

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Riders, de la anomia legal a su incipiente protección jurídica

José Antonio GARCÍA SUÁREZ*

RESUMEN: El presente análisis pretende recoger las claves que evidencian las lagunas legales por las que, gracias a un sofisticado sistema de redes sociales orientadas hacia el mundo empresarial, de la mano de las plataformas digitales, se han ido introduciendo modelos de prestación de servicios sin la protección social que debe ser garantizada a las personas que realizan estos servicios. Amparadas en la figura del trabajador autónomo, muchas plataformas digitales, como las dedicadas al reparto de comida elaborada, intentan disfrazar la realidad de una actividad subordinada, aquella que llevan a cabo los denominados como *riders*, con la máscara de una actividad por cuenta propia, en pos de un mayor beneficio y una menor responsabilidad para estas empresas. Para tratar de explicar el fenómeno descrito, se desarrolla un estudio sobre la figura del *rider* y su incardinación como falso autónomo en un entorno social caracterizado por el gran avance en la economía de las plataformas digitales.

Palabras clave: Ajenidad, dependencia, economía colaborativa, plataformas digitales, subordinación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Algunas notas básicas sobre el impacto social de las plataformas digitales. 3. El tratamiento judicial en España de la prestación de servicios profesionales a través de plataformas digitales. 4. Las principales líneas del debate doctrinal sobre la prestación de servicios profesionales a través de plataformas digitales. 5. ¿El final del camino o el punto de partida? Entorno a la STS 2924/2020, sobre los *riders*. 6. El legislador toma nota. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional; Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Doctorando del Programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Málaga (España).

Riders, from Legal Anomie to Incipient Legal Protection

ABSTRACT: The present analysis aims to gather the keys that highlight the legal loopholes through which, thanks to a sophisticated system of social networks oriented towards the business world, hand in hand with digital platforms, models of service provision have been introduced without the social protection that should be guaranteed to the people who carry-out these services. Under the guise of the figure of the self-employed, many digital platforms, such as those dedicated to the delivery of processed food, try to disguise the reality of a subordinate activity, that carried-out by so-called riders, with the mask of a self-employed activity, in pursuit of greater profit and less responsibility for these companies. In order to try to explain the phenomenon described, a study is carried-out on the figure of the rider and his incardination as a false self-employed person in a social environment characterised by the great advance in the economy of digital platforms.

Key Words: Alienation, dependence, collaborative economy, digital platforms, subordination.

1. Introducción

Recientemente hemos podido ser testigos de cómo, por fin, el Tribunal Supremo, a través de la [STS 2924/2020, de 25 de septiembre](#)¹, ha tenido la oportunidad de resolver una cuestión que ya venía siendo objeto de análisis desde hace algún tiempo tanto por parte de la doctrina científica como a través de resoluciones judiciales de los Juzgados de lo Social y los Tribunales Superiores de Justicia, que han dado un tratamiento jurídico diferente al hecho que aquí se plantea, que no es otro que dilucidar si una determinada prestación de servicios tiene naturaleza laboral o, por el contrario, se trata de un trabajo por cuenta propia.

Hay que tener en cuenta a este respecto que, a veces, las empresas intentan darle naturaleza mercantil a la relación que mantienen con un trabajador por cuenta ajena a través de la apariencia de trabajador económicamente dependiente, también conocido como TRADE. Debe recordarse, en este sentido, que la norma que regula el trabajo autónomo, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), señala en su art. 11.2.b que, si se pretende realizar una «actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir», entre otras condiciones simultáneas, la de «desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente», lo que difiere de la definición que aparece en el art. 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre (ET), donde se plantean como requisitos imprescindibles para que se dé la condición de trabajadores por cuenta ajena que la prestación de servicios, además de tener carácter voluntario y ser retribuida por cuenta ajena, debe desarrollarse «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona», lo que está en consonancia con las directrices que marca la doctrina jurisprudencial en relación con los elementos considerados esenciales y definitorios del contrato de trabajo, que no son otros que la ajenidad y la dependencia.

