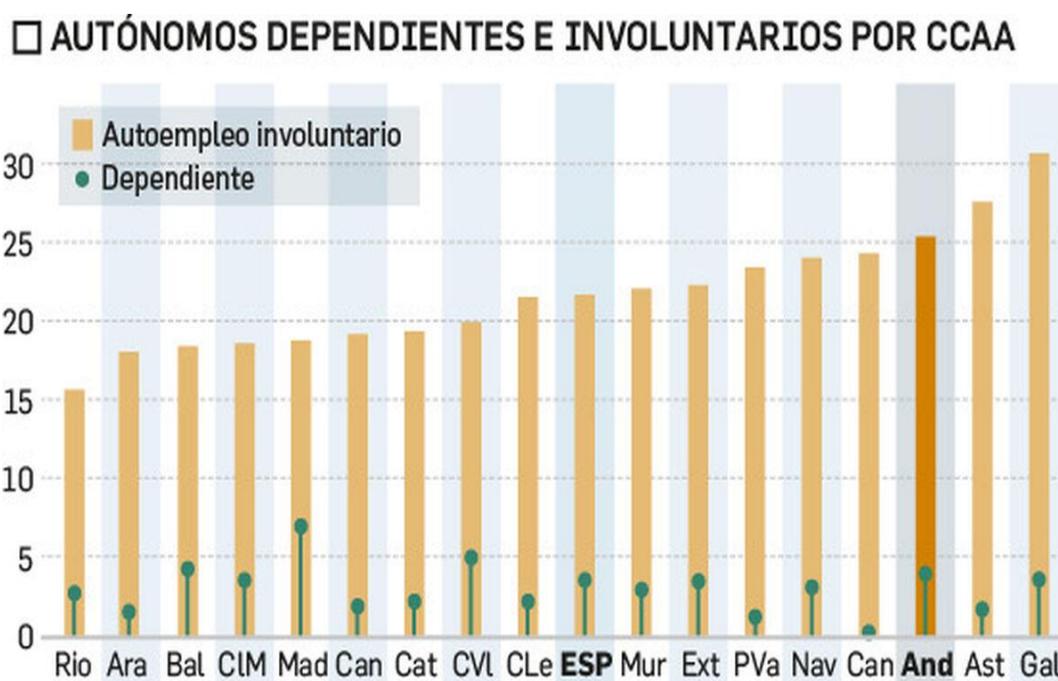
☐ AUTÓNOMOS DEPENDIENTES E INVOLUNTARIOS EN LA UE



El gráfico del estudio desarrollado en 2017 demuestra que el porcentaje de personas en circunstancias de autoempleo involuntario en España es bastante más alto que el de la

media europea, y fijándonos más en nuestros vecinos mediterráneos y del este europeo; en países con ciertas dificultades económicas y de desarrollo tecnológico-informático precario respecto a los países del norte, se dan con más frecuencia este tipo de condiciones en que el autónomo lo es porque no le queda más remedio y porque la situación económica se encuentra en fase de recesión respecto a otro periodo.

Además, dentro de este porcentaje, la cifra de autónomos involuntarios; que además son dependientes, es decir, que trabajan para una única empresa y bajo las instrucciones de ésta como un trabajador por cuenta ajena, ya ascendía en 2017 a un 3,9% del 21,7% de españoles que se declararon autoempleados involuntarios en la encuesta, y que actualmente han ascendido a más de un 30%.



Analicemos ahora el mismo tipo de gráfico, del mismo estudio que se realizó en 2017, pero concretamente en las comunidades autónomas de España.

Como vemos, la media nacional en ese año ascendía a un porcentaje del 21,7%, que ya hemos señalado anteriormente. Pero es Andalucía, destacada en negrita en el

gráfico, la que, en ese momento, por detrás de Asturias y Galicia en número de autoempleados involuntarios (sobre todo en estas regiones abundan aquellos involucrados en el sector agrícola y avícola y las producciones ganaderas), la comunidad que se lleva la palma en la media de porcentaje de autoempleo involuntario y además este, de tipo dependiente, que asciende a un 4,9% y que se debe al tipo de estructuración laboral y económica, su escaso tejido industrial y a su precariedad en las rentas, que la convierte en una de las comunidades con más autónomos en situación vulnerable.

Destaca también en el gráfico entre los porcentajes de autoempleo involuntario dependiente la comunidad de Madrid, que pese a tener uno de los niveles de autónomos involuntarios más bajos de España en 2017 por su nivel medio de renta y la modernización general de sus servicios, presentaba una tasa del 7% de dependencia en los autónomos, que hoy se eleve a más de un 10%, y que ya nos daba a saber que al tratarse de la ciudad con más actividad de plataformas digitales, mayor nivel de irregularidad contractual de este tipo, y de falsos autónomos existía en el país.

3.4.- Las condiciones en el entorno de la relación contractual

Analicemos ahora cuáles son los requisitos y condiciones necesarias para operar legalmente en el mercado laboral como autónomo dedicado a plataformas digitales como pueden serlo Glovo o Deliveroo.

El primer paso para trabajar como repartidor o *rider* de las mencionadas plataformas digitales es darse de alta como trabajador autónomo, pero uno de los requisitos previos es atender una sesión informativa, que normalmente consiste en una serie de vídeos grabados por la empresa, en los que se ofrece información sobre el tipo de trabajo que se realiza, los beneficios de éste, las cantidades dinerarias que pueden llegar a obtenerse, el “modus operandi” de los servicios, etc. Tras la visualización de los vídeos, la cumplimentación de los formularios de identidad y la entrega a la empresa de los documentos que corroboran el alta como autónomo, la empresa pone a disposición de los *riders* un “kit” o “*rider pack*” que contiene todos aquellos elementos que éste deberá utilizar en el transcurso de sus quehaceres diarios como repartidor.

Este lote consta de una mochila isotérmica en forma de caja, donde deben transportar la mercancía, un soporte para sujetar el Smartphone en el vehículo que vaya a utilizarse y una batería externa para poder tener el dispositivo móvil cargado en todo momento.

- **3.4.1.- Medios laborales**

Ya conocemos cuáles son los requisitos procedimentales o los pasos a seguir para convertirse en repartidor o *rider* supuestamente como trabajador autónomo.

Veamos a continuación cuáles son las herramientas o medios que caracterizan las condiciones sustanciales de trabajo de estas personas.

A parte del señalado pack que entrega la empresa al trabajador, existen tres herramientas esenciales. Estas herramientas están siendo el elemento en discordia en los fallos de los Tribunales españoles que más adelante recopilaremos. Hablamos del vehículo de transporte, de los dispositivos móviles y de la app que utiliza la empresa. Las discrepancias en sede judicial surgen por la duda sobre la titularidad de cada uno de estos medios que permiten realizar los servicios.

Por una parte, el smartphone y el vehículo los aporta el trabajador, es decir, son de su titularidad.

Es muy importante que prestemos especial atención al apartado en que a continuación nos referimos al vehículo del que dispone el *rider* porque, ojo, este tipo de plataformas digitales de economía colaborativa o de cooperación con personas que desempeñan trabajos por cuenta propia hacen estimaciones matemáticas (realizadas al milímetro por analistas expertos en métodos y tiempos) realmente precisas sobre cuánto tiempo va a abarcar ese periplo desde que un cliente realiza un pedido y éste llega a su casa para ser consumido.

Y precisamente hablamos de vehículos, ya que la empresa marca unos tiempos específicos para la duración del reparto. Estas estimaciones o cálculos obtenidos por especialistas analíticos, consisten en un algoritmo que calcula la media del tiempo que debería costarle al *rider* realizar el pedido, teniendo en cuenta el punto en el que se encuentra, la distancia del comercio al que debe acudir, el tiempo de espera en éste y la distancia a la que se encuentra el cliente.

Los tiempos que marca la empresa están pensados para realizarlos con un vehículo, siempre, bien sea una bicicleta, una motocicleta, un patinete eléctrico... Pero nunca para realizarlos a pie, ya que no se cumplirían los objetivos temporales. Por ello es necesario que el trabajador tenga a su disposición cualquiera de estos vehículos.

El smartphone es necesario para instalar la app de la compañía, en la que aparecerán los pedidos, los lugares de recogida y entrega, e incluso la ruta que debe seguirse. Por otro lado, esta app es la que hace posible el contacto entre todos los usuarios intervinientes en el servicio. El cliente realiza un pedido desde su aplicación que llega a la compañía y que es redireccionado desde la plataforma al *rider*. La propia app le muestra el tiempo estimado, las direcciones y el recorrido. Además, también proporciona información sobre el pago del pedido.

- **3.4.2.- Herramientas para controlar y vigilar en el puesto de trabajo**

Las nuevas tecnologías, que han cambiado las formas de trabajo tradicional, han traído consigo nuevas formas de control y vigilancia de la calidad en la prestación de los servicios que prestan los trabajadores.

Y estas nuevas prácticas no solo atañen a la calidad de la prestación de los servicios, también existe mucha conflictividad en la legitimidad del control de la presencia. Se han diseñado métodos de seguimiento por geolocalización tan sofisticados, que en ocasiones incluso se vulnera activamente el derecho a la privacidad del trabajador, cuando se brinda a éste una herramienta de trabajo como es un coche de empresa para desplazamientos por causas laborales, éste lleva instalado un GPS o navegador que no solo ayudará a la persona trabajadora a llegar a su destino, sino que también informará al empleador del itinerario de ruta que el trabajador ha realizado.

Se da la misma ambigüedad legal en ciertas prácticas recientes de fichaje. El fichaje biométrico o por huella dactilar es un mecanismo que se ha convertido en usual y aceptado desde los últimos 5 años, pero esa delgada línea que separa lo legal de lo ilegal se vuelve difusa al justificar la necesidad de instalar estos lectores para que el personal abra las puertas; puertas que, por supuesto, dirán posteriormente en los terminales informáticos cuándo han sido abiertas, por quién, y a qué hora exacta. De este modo no solo se extraen cálculos para saber cuántas horas ha trabajado una persona, se sabe también cuánto tiempo ha pasado en el comedor, en el vestuario, y hasta cuándo habrá realizado pausas para ausentarse a fumar un cigarrillo o para realizar una llamada.