Ejemplo de esta doctrina la podemos encontrar en la [STS 3511/2019, de 29 de octubre](#), y anteriormente en la [STS 44/2018, de 15 de enero](#), donde el alto tribunal declara la laboralidad derivada de la dependencia y la ajenidad de las relaciones sometidas a juicio.

De ahí parte el origen de muchos de los litigios que se están dirimiendo en los juzgados y tribunales del orden social, cuando se produce una

¹ Con esta sentencia el Tribunal Supremo establece una doctrina unificada con respecto a la consideración de relación laboral de los trabajadores de plataformas digitales, en concreto de la mercantil Glovo.

confrontación entre el carácter tuitivo del derecho del trabajo y las lagunas de protección surgidas en torno a los nuevos modelos de negocio creados al amparo de las denominadas “plataformas digitales”.

2. Algunas notas básicas sobre el impacto social de las plataformas digitales

Antes de entrar a analizar la [STS 2924/2020](#), que resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina n. 4746/2019, interpuesto por un trabajador (*glover*) frente a la empresa Glovoapp²³, y sus implicaciones en cuanto a las posibles consecuencias que esta resolución puede conllevar de cara a otros muchos casos con similares características, debemos conocer, al menos en líneas generales, qué es una plataforma digital como la que representa la mercantil recurrida, el proceso de expansión en la que se encuentran inmersas este tipo de plataformas, junto con otros rasgos que nos permitan tener una visión más directa y cercana de las mismas.

El origen de las plataformas digitales está muy relacionado con la aparición de la denominada “economía colaborativa”²² que, a su vez, está basada principalmente en un modelo de consumo colaborativo que busca satisfacer las necesidades de los consumidores³. Estas necesidades se ven alimentadas por el marketing y la publicidad.

Existen diversas definiciones del concepto de “economía colaborativa”, como la realizada por la Comisión Europea cuando señala que son “modelos de negocios” en los que a través de plataformas colaborativas «se facilitan las actividades» que permiten la creación de un «mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos por particulares». A lo largo de la variada literatura científica podemos encontrar otras definiciones de economía colaborativa, como la de Rachel Botsman, que la describe como un «sistema económico compuesto de redes y ámbitos de intercambio descentralizados que liberan el valor de activos infrautilizados mediante el encuentro de demandas y ofertas, de un modo que no hace falta

²² Expresión que encuentra su origen en los vocablos “*sharing economy*” provenientes del anglosajón, que es como se denomina de forma genérica a la actividad económica desarrollada a través de internet, especialmente a través de las plataformas digitales. *Vid.* J. CRUZ VILLALÓN, [Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía](#), en *Temas Laborales*, 2017, n. 138, p. 23.

³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Una Agenda Europea para la economía colaborativa](#), COM(2016)356 final, 2 junio 2016, § 1. Esta definición aparece también recogida por J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017, p. 80.

intermediarios»⁴. Por su parte, Codagnone y Martens nos hablan de la existencia de «tres modelos de organizaciones de economía colaborativa en función de la forma en que se produce el intercambio», por lo que nos encontraríamos con: a) un primer modelo caracterizado por el intercambio de bienes y servicios que se lleva a cabo entre particulares, donde la plataforma actúa «como intermediaria entre la oferta o la demanda», pudiendo ser el servicio gratuito o no «para los usuarios»; b) otro modelo en el que «la empresa proporciona la plataforma de intermediación y suministra el bien o servicio»; c) un tercer modelo que, puede adoptar las características propias de los anteriores pero con la particularidad de que en este caso las partes que interactúan son organizaciones empresariales⁵.

Para el Comité Económico y Social Europeo este sistema económico de colaboración no es del todo nuevo, ya que supone «el rescate de una práctica», como puede ser el trueque, que, con la ayuda aportada por el uso de las nuevas tecnologías, consigue «que el servicio sea mucho más eficiente»⁶.

Sin embargo, el hecho de que existan elementos de naturaleza común entre los nuevos y los antiguos sistemas económicos de colaboración para satisfacer las necesidades humanas, no impide que los métodos empleados por las plataformas de base colaborativa sean totalmente diferentes que las utilizadas primigeniamente.

Es por ello que el modelo económico colaborativo del que parte este tipo de plataformas digitales no sería viable si no existieran las nuevas tecnologías, que ofrecen, mediante el uso de internet, la posibilidad de comunicación e interacción necesarias para el funcionamiento de estas plataformas. Cabe destacar a este respecto, que, para el desarrollo de las distintas operaciones necesarias para llevar a cabo la actividad mercantil, como pueden ser la publicación de la oferta, la formalización del pago, la gestión de la garantía o, en su caso, la devolución del producto, todo el proceso se realiza en línea, lo que dota a la economía colaborativa, y por consiguiente a sus manifestaciones mercantiles, de una gran flexibilidad y rapidez⁷.

⁴ R. BOTSCHAN, *Thinking*, en rachelbotsman.com, 2015.

⁵ C. CODAGNONE, B. MARTENS, [*Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*](#), Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper, 2016, n. 1, citado en O. MARTÍN RODRÍGUEZ, [*El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*](#), en [*International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*](#), 2019, vol. 6, n. 2, p. 90, nota 2.

⁶ [*Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» \(Dictamen de iniciativa\)*](#), § 3.1.

⁷ P. JARNE MUÑOZ, *Economía colaborativa y plataformas digitales*, Reus, 2019, p. 18.

Debe señalarse que, entre las primeras plataformas digitales de consumo colaborativo, se encuentran los «tablones digitales de anuncios de segunda mano, como Craigslist e Ebay, ambas fundadas en 1995». De hecho, Craigslist llegó a convertirse «en la web de referencia en EEUU» donde los usuarios podían «revender todo tipo de productos, buscar compañeros de piso, hacer amigos o establecer relaciones afectivas». En el caso de la plataforma Ebay, especializada en «el mercado de segunda mano, como las subastas online», ha llegado a ser «un gran escaparate digital» que en la actualidad «trabaja principalmente con tiendas del mercado minorista»⁸.

En relación con las funciones que las plataformas digitales, también denominadas plataformas en línea, realizan como consecuencia de su actividad, debemos destacar que, dada la complejidad a la hora de establecer controles para los mercados digitales⁹, existe la preocupación por parte de la Comisión Europea, entre otras instituciones, de que determinadas «plataformas», con gran poder de mercado, «puedan controlar el acceso a los mercados en línea», lo que les permitiría «ejercer una influencia significativa» en relación a la forma en la que pueden ser «remunerados distintos agentes del mercado». Ante las primeras críticas sobre la falta de transparencia, con respecto a la gestión de la información que dichas plataformas pueden llegar a obtener, la Comisión Europea, a pesar de ser conscientes de la importancia de este tipo de empresas en el mercado digital¹⁰, marcó el objetivo para el año 2015 de realizar «una evaluación exhaustiva de la función de las plataformas», tanto de «su actividad» como «de los intermediarios en línea»¹¹.

Con respecto a las características específicas que presentan las diferentes plataformas digitales, la Comisión Europa, en su Comunicación sobre *Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa*, de 25 de mayo de 2016¹², ha llegado a identificar las siguientes: a) la «capacidad»

⁸ J.I. GONZÁLEZ DE RIVERA OUTOMURO, *Sociología de las instituciones digitales: El estudio de la economía colaborativa*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 2019.

⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa*, 6 mayo 2015, COM(2015)192 final, § 3, por la que «El mercado único digital debe basarse en redes y servicios fiables, fidedignos, de alta velocidad y asequibles que salvaguarden los derechos fundamentales de los consumidores a la intimidad y la protección de los datos personales, fomentando al mismo tiempo la innovación».

¹⁰ *Ibidem*, § 3.3.1. De hecho, en el año 2010 la Comunicación Europea 2020 hizo pública su idea de crear una Agenda Digital para Europa con el fin de acelerar el proceso de «transformación digital de Europa».

¹¹ *Ibidem*, § 3.3.2.