La dependencia es el principal factor implícito en las formas de trabajo tradicional, en las que, el empresario o sus delegados observan y dirigen la realización del proceso productivo y evalúan el resultado final, a la vez que también controlan distintos sistemas de vigilancia y objetivos. Pero la transformación de las tareas realizadas por los trabajadores ha dado una vuelta de tuerca a las formas de vigilancia y control de la actividad. En los nuevos modelos organizativos de los que hablamos, los encargados de las plataformas virtuales dan instrucciones sobre cómo realizar el servicio, pero al no poder controlarlo en primera persona, han implantado diversos sistemas de vigilancia.

Por una parte, se dota a los clientes de la responsabilidad y el poder de evaluar el servicio recibido por parte de los trabajadores, con lo que se consigue asegurar que la prestación de los servicios se realiza con unos estándares altos de calidad, al objeto de mantener la marca en alta consideración y, posteriormente se utiliza esta información para premiar a los trabajadores con mejores puntuaciones, de modo que se premia con una mayor frecuencia con la que se ofrece trabajo a los trabajadores con mejores valoraciones, y una menor frecuencia de encargos para aquellos con las puntuaciones más bajas.

En términos sociológicos existe una presión muy importante sobre los trabajadores que colaboran con estas plataformas digitales, generando incluso situaciones de ansiedad o estrés, ya que el hecho de que las puntuaciones de servicio dadas por los clientes sean públicas, exigen una necesidad de búsqueda de la satisfacción trabajador-cliente que en ocasiones no enriende de límites.

Tanto es así, que se han visto casos sonados en los medios de comunicación en los que choferes de plataformas de transporte como Uber y Cabify han tolerado que el pasajero fume durante el trayecto porque éste presionó al conductor asegurando que si no le dejaba fumar un cigarrillo, iba a valorar el servicio prestado con una valoración de "0 estrellas", que en el sistema de valoración de la satisfacción en estas apps se considera como verdaderamente insatisfactorio, la "nota" más baja que puede sacar un chofer de estas plataformas, y se haría pública en las mismas a la hora de captar un nuevo cliente.

Y, por otro lado, los trabajadores, en horario de trabajo deben mantener en todo momento la ubicación GPS de su smartphone activa para la aplicación corporativa. Esto permite al software de la empresa conocer en todo momento la posición global de los repartidores. Con ello, una vez entra un pedido de algún cliente, el propio algoritmo de la aplicación asigna el trabajo al *rider* más cercano, además de otros factores que se tienen en cuenta como la reputación online.

- **3.4.3.- Tipos de riesgos en el trabajo y su naturaleza**

Desde hace varios años, la polémica sobre las empresas de *delivery* y sus trabajadores ha girado en torno a las cuestiones sobre la calificación jurídica como trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, pero son menos quienes se han percatado que, con independencia de esa calificación, los riesgos físicos y psicológicos siguen siendo prácticamente idénticos, de tal manera que cabe pararse a analizar los riesgos a los que se enfrentan los *riders*, con el objetivo de hallar el camino al que dirigirse para una prevención de riesgos adecuada al tipo de trabajo.

La prevención de riesgos laborales es una de las materias pendientes de los repartidores de las empresas de *delivery*, quienes, hasta el momento, mantienen contratos mercantiles como autónomos. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, del 8 de noviembre, no incluye dentro del ámbito de aplicación a los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su cargo.

Por tanto, no tienen la obligación de contar con una organización preventiva, sino que ésta es voluntaria, y recae sobre la responsabilidad del propio trabajador. Pero, por otro lado, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en su artículo 5.b recoge el deber profesional básico de cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que la ley o los contratos que tengan suscritos les impongan, así como seguir las normas de carácter colectivo derivadas del lugar de prestación de servicios.

La voluntariedad en ciertos ámbitos de la esfera proteccionista de la Prevención de Riesgos Laborales hace que muchos trabajadores autónomos hagan caso omiso a las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales o incluso que desconozcan su existencia. Es por ello, que la mayoría de repartidores de las plataformas de *delivery* estén trabajando totalmente descubiertos ante posibles accidentes o enfermedades profesionales, que por desgracia son muy frecuentes en el sector.

- 3.4.3. A) Riesgos psíquicos y del entorno social

El principal riesgo psicosocial en los trabajadores de las plataformas digitales es el estrés laboral.

Como he mencionado anteriormente, existen numerosos casos de ansiedad clínica y situaciones de estrés derivadas directamente de la exigencia, bien por parte del cliente en relación a su satisfacción con el servicio prestado, o bien de la auto exigencia impuesta por el propio trabajador al querer asumir un volumen de trabajo desmedido atendiendo a factores físicos, por querer obtener más ganancias en el mismo espacio temporal.

El trabajo en las plataformas de delivery se caracteriza por la incertidumbre en la cantidad de trabajo que se va a realizar en cada momento, ya que éste depende de la demanda por parte de los usuarios de la aplicación. Por ello los trabajadores, durante sus horas de reparto, están constantemente pendientes de la llegada de nuevos pedidos, para así poder estar disponibles y aceptarlos en el mismo momento ya que, a los pocos minutos de recibir la alerta, si éste no se ha aceptado, se considera rechazado; hecho que le supondría un menor número de pedidos durante las horas siguientes.

Se infiere así lo estresante de estas condiciones de trabajo, ya que los trabajadores se autoexigen llegar a realizar toda la carga de trabajo proporcionada, que implica más pedidos y directamente más dinero.

El estar pendientes del smartphone en todo momento puede derivar en un riesgo llamado tecnoestrés definido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como “estrés específico derivado de la introducción y uso de nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Además, algo que lo intensifica, es la propiedad del dispositivo móvil pues en la mayoría de los casos el smartphone utilizado para el trabajo es el mismo que para la vida personal, hecho que les hace estar constantemente ligados al mismo dispositivo y anula la barrera entre la vida profesional y la privada.

Esta difusión tan frecuente entre la vida profesional y la personal está aumentando exponencialmente en los últimos años, y es que, ¿cuál es el límite entre una parcela y la otra?

¿Es LinkedIn⁷ una red socio-profesional, si es que este término existe? ¿O, es una red profesional que a veces se torna social al tener que interactuar con desconocidos que quieren vendernos un producto o informarnos de un proceso de selección de una vacante por la que ni siquiera habíamos preguntado? Esta nula diferenciación que se presenta tan usualmente entre el espacio laboral y el personal es uno de los principales desencadenantes del fenómeno anglosajón ya tan recurrente en el argot jurídico laboral actual: *burnout*⁸.

Este, tan interesante y gráfico, concepto en el que un trabajador termina por quemarse, metafóricamente hablando, se está dando cada vez con más asiduidad cuando las jornadas laborales parecen no tener fin; al llevarte el teléfono “del trabajo” a casa, dejando el despacho en la mesita de noche, o estando en boca de la oficina al filtrarse dolosamente una publicación de una red social personal y privada en la que aparece una chica que disfruta en traje de baño de unas vacaciones en la costa, que sería una de las muchas conductas de acoso psicosocial en el trabajo, o *mobbing*⁹ laboral.

- 3.4.3. B) Riesgos físicos

Imagino que el riesgo de tipo físico que más se nos viene a la cabeza al pensar en este tipo de trabajadores es el accidente de tráfico.

Tengamos en cuenta de nuevo el estrés, la presión horaria y de calidad de servicios, y la ansiedad a la que están sometidos esta clase de repartidores o *riders* a los que vemos ir y venir en bicicleta o patinete.

Pero no nos centremos solo en el caso de los repartidores de plataformas digitales. Dentro de éstas, pensemos también en los muchos choferes que se encuentran trabajando en condiciones dudosas y que también han sido, como son los casos de Uber y Cabify, considerados judicialmente en ocasiones como falsos autónomos como

⁷ LinkedIn es una red social orientada al uso empresarial, a los negocios y al empleo. Partiendo del perfil de cada usuario, quien libremente revela su experiencia laboral además de sus destrezas, la web pone en contacto a millones de empresas y trabajadores.

⁸ Según la Organización Mundial de la Salud (2019), el burnout o síndrome del trabajador quemado, es un síndrome resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, cuyos síntomas entre otros son el agotamiento o falta de energía, “distanciamiento mental” del puesto de trabajo y disminución de la eficacia laboral.

⁹ Según la Organización Mundial de la Salud (2018), se considera *mobbing* al comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ámbito laboral.

sucedió en la corte británica en el año 2016, dictaminando el fallo a favor de dos conductores “independientes” que trabajaban, realmente, para estas compañías.

Bien, estos conductores también se exponen día tras día a multitud de riesgos físicos. No solo hablamos de los hándicaps típicos de los taxistas tradicionales que practican la nocturnidad y los problemillas que esta entraña, no. Uno de sus principales problemas son las amenazas, increpaciones, violencia verbal (y a veces física también) recibidas justo por este grupo de personas: los taxistas tradicionales (ojo, y legalmente regulados bajo el régimen del autónomo) que, día tras día, en medio del caótico trasiego de grandes ciudades españolas como Valencia, Bilbao o Barcelona protagonizan episodios de tensión y enfrentamientos con conductores de las plataformas digitales al considerar a éstos como “el enemigo que trabaja como nosotros, pero no con las mismas condiciones que nosotros”.

Echemos la vista atrás y recordemos en 2019, cuando Uber hizo pública su vuelta en Barcelona para noviembre y las revueltas que eso supuso a nivel nacional.

Y esto fue porque, en teoría, el 31 de enero de ese mismo año se logró llegar a un acuerdo con el “Govern”, que decretó la severa sanción de prohibir operar a esta plataforma al asegurar que no cumplía con los 15 minutos de espera regulados según la ley VTC entre recogida de cliente y cliente. Uber aseguraba que este estamento o norma era de absoluta ineficiencia operativa (quién sabe, quizá el cliente valora más la inmediatez, y no tener que esperar 15 minutos) pero, era la ley.

No obstante, Cabify, que también aterrizó ese mismo año en la ciudad catalana logró operar sin pasar por los juzgadas porque sí respetaba esta máxima de los 15 minutos impuestos por la ley VTC, pero solo en el primer servicio demandado por el cliente, que, por haber utilizado la app por primera vez, ya podía posteriormente pedir sus trayectos con la normalidad acorde a estas plataformas digitales.