¹² [COM\(2016\)288 final](#).

que tienen para la creación de nuevos mercados, provocando un «desafío» a los «mercados tradicionales», junto con la creación de novedosas maneras de participar, además de llevar a cabo negocios «en línea» relacionados con el *Big Data*; b) su participación «en mercados plurifacéticos» con diferentes «grados de control» frente a las «interacciones directas entre grupos de usuarios»; c) la extracción de beneficios «de los “efectos de red”», lo que quiere decir que, a mayor «número de usuarios», mayor es el «valor del servicio» que ofertan; d) la utilización de las TICs con el fin de acceder a sus clientes de manera inmediata y fácil; e) su gran «importancia» para la «creación de valor digital», en mayor medida derivado de «la acumulación de datos» que consiguen, lo que permite la creación de «nuevos proyectos empresariales y dependencias estratégicas».

Sin embargo, a pesar de lo dicho, ¿puede afirmarse que todas las plataformas digitales forman parte de este modelo económico colaborativo? Si estudiamos el modelo seguido por plataformas como Airbnb, Wallapop o BlaBlaCar, entre otras, nos encontramos con que el objetivo principal que se persigue es la puesta en contacto de personas particulares con la finalidad de intercambiar distintos elementos, como pueden ser sus casas, ropa o sus propios vehículos, en función de sus diferentes intereses, en muchos casos, sin más ánimo que el de aprovechamiento mutuo de los bienes o servicios que pudieran poseer o llevar a cabo, lo que se plantea como una relación más propia de un trueque, sin que por ello, necesariamente, se produzca lucro por alguna de las partes, o incluso, en otras ocasiones, con ánimo de lucro entre particulares que utilizan este tipo de plataformas, pero teniendo en cuenta que este último supuesto se produciría siempre a través de transacciones entre estos particulares y no con respecto a la plataforma, la cual actuaría como mero canal de contacto. En cambio, cuando se trata de plataformas como Glovo, Deliveroo, Uber o Cabify, se puede crear un cierto grado de confusión con respecto a las anteriores¹³, dado que en este tipo de plataformas, si bien se utilizan medios similares a los que se emplean en el modelo económico colaborativo de plataformas digitales, existe una diferencia sustancial, como es que este tipo de plataformas actúa como intermediaria, lucrándose cuando pone en contacto al usuario con los profesionales que prestan los servicios, al igual que los servicios prestados por estos profesionales siempre llevan aparejados la existencia de lucro.

Por otro lado, parece existir la creencia, en gran parte ofrecida por los medios de comunicación, de que solo los trabajos menos cualificados son

¹³ F. LOZANO LARES, *Tiempo de trabajo y derechos digitales*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020.

el objeto de estas plataformas, como por ejemplo los relacionados con la limpieza o el transporte, entre otros, lo cual se ha demostrado que es un concepto muy alejado de la realidad.

Esta realidad de la que hablamos está basada en la reorganización del trabajo y de la forma en que se oferta la prestación de servicios por medio de las plataformas. De hecho, gran parte de los servicios que se ofrecen, a través de estos nuevos medios económicos basados en la tecnología, están relacionados con actividades administrativas o de profesionales liberales, como graduados sociales, médicos, arquitectos, abogados, ingenieros, etc. Pudiendo, incluso, abarcar tareas que requieran la necesidad de emplear a un grupo de trabajadores a través de algoritmos con los que segmentar el trabajo de forma individual¹⁴.

Pero no cabe engañarse, parte de esta realidad tecnológica también se ve reflejada en la ausencia de creación de «nuevos sectores productivos» y «ocupaciones», dado que estas plataformas se centran en modificar tanto «la forma de ofrecer servicios en el mercado» como la organización del trabajo de los profesionales que ya se encontraban en dichos mercados¹⁵.