A modo sintético, y aprovechando que tenemos la vista en el 2019, resumamos la tensión y conflictos diarios vividos y que se continúan viviendo entre taxistas tradicionales y de plataformas digitales, con la “célebre” cita dedicada en este año por Alberto “Tito” Álvarez, coordinador de los colectivos Taxi Project y Elite Taxi, hacia los conductores de plataformas digitales a través del medio online Business Insider:

“Entrarán, pero los vamos a asfixiar. Tenemos memoria y nos han hecho pasarlo muy mal”, cuando el medio le preguntó si creía que Uber aterrizaría de nuevo en el tránsito urbano barcelonés.

Volviendo ahora a los riesgos entrañados por los repartidores de plataformas como Glovo, Deliveroo o Uber Eats y sus ya mediáticos, y tristes, incidentes in itinere, analicemos en más profundidad la problemática de su jornada laboral basada en los desplazamientos.

El reparto de mercancías mediante una bicicleta exige un esfuerzo y una tensión continuas. Las largas jornadas laborales sobre una bicicleta y con la carga de las famosas mochilas de las plataformas trae consigo riesgos de lesiones en las extremidades y sobre todo dorso-lumbares y cervicales.

Sumado a esto, la inexistente vigilancia de la salud de los trabajadores por parte de la empresa hace que se desconozca o se obvie la existencia de posibles patologías previas que pueden desembocar en una incapacidad temporal o incluso permanente.

Otro fenómeno que debemos mencionar son los bonos que otorgan las plataformas a los repartidores que trabajan los días de difíciles condiciones meteorológicas, como son la lluvia o las tormentas, pluses que se traducen en el aumento de la base que perciben por pedido.

Por lo que no es extraño ver a los repartidores los días de lluvias torrenciales, empapados y cargando con la mochila pedaleando a toda velocidad para realizar los pedidos a tiempo.

Esta circunstancia agrava los riesgos físicos de los trabajadores, por una parte, realizar la jornada de trabajo completamente calado de agua puede causar diferentes enfermedades como otitis, constipados, neumonías, etc. que difícilmente van a poder superar de reposo en casa, ya que al día siguiente les espera un nuevo día de repartos, que en caso de rechazarlo no es retribuido e incluso es penalizado, no otorgándole pedidos los siguientes días por el algoritmo de la aplicación.

Por otra parte, los días de lluvia el tráfico es mayor y más caótico: el suelo resbala, la visibilidad es menor y la lluvia cayendo sobre el propio trabajador crean sensaciones de cansancio, malestar, nerviosismo y miedo.

4. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y legislación empleada para el combate jurídico-laboral

La ITSS es el principal organismo nacional que vela por el cumplimiento de las normativas impuestas en el marco jurídico-laboral de nuestra Constitución y del Estatuto de los Trabajadores mediante el amplio abanico de herramientas legales que aglutinan. La reacción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no tardó y, es que, aunque estas plataformas digitales llevasen operando con asiduidad y cierta notoriedad en las principales ciudades españolas a mediados del 2015; no existía una ley más allá de la que regula el régimen de los trabajadores autónomos en España, es decir, existían las normativas que definían a este grupo, marcaban unas condiciones tributarias y de cotización especiales y que los diferenciaba de aquellos trabajadores regidos en el régimen general por el principio de ajenidad, pero hasta hace “relativamente poco” no se contempló el diseño y redacción de un aparato legal que incluyera o, al menos, regulase, a los trabajadores “independientes” de estas plataformas digitales en el mismo pack en que se encuentran los autónomos tradicionales.

El ejercicio de las funciones del organismo ITSS puede llevarse a cabo mediante actuación de oficio, mediante una denuncia previa o mediante la solicitud de un órgano o autoridad judicial o administrativa.

Las actuaciones de la Inspección son imprescindibles para tratar de erradicar, o paliar en la medida de lo posible, estas conductas que generan confusión legal entre personas con trabajos teóricamente “iguales”, y abusos de derecho por parte de las plataformas digitales contra este tipo de “trabajadores independientes” que solo prestan su esfuerzo y tiempo para ellos, es decir, su única fuente de ingresos es una relación laboral marcada por la dependencia y la ajenidad, como cualquier otro trabajador del régimen general.

Estas operativas llevadas a cabo desde el despacho más remoto de las instalaciones de la Seguridad Social y su vasto funcionariado, y en muchas ocasiones, logradas ejecutar con éxito en las cámaras de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal

Supremo, son el faro iluminador de los juzgados y la jurisprudencia a emitir en la legalidad de nuestro país para poder acabar con miles de situaciones de irregularidad.

Su poder para llevar a cabo actuaciones e investigaciones que descubran los verdaderos mecanismos de estas plataformas de forma totalmente imparcial, hacen que al juzgador le sea mucho más fácil descubrir la realidad de estos casos y así aplicar las leyes pertinentes.

Algunas de las conclusiones de las últimas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia en relación con la problemática de los *riders* son las siguientes que vemos a continuación:

En primer lugar, reconocen que la voluntariedad y la retribución son indiscutibles, “ni estamos ante una prestación obligatoria ni estamos ante una prestación benevolente puesto que ha quedado perfectamente fijada la retribución establecida ¹⁰”.

De la misma forma que también analizan la naturaleza de la retribución, concluyendo que la retribución es periódica y variable, en función de los repartos realizados por el trabajador.

Siendo según la Sentencia del TSJ de Madrid del 17 de enero de 2020, éste viene a ser un “salario por unidad de obra”¹¹, que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena. En segundo lugar, la habitualidad es otro de los factores que caracteriza la relación contractual. Sabemos que el repartidor no está obligado estrictamente a estar siempre disponible en la franja horaria elegida, pero la jurisprudencia concluye que “esta libertad del repartidor para no estar disponible no es tan amplia como se quiere aparentar, puesto que en caso de rechazar pedidos no se le garantizarán los pedidos mínimos, e incluso puede prescindirse de sus servicios. Así pues, la conclusión es que sí existe deber de habitualidad, pues la ausencia de habitualidad se penaliza ¹²”.

Por otro lado, el poder rector, organizativo y de dirección de las empresas, que da lugar a la subordinación de los repartidores y por tanto a la nota de dependencia de la que caracteriza el trabajo por cuenta ajena, la nota más relevante para determinar el tipo de relación.

¹⁰ STSJ de Catalunya, 21 de febrero 2020, rec.5613/2019.

¹¹ STSJ de Madrid, 17 de enero 2020, rec.1323/2019.

¹² STSJ de Madrid, 17 de enero 2020, rec.1323/2019.

Veamos ahora cuáles son exactamente los requerimientos legales establecidos en la normativa del ET y las herramientas con las que cuenta la ITSS para ejercer sus funciones de investigación y actuación ante este tipo irregularidades jurídico-laborales en las que se dan relaciones de trabajo encubiertas, sobre el **principio de ajenidad**:

- a) La STJ de Madrid del 17 de enero de 2020 afirma sobre la ajenidad en los medios de producción: “Los medios puestos por el repartidor (moto o bicicleta, y teléfono móvil) son muy poco significativos en comparación con la importante organización estructural necesaria para la actividad¹³”.

Por otro lado, según Adrián Todolí¹⁴(...) los verdaderos medios de producción son los tecnológicos. La inversión en la tecnología que crea la plataforma virtual es realmente la parte costosa de los medios de producción”. Además, se entiende que el trabajador no sería capaz de desempeñar dicho trabajo tan solo con su dispositivo móvil y su vehículo; es necesaria la aplicación de la empresa para realizar cualquier tipo de movimiento en este trabajo, y así lo entiende el TSJ de Asturias, que dictó la STSJ del 25 de julio de 2019: “Es impensable que el actor pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y los eventuales clientes, en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con sus solos medios (su vehículo y teléfono móvil), ya que el éxito de este tipo de plataformas, se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso Glovo, que se publicita en redes sociales a través de los buscadores del estilo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de comida y los productos que la demandada suministra¹⁵”.

En cuanto al concepto de ajenidad y su relevancia reglamentaria para la definición de una relación contractual legal entre empleado y empleador, en materia de PRL se establece lo siguiente:

- b): “La ajenidad en los riesgos es evidente puesto que el repartidor o *rider* percibe su retribución fija por servicio realizado con independencia del resultado

¹³ STSJ de Madrid, 17 de enero 2020, rec. 1323/2019.

¹⁴ Todolí Signes, A. (2017) El trabajo en la era de la economía colaborativa. Valencia: Tirant lo Blanch.

¹⁵ STSJ Asturias 25 de julio 2019, rec. 1143/2019.

del negocio y por tal, es ajeno al hecho de que la empresa gane o pierda dinero en su actividad¹⁶”.

Los repartidores se limitan a realizar el transporte de la mercancía; es la empresa la que corre con los riesgos derivados de las relaciones contractuales con los comercios y los destinatarios, estando los trabajadores exentos de los negocios jurídicos entre estos.

- c): Y, por último, de nuevo la STSJ del 25 de julio de 2019, sienta jurisprudencia en cuanto a la ajenidad en los frutos y también en el mercado, que afirma que es la plataforma la que dispone de la explotación de la marca, desde el mismo momento que el trabajo es desarrollado por el *rider* recae el beneficio en la empresa, quien hace suyos los frutos del mismo, poseyendo la solvencia y eficacia en la que los clientes y restaurantes confían.

“En definitiva, se aprecia la ajenidad de los frutos, pues es la plataforma la que percibe la contraprestación del servicio de los restaurantes y establecimientos adheridos o girando las correspondientes comisiones a los usuarios finales, haciendo suyo de esta forma el resultado de la actividad del repartidor. Existe ajenidad del mercado, pues es la plataforma la que fija los precios y elige a los clientes, constituyéndose en un intermediario imprescindible entre la tarea del repartidor y su destinatario final y, por último, respecto a la ajenidad de los riesgos, no consta que el repartidor asuma algún tipo de responsabilidad frente a los usuarios finales¹⁷”.

Todos los aspectos tratados revelan que no es posible encuadrar la prestación de servicios de los *riders* en la figura del TRADE a la que quieren acogerse las empresas de *delivery*. Al igual que no acredita la mayoría de las condiciones determinantes del artículo 11.2 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo como “disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente” de la que ha quedado claro que dispone la empresa mediante los recursos tecnológicos y no de los materiales aportados por el trabajador, como el smartphone y el vehículo. Y tampoco cumple el requisito de “desarrollar su actividad

¹⁶ STSJ Cataluña, 21 de febrero 2020, rec.5613/2019.