La irrupción de estas plataformas de economía colaborativa está generando, pues, una cierta difuminación del tradicional concepto de centro de trabajo que está repercutiendo de forma evidente sobre la protección jurídica que el derecho del trabajo proporciona a los trabajadores en el ámbito de una relación laboral, puesto que estos nuevos modelos de negocios se encaminan, en el mejor de los casos, hacia la configuración de una «relación trilateral» formada por una plataforma digital, que realiza funciones de mediación «entre la persona que presta el servicio y el usuario» de ese servicio¹⁶. Basándose en este nuevo modelo de prestación de servicios, empresas aparentemente tecnológicas, como Glovoapp²³, sobre la que el TS ha tenido ocasión de pronunciarse, como luego veremos, se presenta como una plataforma digital que¹⁷, a través de aplicaciones informáticas, pretende actuar como intermediaria entre el cliente final y los profesionales (trabajadores) que contrata para comprar y repartir productos para sus clientes, recibiendo la plataforma intermediaria sus beneficios a través de las comisiones que percibe de los clientes finales¹⁸.

¹⁴ A. TODOLÍ SIGNES, *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, en *Lan Harremanak*, 2019, n. 41, p. 22.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ F. LOZANO LARES, *op. cit.*, p. 296.

¹⁷ Se autodefine como una «start-up constituida el 9 de septiembre de 2014».

¹⁸ De acuerdo con la nota simple del Registro Mercantil, que el demandante aporta como documento n. 14 del ramo de prueba recogida en la [STS 2924/2020](#), cit.

3. El tratamiento judicial en España de la prestación de servicios profesionales a través de plataformas digitales

Una vez realizadas las aclaraciones que estimábamos necesarias para comprender algo más la dinámica operativa de las plataformas digitales, vamos a realizar seguidamente un breve estudio del recorrido judicial que se ha producido en el ámbito de la jurisdicción social con respecto a la calificación jurídica del trabajo de las personas que desempeñan su labor en plataformas como Glovo o Deliveroo, de cuya lectura se detraen, principalmente, distintos elementos fundamentales para el análisis, como son aquellos que demuestran la dependencia y ajenidad en la relación, ambas consideradas como determinantes para conocer si una prestación de servicios puede ser calificada como una relación laboral o, por el contrario, si el desarrollo de la actividad económica o profesional se realiza «por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona»¹⁹.

Prueba de ello son las diversas sentencias de los Juzgados de lo Social y de los Tribunales Superiores de Justicia que han dirimido sobre este asunto, no siempre llegando a la misma conclusión, si bien es cierto que, ya con anterioridad a la [STS 2924/2020](#), que luego analizaremos, se atisbaba un cierto criterio común por parte de la doctrina jurisprudencial, orientado hacia la consideración de laboralidad de la actividad de estos trabajadores.

Entre los primeros pronunciamientos judiciales que trataron en nuestro país el asunto de la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, se encuentran la [SJSO Valencia 1482/2018, de 1º de junio](#), a la que seguiría pocos meses después la [SJSO Madrid 3042/2018, de 3 de septiembre](#).

En la citada [SJSO Valencia 1482/2018](#) se trataba de dilucidar sobre la existencia o no de laboralidad en la actividad desarrollada por un *rider* de Roofoods Spain, también conocida como Deliveroo, llegando la jueza a la conclusión de que quedaba «acreditada la existencia de relación laboral entre» el trabajador (actor) y la empresa Deliveroo (demandada), fundamentando tal resolución en que se daban las condiciones indispensables que caracterizan una relación laboral, como son la voluntariedad en la prestación de servicios, la retribución por cuenta ajena, así como la dependencia y ajenidad bajo las que trabajaba el actor para la

¹⁹ La LETA, en su art. 1.1, determina las condiciones necesarias para la consideración como trabajador autónomo.

demandada²⁰.

En cambio, en la citada [SJSO Madrid 3042/2018](#), donde se planteaba una situación muy similar, relativa en este caso al reconocimiento o no de la laboralidad de la relación entre un *glover*, en calidad de actor y la empresa Glovoapp23, como parte demandada, la jueza estimaría que el actor debía considerarse como un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

Esta conclusión del órgano judicial de Madrid, se sustentaba en que, tras la firma de dos contratos entre el actor y la demandada²¹, aun atendiendo al principio jurisprudencial de irrelevancia del *nomen iures*, no había quedado «demostrado que la realidad material de la relación fuera diferente de la realidad formal» acordada en ambos casos. De hecho, la jueza estimaría como hecho probado que «la prestación de servicios se realizaba en la forma que aparece descrita en dichos contratos»²², lo que quedaba demostrado, según su criterio, a través de las propias declaraciones de la parte actora, entre las que cabría resaltar que «el demandante no tenía jornada ni horario», tenía potestad para elegir o rechazar los pedidos según su criterio, podía decidir «con libertad la ruta» que tomaría para cumplir con su trabajo de repartidor y la empresa demandada no tenía poder disciplinario sobre el demandante. A este respecto, la jueza daba por hecho que el uso del geolocalizador por parte de la demandada no era para llevar a cabo un control del actor, sino que era su «forma de contabilizar el kilometraje» con el fin de abonarlo en la próxima factura. Todas estas circunstancias, siempre en opinión de la jueza, reflejaban las notas características de una relación acorde con una prestación de servicios profesionales por cuenta propia, dada la falta de dependencia o subordinación en la relación entre el actor y la demandada.

Llegados a este punto, debe aclararse que *in limine litis* el actor (*rider*) había planteado tres acciones contra la empresa Glovoapp23 frente al Juzgado de lo Social, sección 39, de Madrid ([SJSO Madrid 3042/2018](#)), una por despido tácito y otras dos por extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despido expreso, respectivamente. Todo ello fue desestimado, como hemos podido comprobar, por lo que el trabajador, a través de su representación procesal, interpuso el oportuno recurso de

²⁰ Estas conclusiones aparecen recogidas en el FD 2º de la [SJSO Valencia 1482/2018](#), cit.

²¹ Siendo el primero de ellos, un contrato de prestación de servicios profesionales enmarcado *stricto sensu* bajo la modalidad de contrato de trabajo autónomo, firmado en septiembre de 2015 y el segundo, que se firma durante el mes de agosto de 2016 «como contrato de prestación de servicios en régimen» de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE).

²² Recogido en el FD 5º de la [SJSO Valencia 1482/2018](#), cit.

suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid²³. La sección 4 de dicha Sala, que fue el órgano “*ad quem*” al que en concreto correspondió el caso, entendió que en la resolución del recurso de suplicación sólo se debía dar respuesta al hecho derivado de la existencia o no de despido tácito, dado que este era para el tribunal el objeto del recurso, no entrando a valorar las otras dos acciones pretendidas por el actor.

La razón que expuso la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en la [STSJ 6611/2019, de 19 de septiembre](#), para no entrar a valorar las otras dos pretensiones mencionadas fue, que no cabía «entender formalizado correctamente el recurso de suplicación», dado que con respecto a la «desestimación de la acción sobre resolución indemnizada del contrato de trabajo», si bien «sí se hace una breve reseña» a lo largo del texto del escrito del recurso de suplicación, no existía referencia alguna en el suplico de tal recurso, lo que conllevaba la «ausencia de un mínimo argumento o razonamiento» que explicara por qué se alegaba «la infracción legal» del art. 50 ET, aclarando la Sala a este respecto que no era «suficiente la mera cita formal de un precepto legal». En relación con el despido expreso, la sección 4 del TSJ de Madrid indicaría que, aun cuando se alegaban por el recurrente los arts. 49 y 54 ET, donde se regula la «extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario a través del despido, el desarrollo de dicha infracción se limita exclusivamente al despido en su modalidad de tácito», por lo que quedaba sin impugnar el «pronunciamiento judicial sobre el despido expreso».

Finalmente, la sección 4 del TSJ de Madrid fallaba desestimando el recurso en base a que el actor (*glover*) no había acreditado «el hecho constitutivo de su acción, es decir, no solo que existía relación laboral sino también el hecho mismo del despido».

Conviene resaltar en cualquier caso que en la resolución del recurso de suplicación se emitía un voto particular que mostraba el desacuerdo de uno de los magistrados al fallo de la sentencia. En este voto particular, efectuado por Enrique Juanes Fraga, se expuso que la relación que unía a ambas partes, actor y demandada, se tenía que haber declarado como «de naturaleza laboral», añadiendo asimismo que era el orden jurisdiccional social el que debía conocer del asunto planteado en el recurso.