¹⁷ STSJ Asturias, 25 de julio 2019, rec.1143/2019.

con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente” ni de “asumir el riesgo y ventura de su actividad”.

La relevancia de todas estas sentencias que hemos visto es absoluta, pues, sirvieron de conductor para enlazar la problemática de la causa con los principales puntos del Estatuto de los Trabajadores e hicieron ver a la ciudadanía española cuáles eran las diferencias reales entre un autónomo tradicional y un falso autónomo.

Además, con la jurisprudencia emitida por los Tribunales Superiores de Justicia de muchas comunidades españolas, se logró elevar la causa al Tribunal Supremo y, de este modo, se consiguió progresivamente la unificación de doctrina para este tipo de relaciones contractuales que traerá consigo la conocida como “Ley Rider”.

5. Principales efectos generados por las relaciones laborales ocultas o encubiertas

Llegados a este punto, y tras haber analizado y construido el “perfil” del *rider* que reparte para Glovo y Deliveroo, del conductor o chofer que realiza trayectos para Uber y Cabify, e incluso de haber tratado también una cara “menos conocida” de esta problemática, como es Servicarne y sus falsos autónomos cooperativistas en el sector industrial cárnico español, tratemos de analizar a continuación cuál es el impacto real, tangible y material de las miles de personas que trabajan irregularmente bajo este velo de “falso autónomo” en España.

Bien, no olvidemos cuál es el génesis de esta cuestión. Si nos remontamos al año 2014 o 2015 cuando estas plataformas digitales comenzaban a tener éxito real en cuanto a demanda de servicios y ruido mediático sobre los consumidores nacionales, debemos remontarnos a un escenario precario, devastado y con muy poco optimismo sobre el futuro que auguraba este episodio “post-crisis financiera del 2008”; sumado, también, a altas cifras de abandono escolar y de paro juvenil.

Tras la crisis económica española de 2008, millones de personas perdieron su empleo, las condiciones laborales empeoraron y aquellos que se incorporaban al mundo laboral no eran capaces de conseguir un empleo. A día de hoy aún seguimos arrastrando la

recesión económica que dejó la crisis, nuestra economía sigue recuperándose muy lentamente y el mercado de trabajo sigue acumulando largas listas de parados.

El empleo en España es, por lo general, precario, con predominio absoluto de los contratos temporales, la externalización, los salarios ínfimos y la desprotección laboral. Las empresas intentan evadir todos los costes fijos posibles, aunque ello suponga precarizar los puestos de trabajo e incluso incurrir en posibles fraudes.

La situación provoca actuaciones desesperadas por ambas partes. Los trabajadores aceptan cualquier circunstancia si eso les permite obtener un salario, aunque ello implique la pérdida de muchos derechos como trabajador e incurran en situaciones de legalidad cuestionable.

Por otro lado, las empresas se aprovechan de la desesperación de la población activa por conseguir un empleo, siendo conocedoras de que siempre va a haber personas que acepten tales abusos laborales.

De ello surge el tipo de relación encubierta que tratamos, de la necesidad de los trabajadores de obtener ingresos y del apetito de los empresarios por maximizar sus beneficios.

Centrémonos ahora en desgranar y estudiar el tipo de relación contractual que se mantiene entre las plataformas digitales y los que colaboran con éstas, chóferes, *riders*, o cualquier individuo que coopere teóricamente de manera independiente con ellas.

Bien, el principio de este vínculo o relación contractual comienza con la exigencia de la empresa hacia los repartidores de darse de alta como trabajador autónomo. Entre ambas partes suele establecerse un contrato de arrendamiento de servicios, contrato que regula el Código Civil, así éste recoge en su artículo 1542¹⁸ que “el arrendamiento puede ser de cosas, de obras o servicios” y el artículo 1544¹⁹ dicta que “en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o prestar a la otra un servicio por precio cierto”. Utilizando esta fórmula para establecer los contratos las plataformas de *crowdwork* se ahorran todas las responsabilidades y los costes que supondría establecer esta relación de servicios como laboral.

¹⁸ El artículo 1542 del Código Civil español hace referencia al contrato de arrendamiento. Se indica en este artículo que se pueden arrendar tanto las cosas, como las obras o los servicios.

¹⁹ En el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto. Este artículo del Código Civil español hace referencia al contrato de arrendamiento.

En primer lugar, con el arrendamiento de servicios, la empresa no debe pagar cotizaciones a la Seguridad Social por el trabajador, esto no significa que no generen derechos para el futuro, si no que la cuantía de las prestaciones dependerá de la cotización de estas por parte del supuesto autónomo o TRADE, y de la cuantía para la que coticen.

Tampoco tienen una nómina fija, sino que la retribución es directamente proporcional al número de encargos realizados, para ello la plataforma crea unas facturas en el usuario del repartidor, que incluyen también el Impuesto sobre el Valor Añadido y la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que cada quince días son liquidadas.

Al tratarse de un contrato civil, y no laboral, los *riders* no tienen derecho a las retribuciones por vacaciones, excedencias, finiquito o indemnización en caso de extinción de contrato, que sí tienen derecho los trabajadores por cuenta ajena.

Debido a las condiciones de trabajo y al tratarse de trabajadores por cuenta propia, tampoco están amparados por el derecho a la obtención del Salario Mínimo Interprofesional, a una retribución mínima pactada en convenio ni a una regulación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

En el momento de formalizarse oficialmente el vínculo contractual de la relación laboral en estos supuestos es obligatoria, inmediatamente, el alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, el empresario podrá ser sancionado según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con sanciones graves, muy graves o multas, dependiendo de los supuestos. Las sanciones pueden recoger desde la falta de afiliación, alta o impago de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta pactar con los trabajadores la obligación de pagar las correspondientes cuotas o rechazo de derechos del sistema de Seguridad Social. Además, la obligación de pago de todas las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social de hasta los cuatro últimos años y un recargo de entre el 100 y el 150% de las cantidades no pagadas.

En el caso de que el descubrimiento de la relación laboral encubierta se haya dado por un proceso de despido, y este sea declarado improcedente, la empresa podrá optar por indemnizar al demandante con la cuantía fijada en el fallo, que será acorde con el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, o bien por la readmisión del demandante como trabajador por cuenta ajena. En referencia a los trabajadores declarados falsos autónomos, estos no serán sancionados por la declaración de la relación como laboral.

Como indico, esta ley es, al menos, justa y solidaria con la situación de precariedad de muchas de estas personas que desempeñan su actividad laboral “encubierta” como falsos autónomos bajo unas condiciones muy dudosas de las que se nutren directamente las plataformas digitales para las que directamente trabajan habiendo entre ellos una relación de dependencia real. Esta declaración legal de ajenidad para el susodicho falso autónomo es una oportunidad para éste de rehacer su vida profesional desde la regularidad laboral que corresponde a cualquier trabajador del régimen general, cotizando como tal, y poseyendo los derechos y obligaciones correspondientes como tal.

El impacto de este colectivo sobre el mercado laboral, pese a no representar un número que a priori pueda resultar “perceptible” o no preocupar a la masa obrera nacional (obviando por supuesto a la conflictividad todavía existente con taxistas tradicionales, por ejemplo), es un impacto que repercute directamente año tras año sobre el PIB y el IPC.

Pero, ¿de cuántos “falsos autónomos” estamos hablando? Según los datos publicados en el portal virtual del INE, si de los 3,3 millones de autónomos existentes en España (muchísimos de ellos en cese de actividad) extraemos las “personas físicas”, ya que en un autónomo societario no cabe la figura del “falso autónomo”, nos quedamos con dos millones de autónomos susceptibles de ser “falsos”. Si aplicamos a estos dos millones el 5% de autónomos que declaran trabajar para un solo cliente en exclusiva (claros candidatos a “falsos autónomos”), resultan ser unos 100.000 los autónomos susceptibles de no estar bien encuadrados.

Ahora bien, un autónomo que trabaja en exclusiva para un solo cliente no tiene por qué ser necesariamente un “falso autónomo”, pues ahí están los franquiciados o agentes de seguros y otros. En definitiva, calculando por lo alto, podríamos estar hablando de unos 90.000 autónomos, aproximadamente el 2,7% del total del colectivo.

6. El caso Servicarne

Servicarne puede que para muchos sea un nombre desconocido, pero para mí es una temática que lleva entre mis oídos y manos desde el 11 de febrero de 2021 en que me incorporé, en prácticas, a una de las grandes empresas españolas de la industria cárnica.

Casi cada día recibo un burofax de trabajadores que ya no prestan ningún tipo de relación laboral para mi empresa, pero, que al estar todavía contemplados con el alta de oficio por la Seguridad Social desde la época que colaboraban con Servicarne, continúan acudiendo a organismos judiciales, y administraciones como el SMAC, mediante demandas, de que trabajaron cantidades ingentes de horas durante años para la empresa, su único acreedor.

Pero, ¿cómo van a quejarse de esta supuesta “explotación” bajo el régimen de autónomos, que te permite trabajar, y consecuentemente cotizar, todas las horas del día que quieras y puedas trabajar? Aunque la cuestión a primera vista se escuche o parezca compleja, se trata de un fraude a nivel nacional e internacional (también se dieron intensos episodios de huelgas en Portugal) en el que teóricamente, desde la lejanía, podría darse un triángulo amoroso perfecto: Servicarne, como sociedad cooperativa, daba trabajo a miles y miles de trabajadores y mantenía sus arcas llenas para poder seguir operando y creciendo (pero, ¿no era una sociedad cooperativa?; las empresas colaboradoras del sector a las que Servicarne se ofrecía a colaborar mediante la prestación de mano de obra conseguían mano de obra teóricamente cualificada y con experiencia en la industria cárnica dispuesta a trabajar muchas horas y sin tener que contratarlos como propios con carácter indefinido, vaya, algo así como una ETT especializada en la industria cárnica. Y por último en este triángulo (que se tornó círculo vicioso), los trabajadores, que tenían siempre trabajos disponibles entre todo al tejido industrial de la carne, descarte y elaborados a nivel nacional; pudiendo conseguir buenas sumas de dinero mensualmente prestando muchas horas, y desde la voluntariedad e independencia que suponen el ser autónomo, ¿no?