Entre los argumentos que sostenían tal voto particular, el magistrado expresaba que, en su opinión, «el glover existe porque existe GLOVO y a la inversa», por lo que «GLOVO no podría existir sin glovers», y que el motivo real por el que los trabajadores podían escoger entre «estar disponible o no, la franja horaria, o rechazar pedidos» se debía a que al

²³ [STSJ Madrid 6611/2019](#), con recurso de suplicación n. 195/2019.

tratarse de una empresa que reclutaba «a cientos de trabajadores» a los que introducía en una «gran red», era gracias a las «dimensiones» de esta red por lo que existía la posibilidad de «atribuir a aquellos un margen de decisión sobre la realización del trabajo», siempre dentro del poder de dirección y control de la empresa (Glovo), manteniéndose, por tanto, una de las notas características de la relación laboral, *id est*, la subordinación o dependencia del *rider* con respecto de Glovo, razonamiento que el tribunal interpretaba en la sentencia como una verdadera libertad de acción, propia de los profesionales independientes a Glovo.

Al mismo tiempo que se encontraba en desacuerdo con la negativa del tribunal a reconocer la nota de dependencia, el magistrado, a través de este voto particular, hacía referencia a que también se daban, dentro de la relación entre el *glover* y la mercantil Glovo, aspectos que denotarían la necesaria ajenidad, como nota que caracteriza una relación laboral. Estos aspectos serían, entre otros, «la entrega o puesta a disposición» de la empresa Glovo por parte del repartidor «de los productos elaborados o de los servicios realizados», el hecho de que fuera el empresario y no el trabajador el que adoptara «las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público», así como la «fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender», lo que constituía, a juicio del magistrado, «indicios comunes de la nota de ajenidad» en la relación entre las partes.

De hecho, el magistrado exponía dichos argumentos con la aclaración de que sólo discrepaba con respecto a la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente que estimaba el tribunal, por lo que mostraba su «conformidad con el resto de aspectos de la sentencia, relativos a la infracción de normas procesales, revisión de los hechos probados y decisión sobre las acciones de despido y resolución de contrato de trabajo».

Con posterioridad a estos dos primeros posicionamientos de los Juzgados de lo Social, otros órganos de la jurisdicción social volverían a tener la oportunidad de pronunciarse sobre la calificación jurídica del trabajo que desempeñan los trabajadores de las plataformas, emitiendo resoluciones que entrarían a valorar directamente la calificación de la relación profesional de los *riders*, como en el caso de la [SJSO Madrid 279/2019, de 11 de febrero](#), donde se estimó que «la relación contractual» que unía al actor y a la demandada era «de naturaleza laboral». Entrando a valorar solo lo relativo a la calificación dada a la relación por el Juzgado de lo Social, esta resolución fue adoptada, entre otros motivos, tomando como base varios indicios que denotaban una subordinación o dependencia del actor frente a la empresa Glovoapp23, lo que conducía hacia la laboralidad de la relación entre las partes. Los indicios de laboralidad recogidos en la sentencia fueron, entre

otros, el límite de 40 horas de la jornada laboral, los criterios impuestos por la empresa tanto a la hora de comprar los productos como para relacionarse con el «cliente final», la prohibición de usar «distintivos corporativos propios o diferentes de los de GLOVOAPP23 SL» y la limitación a 40 minutos, impuesta por parte de la mercantil, para llevar a cabo cada encargo. Como tampoco podía obviarse, por otro lado, que además de la condición de dependencia ha de existir otro elemento igualmente definitorio de una relación laboral, como ocurre con la nota de ajenidad, en la citada [SJSO Madrid 279/2019](#), también quedarían acreditados los hechos que indicarían la existencia de ajenidad que se producía con respecto a los beneficios (frutos recibidos por la actividad, ya que el supuesto autónomo no tenía la posibilidad de «fijar o negociar su retribución», *ab initio*, ni con el cliente final ni con la mercantil, que además, podía variar según los «parámetros que GLOVOAPP23 SL establece en cada reparto»²⁴. De igual forma, se recoge por parte de la sentencia otro hecho que ahonda más aún en la convicción de la nota de ajenidad que se producía en la relación, como era el hecho de que «el trabajo del repartidor carece de todo sentido si no se integra en la actividad empresarial de GLOVOAPP2». Esta sentencia de instancia sería luego confirmada por la [STSJ Madrid 11591/2019, de 18 de diciembre](#).