Pues no. Ni Servicarne ejerció realmente como sociedad cooperativa con la normativa laboral que éstas requieren, ni al final los trabajadores ejercían como autónomos “verdaderos” o tradicionales.

Pero antes de explicar el por qué de estas respuestas, y cómo han costado millones de euros en sanciones a muchas empresas –que, por cierto, la mayor parte de ellas están siendo indemnizadas por la supuesta cooperativa, tras las sentencias dictadas en los tribunales que posteriormente veremos- adheridas al convenio colectivo sectorial avícola de Matadero de Aves y Conejos en España (productoras o distribuidores, o ambas), comencemos por analizar y conocer un poco al gigante de los falsos autónomos: Servicarne.

Servicarne nació en Barcelona en 1977 y su influencia llega a toda España, con socios principalmente en Navarra, Comunidad Valenciana, Andalucía y Castilla-La Mancha.

La sociedad ha tenido desde el inicio de su actividad en 1977 hasta finales de 2015 (últimos datos disponibles) algo más de 31.300 socios.

España cuenta con una veintena de cooperativas de trabajo asociado que han llegado a tener hasta 25.000 cooperativistas, de los que unos 5.000 (el 20%) pertenecían a Servicarne.

No obstante, de esos 5.000, a día de hoy quedaría un millar como “falsos autónomos” trabajando en una decena de empresas que aún no han decidido incorporarlos a sus plantillas como asalariados.

El capital social de Servicarne ronda los 445.000 euros (datos del 2016), gracias a una cuota obligatoria inicial de cada socio de unos 90 euros (la cuota mensual rutinaria es de 50€/mes).

Viendo los números y modus operandi de cobro; un importe mensual a los trabajadores (que, para más inri, luego debían pagar por su cuenta la cuota de autónomo) y otra factura mensual por intermediación de servicios a la empresa a la que se brinda mano de obra: vaya, como una ETT gigante.

Volviendo al triángulo en que se ven implicados estos 3 protagonistas: Servicarne, empresa contratante y los falsos autónomos, ¿quién sale perdiendo?

La respuesta es muy obvia. Es uno de los casos de abuso en materia jurídico-laboral más terribles de los últimos años, al menos en nuestro país.

Estos trabajadores adscritos al régimen autónomo trabajaban intermediados por esta supuesta cooperativa para las empresas empleadoras, pero solo trabajaba para éstas (en algunos casos durante años), bajo los horarios, turnos y condiciones de trabajo de éstas, e incluso con sus indumentarias propias. Es decir, dependencia y ajenidad pura

y dura, pero satisfaciendo además la cuota mensual de cooperativista y también la cuota correspondiente de autónomo.

Al que se consideró en primera instancia el culpable de esta injusta situación fue a las empresas contratantes de este servicio, (quizá también ayudadas por la típica demonización estereotipada, aunque muchas veces sea así, de que el empleador solo quiere mano de obra barata y lavarse las manos) sufriendo huelgas muy duras –como la gestada en marzo del 2019 en mi empresa por CNT²⁰- que pagaban las ganas de los sindicatos de ayudar a los trabajadores adscritos a erradicar su precariedad; y al mismo tiempo también, en pocas situaciones y siendo sinceros, satisfaciendo su afán revanchista de incordiar y perjudicar al empresario por esos viejos roces del pasado.

Tras el estallido, más o menos, de la fraudulenta situación sobre mediados de 2015; ante la valiente presión ejercida por los huelguistas, como indico en el párrafo anterior, se empezó a pedir indemnizaciones millonarias a empresas (como la que también abonó para la que yo trabajo) para compensar la contratación irregular de estos trabajadores, que prestaban servicios para las empresas del sector bajo total y absoluta dependencia, y sin convertirlos en asalariados propios nunca bajo la justificación (eso sí, verídica) de que éstos eran autónomos. Porque lo eran. Incluso tenían que pagar su cuota mensual, claro.

Es decir, y “hablando en plata”, los empresarios que contrataron los servicios de Servicarne aprovecharon esa oportunidad del sector para la consecución de mano obra barata, aunque con dudosa legalidad.

Pero entonces, si los principales perjudicados son los trabajadores, y también las empresas, ¿qué sucede con esta cooperativa? Pues tras años de continuos litigios interminables, en mayo de 2019 la situación se revirtió:

La Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social emitió una muy esperanzadora y relevante resolución de descalificación contra la cooperativa cárnica Servicarne, considerando a ésta como falsa cooperativa tras la presión elevada por CCOO a los tribunales.

En concreto, los argumentos del Ministerio de Trabajo para esta resolución de descalificación contra Servicarne pivotan sobre que ésta, pese a guardar apariencia de

²⁰ Huelga convocada por CNT contra la situación de los trabajadores de Servicarne en frente de las instalaciones de Productos Florida en Almazora. [Productos Florida se expone a una multa millonaria por el conflicto laboral del matadero de Almazora - Castellonplaza](#)

cooperativa, no funciona como tal al incumplir el derecho y los principios establecidos en la Ley de Cooperativas.

De este modo, el Ministerio de Trabajo considera a Servicarne como “falsa cooperativa” al ser un mero intermediario de mano de obra.

El Ministerio consideró que Servicarne era un “mero intermediario de mano de obra”, que carecía de los medios materiales, organizativos y productivos para llevar a cabo el objeto social.

Además, indica que no era una empresa cárnica, sino una oficina que provee de trabajadores a la industria del sector, ya que no presta un servicio para la empresa cliente.

Por todo ello, Trabajo considera que los hechos probados son constitutivos de una “infracción muy grave”, consistentes en la paralización o inactividad de los órganos sociales durante dos años y que responde a las causas de disolución, según la Ley de Cooperativas, por lo que se descalificó a ésta legalmente.

7. Prismas internacionales ante la cuestión

En un mundo tan digitalizado y avanzado como el actual, donde el flujo de la información no tiene límites y cada día mediante cualquier tipo de medios y canales se hacen extensivas las noticias e hitos más llamativos de cada parte del globo, son muchos los países que se enfrentan actualmente a esta problemática y son muchas y dispares las resoluciones que han dado los tribunales de los distintos países.

Remontémonos al germen de todo. Ese germen, que igual que el resto de sus primas hermanas *start apps*, nació y creció en el Estado de California, haciéndose posteriormente mundial como en su momento Google, Facebook y otros tantos colosos gestados en Silicon Valley.

Bien, tras varios años operando con aparente normalidad, tanto Lyft como Uber en 2019 se vieron contra las cuerdas ante un “ultimátum” que les lanzaron gran parte de sus conductores aquejados del mal que ya hemos analizado, visto y comprendido durante cada página del presente trabajo: querían que les fuera reconocida esa ajenidad y esa dependencia que día a día practicaban al subirse a su vehículo para realizar un servicio.

El gobierno californiano aprobó incluso la propuesta planteada por este perjudicado colectivo que colaboraba y se nutría por las plataformas digitales, la Ley 5²¹, que, además, también permitiría a éstos sindicarse. Quizá iba todo demasiado bien, ¿no? Efectivamente: la Ley 5 nunca se aprobó.

Si ahora nos remontamos a noviembre del 2020, veamos cómo fue la reacción por parte de las plataformas digitales cuando sus “supuestos empleados” los pusieron legalmente contra las cuerdas.

Con la aprobación de este texto, las grandes plataformas (Uber, Lyft o DoorDash) tenían que garantizar un contrato con seguros, sueldo mínimo, vacaciones o bajas por enfermedad.

La respuesta de las plataformas fue inmediata: tomarían medidas para rechazar lo que consideraban una afrenta contra su actividad. Habían perdido la batalla con su modelo de negocio origen en Europa, pero no lo harían en Estados Unidos. Incumpliendo de forma reiterada la normativa durante más de un año -y con una pandemia de por medio- el caso subió de tono hasta llegar a los Tribunales. Con una mayoría legislativa y judicial del lado de los trabajadores, fue cuando se hallaba en contra de las plataformas. No estaba todo perdido.

Las miradas estaban puestas en la cita del 3 de noviembre. Un grupo de cinco plataformas digitales, con Uber y Lyft a la cabeza, habían estado trabajando en lo que se ha conocido como la Propuesta 22²². La alternativa del Proyecto de Ley 5, que durante meses ha estado rondando para convencer al electorado.

De esta manera, y mientras Trump y Biden disputaban su puesto en la Casa Blanca, también se votaba la permanencia de Uber y Lyft en California como hasta ahora se les conoce. Según informó The New York Times cuando publicó el resultado general de la

²¹ En 2019, el Gobierno de California aprobaba la Propuesta de Ley 5; un proyecto que buscaba la seguridad laboral y económica de los trabajadores de plataformas.

²² Con el 58.2% a favor y el 41.8% en contra, la Propuesta 22 fue aprobada durante las elecciones de 3 de noviembre del 2020. La iniciativa, impulsada por los gigantes norteamericanos Uber, Lyft y DoorDash, buscaba exentar a algunas compañías de la Ley 5, la cual fue aprobada en el 2019 y que extiende protecciones laborales a aquellos que trabajan en la economía colaborativa.

votación para la aprobación o no de las medidas, el 58% de los votantes dijo sí a la Propuesta 22. Uber y Lyft, sin lugar a dudas, ganaron en los tribunales este primer asalto contra sus trabajadores.

Pero no todos los combates se pierden. De hecho, en muchos de ellos ha triunfado en los tribunales la justicia laboral y la necesidad legal de regularizar la precariedad de muchos trabajadores que lidiaban con esta incertidumbre e incoherencia profesionales continuas: la necesidad de satisfacer la cuota de autónomo, y al mismo tiempo, de prestar un servicio profesional dependiente y atendiendo y ciñéndose a las condiciones impuestas por la plataforma digital, como cualquier otro trabajador por cuenta ajena del régimen general.

Analicemos a continuación cuál fue el veredicto emitido en el viejo continente para tratar la erradicación de estas conductas profesionales fraudulentas. Hace ya casi dos años se produjo un hito en el marco jurídico laboral europeo, cuando el TJUE dictó e hizo extensible una sentencia fundamental todos los avances a nivel nacional que siguen viviéndose todavía a día de hoy para el combate legal de esta causa.

El 20 de junio de 2019, la Directiva (UE) 2019/1152²³ vio la luz. Mejoró las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una transparencia y una previsibilidad mayores. Así, estableció los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión, entre los que, siempre que cumplan los criterios para determinar este estatus de trabajador, se hallarán los trabajadores a demanda, los domésticos, los intermitentes y los de las plataformas en línea. No así los trabajadores que realmente lo sean por cuenta propia. Así, establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigente en cada Estado miembro.

La nueva norma recuerda que desde la adopción de la Directiva 91/533/CEE²⁴, que se derogó con el dictamen de la nueva directiva, los mercados laborales han experimentado profundas modificaciones, inducidas por los cambios demográficos y la

²³ La Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019 establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido por la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro.

²⁴ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

digitalización, que han conducido a la creación de nuevas formas de empleo, algunas de las cuáles divergen significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales, lo que genera incertidumbre respecto de los derechos y la protección social aplicables para los trabajadores afectados. En este entorno laboral cambiante existe, por tanto, una creciente necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa respecto de sus condiciones de trabajo esenciales.

Siempre que cumplan los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia para determinar el estatus de un trabajador, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas en línea, los trabajadores en prácticas y los aprendices pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la nueva Directiva.

Los Estados miembros deben poder decidir, cuando no esté justificado por razones objetivas, que ciertas disposiciones de la nueva Directiva no se apliquen a determinadas categorías de funcionarios públicos, los servicios públicos de emergencias, las fuerzas armadas, las autoridades policiales, los jueces, los fiscales, los investigadores u otras fuerzas o cuerpos de seguridad, o a las personas físicas que actúen como empleadoras de trabajadores domésticos en el hogar, a quienes no les serán aplicables determinados requisitos.

Asimismo, los Estados miembros podrán decidir no aplicar las obligaciones que se establecen a los trabajadores que tengan una relación laboral en la que el tiempo de trabajo predeterminado y el real sea igual o inferior a una media de tres horas semanales en un periodo de referencia de cuatro semanas consecutivas.

El tiempo trabajado para todos los empleados que formen parte de la misma empresa, el mismo grupo o la misma entidad, o pertenezcan a ellos, contará a efectos de la media de tres horas. Ello no será aplicable a una relación laboral en la que no se haya predeterminado una cantidad de trabajo remunerado garantizada antes de que empiece el empleo.

La norma incorpora un mecanismo de resolución anticipada de litigios si el trabajador no ha recibido la totalidad de la documentación con la información que debe serle suministrada (o bien el trabajador se beneficiará de las prestaciones favorables definidas por el Estado miembro, que los empleadores tendrán la posibilidad de refutar, o bien

podrá presentar una reclamación ante una autoridad u organismo competente y recibir una reparación adecuada de manera oportuna y efectiva).

Asimismo, los Estados miembros deben velar por que los trabajadores, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y derecho a reparación en caso de incumplimiento de los derechos que les son reconocidos.

Además, deben incorporar medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos aquellos que representan a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencia desfavorable resultante de la interposición de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la Directiva, que no podrá entrar en vigor dentro de la legislación de los Estados miembros más tarde del agosto de 2022.

8. Análisis de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de abril del 2021 contra la empresa Deliveroo

Hace escasas semanas se produjo un auténtico hito en el marco jurídico-laboral, no solo español, sino europeo, con la STJ dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana contra Deliveroo, que reconoció el pasado 20 de abril a sus repartidores como trabajadores.

La sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha desestimado el recurso de súplica interpuesto por Deliveroo contra una sentencia anterior y ha confirmado que existe relación laboral entre los repartidores y esta empresa.

Esta resolución da la razón a la Tesorería de la Seguridad Social de Valencia en sus resoluciones y actas de infracción contra Deliveroo, así como a los repartidores, y condena a costas a la firma recurrente, según ha informado Intersindical, que representó a varios de estos trabajadores.

Esta gran noticia y avance legal en la búsqueda de la regularización de los colaboradores de las empresas digitales significa un importantísimo paso que ampara y da una visión esperanzadora a los todavía miles de *riders* que siguen necesitando por cuenta ajena a una plataforma digital para ganarse la vida, que es realmente su único cliente, y cuya dependencia asfixia por tener que pagar su cuota, y al mismo tiempo también la de autónomo.

La sentencia recurrida señalaba que los trabajadores relacionados en la demanda tenían una relación de carácter laboral con la empresa y condenaba a las partes a pasar por esa declaración, con todas las consecuencias legales inherentes.

Antes de analizar el grueso técnico de la jurisprudencia emitida y utilizada en la STJ de la sala de lo Social, veamos también qué papel jugó el organismo Intersindical Valenciana²⁵ para ejercer la presión suficiente que elevara con éxito la causa al Tribunal Superior de Justicia de la comunidad.

Para la Intersindical Valenciana “la sentencia vuelve a ser muy clara en el reconocimiento de la relación laboral de los repartidores al afirmar que la empresa recurrente no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores”.

“No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente a poner en contacto a consumidores (clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una tarea de coordinación y organización del servicio productivo”.

Señala este sindicato que el TSJCV ha reconocido en su pronunciamiento que “los repartidores prestan sus servicios bajo el ámbito de organización y dirección de la empleadora, trabajando con los medios y materiales proporcionados por la misma (excepción hecha del uso de la bicicleta y el teléfono móvil propios) obedeciendo las órdenes y directrices de sus superiores jerárquicos a la empresa”.

²⁵ Intersindical Valenciana es el principal sindicato de la educación pública, el más votado en la Generalitat Valenciana, con presencia en sectores como Sanidad, Administración del Consejo, Justicia, Universidad, Sector Público Instrumental de la Generalitat, etc. Portal web: [Intersindical Valenciana](http://intersindicalvalenciana.org).

“Es por eso que se entiende que estos trabajadores no tienen que estar adscritos a un contrato de prestación de servicios (autónomos) puesto que se vulnera claramente el Estatuto de los Trabajadores al tener estos tres puntos esenciales que demuestran la relación laboral: dependencia, ajenidad y retribución”, añade Intersindical.

La declaración del sindicato valenciano tras su caso de éxito, es clara, tajante y rotunda. Sencillamente, y atendiendo a la ley manifestada durante cada página del presente documento, se ciñe a los parámetros dados por el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución española para la definición del trabajador, que es aquel que presta sus recursos humanos para una empresa, de la que es dependiente, para la obtención de una contraprestación o salario.

Al fin y al cabo, es esto lo que manifiesta con exclamaciones Intersindical Valenciana como megáfono autonómico de todos los repartidores, choferes, operarios industriales irregulares, y, en definitiva, “falsos autónomos” del país; cuando afirman que es un total despropósito que estos *riders* sean obligados por la empresa Deliveroo a darse de alta como autónomos, y mensualmente pagar tal cuota como un mero camuflaje o pantalla legales para tratar de justificar así su relación profesional, que, sin ser ésta contractual, sí tiene los aspectos básicos de un contrato de trabajo por cuenta ajena dentro del régimen general: la dependencia, pues estos repartidores no prestan servicio para otra empresa ni ostentan voluntariedad horaria u operativa; la ajenidad, pues la relación laboral es marcada a nivel organizativo por la plataforma digital, que básicamente actúa como una empresa tradicional al “hacer de jefe” de todos sus *riders* cuando indica a éstos todas las pautas a seguir durante su jornada, y, por último la retribución, que es directamente satisfecha por las plataformas digitales y proporcional a los algoritmos de entregas diarias obtenidas por los repartidores.

La desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la empresa británica Deliveroo, con sede social en Madrid, el 10 de junio de 2019, encabeza la STJ del 20 de abril de 2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, justificada bajo un precepto legal “primitivo” que es dictado por la Tesorería General de la Seguridad Social en atención a la adscripción de un trabajador del régimen general: la falta de alta y cotización en la Seguridad Social de todo este grupo de trabajadores, en teoría autónomos.

Esta sentencia 001236/2021 contra la plataforma digital reitera como primer antecedente de hecho que esta empresa y los repartidores de la misma, estaban unidos durante el periodo contemplado por la demanda por una relación de carácter laboral. La TGSS condena a las partes a todas las consecuencias legales inherentes debiendo, estar y pasar, por dicha declaración.

Ahora, tras conocer las causas y fundamentos jurídicos empleados por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana para fallar contra la empresa Deliveroo, impugnando el recurso de suplicación de la misma, que trató de recurrir el 10 de junio de 2019; veamos el análisis pericial utilizado para sustentar la jurisprudencia y legislación emitidos por la Sala de lo Social de este TSJ en su sentencia del 20 de abril:

1. Deliveroo es una aplicación informática que pone en contacto a tres tipos diferentes de usuarios: restaurantes, consumidores finales que quieren realizar pedidos, y "riders", que recogen la comida en el restaurante y la entregan a domicilio por una remuneración económica.
2. La remuneración económica que recibe cada "rider" es la suma de las remuneraciones de cada uno de los pedidos realizados en la última quincena. Antes de aceptar un pedido, el "rider" es informado de la distancia a recorrer y de la tarifa.
3. El "rider" tiene libertad para escoger un pedido u otro, rechazarlos antes o cancelarlos durante la realización del pedido, y en su estadística no se tiene en cuenta el porcentaje de pedidos cancelados. Se ha comprobado que la tasa de rechazo es de casi un 4% en 2016 y 2017, y sube a más del 25% en 2018.
4. El "rider" puede escoger con libertad las horas de la semana a las que trabajará, con un sistema de reservas a una semana vista, en la que tienen prioridad aquellos "riders" que más han cumplido con la planificación que ellos mismos se han impuesto.
5. Se ha comprobado que, efectivamente, los calendarios semanales de actividad de los "riders" son diferentes entre "riders", sin observarse un patrón común con la excepción de la preferencia por horas de alta demanda.
6. También se ha comprobado que, para cada "rider", las planificaciones semanales cambian sustancialmente de semana a semana, y que existen periodos de inactividad de días sin un patrón o periodicidad evidente.

Como idea conclusiva de este informe pericial, podemos extraer que la figura del *rider* es básicamente la misma, no solo entre los 198 seleccionados manualmente para el estudio en Valencia, sino para todos los miles que hay. Es decir, no hay variedad o tipos de *riders*. El repartidor de plataformas digitales o *riders* es sencillamente ese tercer eslabón de la cadena de servicios de estas apps, en las que intervienen tres usuarios: los restaurantes ofertados por la app que están suscritos a ésta, los clientes o consumidores finales; y los que intermedian este proceso, es decir, los *riders* que recogen la comida en el restaurante para entregarla finalmente al cliente que la pidió.

Por esta conducta o naturaleza laboral del *rider* se concluye que todos ellos “son iguales” a efectos operativos aunque el estudio demuestre que sí modifiquen sustancialmente su conducta laboral, pues se observan variaciones independientes en el transcurso semanal de cada repartidor, que rechaza unos tipos de ruta u otros, es más recurrente en una franja horaria del día u otra; pero que, el porcentaje mayor de *riders* estudiados, coinciden en el “prime time” de los repartos, es decir: pese a tener rutinas semanales ligeramente distintas, todos ellos aceptan un volumen de trabajo importante en las horas de más demanda del día, sea cual sea su preferencia horaria o de frecuencia de repartos estándar.

9. El principio del fin: La ley *Rider*

Tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que hemos visto y analizado en el capítulo anterior, de nuevo España vuelve a colocarse como un país pionero en la regulación jurídico-laboral de lo que hasta ahora conocíamos como “falsos autónomos”. La aprobación, el martes 10 de mayo de la que va a conocerse como Ley Rider es todo un auténtico hito que ha reconocido, por fin, la ajenidad de esta figura colaboradora con las plataformas digitales, y que pretende establecerse y consolidarse como el precepto legal que, de una vez por todas, regule ya con normalidad jurídica la situación laboral de estos repartidores, que tan conocidos y habituales eran por el cliente; pero que tanta incertidumbre legal les ha tocado afrontar desde el auge de su actividad en España, allá por el 2015.

España se coloca como el primer país en regular el deber de información de las empresas sobre sus algoritmos a la representación de los trabajadores. En cuanto a la regulación de los *riders*, España no es el primer estado en legislar al respecto, por ejemplo, lo ha hecho Italia, aunque sí está a la vanguardia al definir la relación como laboral. El Estado de California reguló esta materia, pero su decisión fue anulada más tarde.

La legislación que refuerza la dependencia en la relación laboral de estos trabajadores llega seis años después de la irrupción de Deliveroo en España y la fundación de Glovo en Barcelona en 2015. Las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio congregan a numerosos restaurantes en una misma app, que ponen a disposición de los clientes a un clic. “Ya vamos nosotros”, es uno de los eslóganes más conocidos de Glovo.

Ese “nosotros”, en cambio, no lo forman trabajadores de Glovo. La empresa no tiene contratados laboralmente a sus mensajeros, sino que estos tienen que ser autónomos para repartir para la multinacional, aunque ya ha comenzado el procedimiento de regulación de la misma; que, sentencia tras sentencia, está dando la razón, legalmente hablando, a las personas que trabajan para la plataforma (y que no colaboran con autonomía con ésta, como Glovo trataba de defender).

Lo mismo ocurre con la mayor parte de las grandes empresas del sector (Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Stuart), excepto Just Eat, que tiene un modelo laboral, sobre todo, basado en la subcontratación.

No es casualidad, por novelístico que pueda leerse, que el capítulo se titule El principio del fin. Y es que, si he escogido este título es porque todavía queda mucho camino por recorrer. No solo en términos legales, que también, sino sobre todo desde la visión sociocultural de las empresas y su interacción con el derecho del trabajo. La, tan mediática y vigente, batalla por regular la situación de este colectivo de repartidores de plataformas digitales que se remonta al 2017 comenzó en diciembre del mismo año con la que constituía la primera demanda, y primer procedimiento judicial comenzado por esta causa.

Este primer acta de la Inspección de Trabajo que concluía que los repartidores de Deliveroo en Valencia eran falsos autónomos ha logrado ver la luz y concluir, con éxito, casi 4 años más tarde con la STJ dictada por la Sala de lo Social del TSJ de esta ciudad.

Tras ésta, se sumaron muchas más denuncias y la autoridad laboral llevó a cabo una amplia investigación del modelo de contratación de las grandes empresas del sector

digital en numerosas ciudades españolas. Su conclusión era la misma: los repartidores eran falsos autónomos. En consecuencia, exigieron a las multinacionales el dinero impagado a la Seguridad Social por las cotizaciones sociales de los trabajadores.

Cuantificar todas las denuncias y procedimientos, unos exitosos y otros no tanto, iniciados y elevados a los tribunales, no es sencillo, pero investigando entre los colectivos involucrados en la causa, se estima que al menos 47 sentencias sí han llegado a dictarse, según apuntan desde “RidersxDerechos” la organización barcelonesa y uno de los colectivos pro-*riders* con más relevancia a nivel nacional, del listado que han ido haciendo en todos estos años.

El perjuicio económico que la TGSS y la Inspección de Trabajo que han tasado durante los años de irregularidad jurídico-laboral de este colectivo, se estima en, al menos 18.000 falsos autónomos en estas empresas. En concreto, 17.957 personas dadas de alta como asalariadas hasta el mes de enero.

Los expedientes liquidatorios por las cuotas dejadas de ingresar a la Seguridad Social, sumaban un total de casi 26 millones de euros (exactamente 25.987.401).

Estos años permitieron también visibilizar las situaciones más precarias que albergan estas empresas, como los accidentes sin ninguna protección social y la vulnerabilidad de los mensajeros que alquilan cuentas, a menudo migrantes o demandantes de asilo sin permiso de trabajo. Una realidad que se conocía como bastante extendida entre los repartidores, que no solían denunciarla para no poner en el foco a este eslabón más precario, pero que las empresas negaban. Uno de los detonantes que más presión ejerció para la visibilización de la causa y el alcance de la gravedad de la misma llegó en mayo de 2019 con la muerte de Pujan, un joven nepalí que falleció mientras repartía en Barcelona. Glovo acabó reconociendo que no estaba registrado y podía estar repartiendo con una cuenta alquilada.

Veamos ahora qué es lo que dice exactamente el jovencísimo real decreto-ley publicado en el BOE el 11 de mayo y que dispone la ya conocida como Ley Rider y desgranemos todo su jugo legal, que entrará oficialmente en vigor a los 3 meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Este real decreto-ley contiene un artículo y dos disposiciones finales.

Extraído directamente del BOE, esta nueva Ley Rider asegura que su principal finalidad es “la precisión del derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado, así como la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de trabajo”.

El artículo único modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en dos aspectos.

En primer lugar, modifica el artículo 64, relativo a los derechos de información, Núm. 113, Sec. I: representación legal de las personas trabajadoras, añadiendo un nuevo párrafo d) a su apartado 4, en el que se reconoce el derecho del comité de empresa a 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.

En segundo lugar, introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Dicha presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva disposición adicional incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en dicha sentencia primera, dictada en unificación de doctrina, valiéndose para ello de la prevalencia del principio de realidad en el sentido señalado por sentencias precedentes, como la STS 263/1986, de 26 de febrero de 1986, o la STS del 20 de enero de 2015, recurso 587/2014, y con la que se destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual.

A través de una nueva disposición adicional vigesimotercera, y por acuerdo adoptado en la mesa del diálogo social, se traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia, con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores refleje estas nuevas realidades de forma clara. De este modo, en el Estatuto de los Trabajadores se contempla que las facultades empresariales, a las que se refiere el artículo 20 de dicha norma, pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital, que son, por lo tanto, los activos clave y esenciales de la actividad.

En consecuencia, la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales abarca los supuestos en los que una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo sea solo aparente, por llevar en realidad aparejada consecuencias o repercusiones en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo.

La eficacia de la nueva disposición adicional vigesimotercera, basada, como se ha expuesto, en la valoración de la naturaleza real del vínculo, va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, que debe permitir discernir si las condiciones de prestación de servicios manifestadas en una relación concreta encajan en la situación descrita por dicha disposición, siempre desde el mayor respeto a los secretos industrial y comercial de las empresas conforme a la normativa, que no ven cuestionados por esta información sobre las derivadas laborales de los algoritmos u otras operaciones matemáticas al servicio de la organización empresarial.

Por ello, es urgente contar con un medio que procure certezas, seguridad y previsibilidad mediante la adopción de esta nueva técnica que refleja en el texto del Estatuto de los Trabajadores las características de una realidad productiva altamente digitalizada, pero que no altera el contenido ni el alcance de las notas que definen la naturaleza laboral de una relación de servicios conforme a lo establecido en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni sus consecuencias.

Resulta igualmente urgente, además, garantizar la igualdad de trato entre las empresas “tradicionales” y las que utilizan medios de control digital basadas en la gestión de datos algorítmicos, sobre la base de una competencia transparente y leal entre unas y otras.

10. Conclusión y síntesis personal de la materia

Llegados a este punto, no pretendo llevar a cabo el típico cierre sintético que resuma todos los contenidos. Como indico en el título de este epílogo, prefiero subrayar los hechos más conflictivos y de especial interés jurídico que llevan estando en boga desde el auge de las plataformas digitales en nuestro país; y tratar de “mojarme” ofreciendo mi prisma o punto de vista personal sobre éstos.

A lo largo del desarrollo de este trabajo, hemos analizado con detenimiento el perfil, no solo laboral, sino también sociológico de las personas que prestan sus servicios para estas plataformas de trabajo “new age” o nacidas de la llamada economía colaborativa estadounidense gestada en Silicon Valley. También hemos estudiado en profundidad las herramientas legales que se han ido empleando en el combate jurídico nacional e internacional en los marcos europeo y americano, y visto las peculiaridades que entraña este ya tan consolidado, pese a su juventud, modelo de negocio.

Pero no solo he incidido en lo mediático del panorama *rider*, porque, aunque sí los más famosos, no son los únicos falsos autónomos que han generado controversia en el contexto jurídico-laboral del país. Creo era fundamental hacer referencia a un caso tan relevante a nivel nacional sobre la problemática analizada en el trabajo: la prestación de servicios en el sector cárnico gestionada por la supuesta cooperativa catalana Servicarne a cientos de empresas industriales de España y Portugal.

Y, ojo, cuando digo que prestan sus servicios es porque la naturaleza de su relación con estas empresas es la que tendría un trabajador por cuenta ajena convencional. Y esto no es un axioma de Pepe Felis Rosell, es el resultado de las sentencias que se repiten durante la jurisprudencia que ha ido dando la razón (legalmente hablando) a las empresas sub contratantes porque, pese a aprovecharse de la situación para obtener mano de obra barata pagando su trabajo por kilos producidos y no por horas trabajadas, al fin y al cabo solo recibían la factura de esta cooperativa, o más bien ETT gigante, que no sólo cobraba una minuta por cada trabajador prestado a una empresa mensualmente, sino que también obligaba a estos trabajadores a satisfacer cada mes la cuota de autónomo pertinente. De modo que, de nuevo, el perjudicado de esta historia termina siendo el trabajador.

Viendo las decenas de miles de personas afectadas por estas atípicas situaciones laborales, cobran todavía más relevancia los “hitos” logrados por el aparato judicial español en cada sentencia, que ha ayudado a consolidar lo que hoy día se conoce como Ley Rider y que pone fin a la confusión legal que veníamos arrastrando durante la década.

Este grandísimo avance definido por la mencionada Ley Rider aprobada el 10 de mayo de 2021, supone la contextualización definitiva, y tan necesaria, que pone límites y normas de juego a la llamada economía colaborativa o del *crowdworking*.

Viendo de manera cronológica los diferentes capítulos de esta investigación, que tanto me ha hecho aprender y disfrutar, y desde mi humilde opinión; creo que se ha conseguido hacer un repaso eficaz y visual que demuestra de manera analítica cada aspecto a tener en cuenta para entender a esta peculiar figura: desde la descripción del “perfil tipo” de este tipo de trabajadores, el estudio geográfico de las áreas en que es más recurrente su presencia, los medios y herramientas de que dispone para el transcurso de su jornada, los principales riesgos laborales que entraña su puesto, etc. También se han visto y comparado las diferentes situaciones dadas a nivel internacional en esta materia y las actuaciones legales dadas en esta serie de países.

El apoyo de la jurisprudencia que se ha ido emitiendo durante los últimos 5 años y que cito durante el desarrollo de este trabajo ha sido crucial para obtener conclusiones basadas en hechos jurídicos que demuestran la realidad legal de todos los factores y aspectos que engloban la polémica del falso autónomo y su interacción con las plataformas digitales, que menciono en el párrafo anterior.

Cuando elegí este tema entre los muchos ofertados en el listado oficial de la Universidad, y como he contado de manera “semi novelística” en la introducción del trabajo, lo hice absolutamente convencido por dar luz a lo que hace unos dos años descubrí desde la ignorancia y tanto me impactó: esas personas, que con una mochila frigorífica pegada a la espalda, y en ocasiones lloviendo a cántaros, acudían a tu casa para entregarte el pedido que habías encargado a través de una app que conectaba a restaurantes con clientes.

Considero muy importante y necesario que se conozca la realidad de estos trabajadores, que movidos en la mayoría de casos por las vicisitudes cíclicas de la recesión económica y por la necesidad que ésta genera, se buscan la vida realizando estos repartos o haciendo de choferes, por ejemplo, sacrificando muchos de sus derechos básicos como trabajadores del régimen general; pues deben tributar como autónomos al no ser reconocidos como empleados propios por las plataformas digitales.

La recién nacida Ley Rider y las sentencias contra Glovo y Deliveroo -entre otras- han obligado a estos empleadores a asumir de manera legal y regular a sus trabajadores.

Pero la solución no solo debe ser legal, porque el avance frenético y globalizado de las herramientas TIC y de las nuevas posibilidades de negocio en internet generan, y

generarán, cada día nuevos negocios que pueden no estar amparados por el Estatuto de los Trabajadores vigente y que requiere del esfuerzo de toda la ciudadanía para lograr una competitividad económica sana y honesta que no traiga consigo situaciones irregulares de personas que necesitan una retribución.

El avance sociológico y educativo debe ir estrictamente ligado al mencionado avance económico propio de la era internet. Si, cuando ordenamos un pedido vía una app a las 22 de la noche un domingo de fuertes tormentas, no paramos a pensar en el repartidor que debe realizar su entrega y lo valoramos solo como un medio; no lograremos mejorar la situación de las personas, que no recursos, en el mercado y en su relación con éste.

Lo mismo sucede cuando, de fiesta, alguien coge un Uber o un Cabify y, quizá sustancialmente influido por la ingesta de alcohol, "extorsiona" al conductor diciéndole que le deje fumar un cigarrillo durante el trayecto, o valorará el viaje como muy negativo o incluso presentará una queja infundada en la app que será pública y mermará su reputación para próximos encargos.

Este *fair play* empresarial ha de ser también un *fair play* humano que se preocupe de generar riqueza y empleo simultáneamente a bienestar, salud laboral y condiciones de trabajo legales. En el momento en que esta noción se pierde, la ecuación dejará de funcionar y la calidad de los servicios empeorará.

11. Bibliografía

Adecco (2018). – Informe de oferta y demanda de empleo en España.

- Recuperado de: [Informe-infoempleo-adecco-2018.pdf \(adeccogroup.es\)](https://www.adeccogroup.es/informe-infoempleo-adecco-2018.pdf)

Asepeyo, Fundación CNAE & DGT (2019). - I Observatorio de siniestralidad vial laboral en España. Madrid.

- Recuperado de: [Confederación Nacional de Autoescuelas \(cnae.com\)](https://www.cnae.com/)

Asociación Española de la Economía Digital y AFI (2019). - La contribución económica de las plataformas de 'Delivery' en España.

- Recuperado de: [Las plataformas delivery ya contribuyen en más de 643M€ al PIB español.pdf \(afi.es\)](https://www.afi.es/Las%20plataformas%20delivery%20ya%20contribuyen%20en%20m%C3%A1s%20de%20643M%C3%A9%20al%20PIB%20espa%C3%B1ol.pdf)

Beltrán de Heredia, I. (11 de noviembre 2019). - Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena.

- Recuperado de: [Directiva 2019/1152 y «derecho al rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES \(ignasibeltran.com\)](https://www.ignasibeltran.com/Directiva-2019-1152-y-«derecho-al-rechazo»: los riders/glovers son trabajadores por cuenta ajena – UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES)

Calderón Corredera (19/03/2019). – Reclamaciones en caso de accidentes laborales.

- Recuperado de: [Reclamar una indemnización por accidente laboral: ¿qué debo hacer? | \(calderoncorredera.com\)](https://www.calderoncorredera.com/reclamar-una-indemnizacion-por-accidente-laboral-que-debo-hacer/)

Comisiones Obreras (03/05/2019). – Descalificación a Servicarne.

- Recuperado de: [Confederación Sindical de Comisiones Obreras \(ccoo.es\)](https://www.ccoo.es/)

Comisión Mundial sobre el Futuro Internacional del Trabajo (2019). - Trabajar para un futuro más prometedor.

- Recuperado de: [Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo \(ilo.org\)](#)

Comité Mixto OIT-OMS (1984). - Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, Ginebra.

- Recuperado de: [FPS-OIT-OMS.pdf \(factorespsicosociales.com\)](#)

EFE Agro (06/05/2019). - Las cifras detrás de Servicarne, la entidad que lo fue todo en el sector cárnico.

- Recuperado de: [Servicarne: El Gobierno le quita la calificación de cooperativa \(efeagro.com\)](#)

El Salto Diario (22/02/2021). - Los conductores de Uber son empleados y no autónomos, según el Supremo británico.

- Recuperado de: [Falsos autónomos | Los conductores de Uber son empleados y no autónomos, según el Supremo británico - El Salto - Edición General \(elsaltodiario.com\)](#)

Fundación La Caixa (02/2021). – El autoempleo involuntario y dependiente en España.

- Recuperado de: [El autoempleo involuntario y dependiente en España - Observatori Social de “la Caixa” \(observatoriosociallacaixa.org\)](#)

Howe, J. (2006). - The rise of Crowdsourcing: Wired Magazine.

- Recuperado de: [The Rise of Crowdsourcing | WIRED](#)

La Vanguardia (29/05/2019). - La muerte del rider nepalí.

- Recuperado de: [La última carrera de Pujan, el repartidor de Glovo que murió atropellado \(lavanguardia.com\)](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2021). - Personas físicas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a la Seguridad Social.

- Recuperado de: [informes_perfiles_1º_trim_2021\(CC_AA\).xslm \(mites.gob.es\)](#)

New York Times (04/11/2020). - Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors.

- Recuperado de: [Uber and Lyft Drivers in California Will Remain Contractors - The New York Times \(nytimes.com\)](#)

Rojo Torrecilla, E. (2017). - “El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad (trabajo asalariado), no el nombre (trabajo autónomo). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

- Recuperado de: [EL BLOG DE EDUARDO ROJO: El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad \(trabajo asalariado\), no el nombre \(trabajo autónomo\). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. \(eduardorojotorrecilla.es\)](#)

Todolí Signes, A. (2017). - El trabajo en la era de la economía colaborativa Valencia: Tirant lo Blanch.

Todolí Signes, A., Sánchez Ocaña, J.M., Kruithof Ausina, A., (2019). - El treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana. LABORA: Valencia.

- Recuperado de: [InformeTrabajoplataformasdigitales2019.pdf \(uv.es\)](#)

LEGISLACIÓN

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

Directiva 2019/1152 (20 de junio 2019), relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA).

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso- lumbares, para los trabajadores.

Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto 2018, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

JURISPRUDENCIA

STSJ de Asturias del 25 de julio de 2019, rec.1818/2019.

STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019, rec.1223/19.

STSJ de Madrid, 17 de enero 2020, rec.1323/2019.

STSJ de Catalunya, 21 de febrero 2020, rec.5613/201949.

STSJ de Aragón en Zaragoza de 4 de mayo de 2020, rec.123/2020.

STS 9 diciembre 2004, rec.5319/2003.

STS 19 junio 2007, rec.4883/2005.

STS 6 noviembre 2008, rec.3763/2007 STS 11 de mayo 2009, rec.3704/2007.

STS 7 octubre 2009, rec.4169/2008 STS 23 noviembre 2009, rec.170/2008.

STS 16 de noviembre 2017, rec.2806/2015.