En esa misma línea, la [STSJ Cataluña 4838/2020, de 11 de junio](#), declararía también, pocos meses después de la [STSJ Madrid 11591/2019, de 18 de diciembre](#), la existencia de relación laboral entre los *glovers* y la mercantil Glovoapp23, a pesar de haberse realizado contratos mercantiles de prestación de servicios profesionales por cuenta propia.

No faltaría en el año 2019, sin embargo, algún que otro pronunciamiento que se apartaba de la línea de laboralización de los *riders* marcada por la pionera [SJSO Valencia 1482/2018](#). Ese fue el caso de la [SJSO Barcelona 2930/2019, de 29 de mayo](#), donde no se reconocería la existencia de relación laboral entre las partes por estimarse la «excepción de incompetencia de jurisdicción» que alegaba «la empresa demandada Glovoapp23 S.L.».

A pesar de este último pronunciamiento, se dictarían durante el año 2020, por parte de otros Juzgados de lo Social, varias resoluciones relacionadas con la calificación de la relación que vincula a los trabajadores de plataformas digitales con estas. Este es el caso de la [SJSO Zaragoza 31/2020, de 27 de abril](#), que establece la laboralidad de dicha relación entre los trabajadores y la empresa Roofoods Spain (Deliveroo). Se da la circunstancia, en este procedimiento, que la demanda no fue interpuesta

²⁴ Recogidos en el FD 8º de la sentencia.

por los trabajadores, sino por la propia Tesorería General de la Seguridad Social, siendo parte codemandada la compuesta por los propios trabajadores.

4. Las principales líneas del debate doctrinal sobre la prestación de servicios profesionales a través de plataformas digitales

Si bien podemos encontrarnos ante un asunto tan complejo que no permita el poder centrarnos «exclusivamente en la dualidad entre trabajo subordinado y autónomo», dado que existen «otros presupuestos o variantes de necesaria toma en consideración» para calificar jurídicamente las actividades de los *riders*, como podría ser la posibilidad de calificar «el empleo digital» como «una relación laboral de carácter especial»²⁵, cuando estudiamos lo que la doctrina científica ha expresado en nuestro país con respecto a la calificación jurídica que más se adecuaría a la relación que los *riders* mantienen con este tipo de plataformas, podemos comprobar que también existe controversia como en el ámbito judicial.

En cualquier caso, la doctrina en España se ha decantado mayoritariamente por la línea de la laboralidad que se deduce de los indicios derivados de las características en las que se desarrollan las actividades de los *riders*. Muestra de ello puede observarse a través de las afirmaciones de diferentes autores, como las del profesor Lozano Lares que, a través del minucioso análisis que realiza sobre el tratamiento que han recibido diferentes plataformas digitales tanto por parte de la «Inspección de Trabajo y Seguridad Social como de los órganos de la Jurisdicción Social», llega a la conclusión de que existe un «gran esfuerzo» de estas instituciones para «desenmascarar» determinadas «plataformas digitales, sacando a la luz su disfraz tecnológico» con el que pretenden «eludir la legislación social», realizando además una predicción acertada por cuanto el tiempo le da la razón, cuando afirma que «Cabe esperar que este trabajo», en clara referencia a las instituciones ya mencionadas, «sea avalado [...] por el Tribunal Supremo»²⁶, hecho este que, *a posteriori*, se ha producido tras la [STS 2924/2020](#). De igual forma, Martín Rodríguez, en el transcurso del análisis que realiza de la calificación jurídica en base a lo que la jurisprudencia determinaba, antes de la mencionada sentencia, señala al respecto que «Para que los prestadores de servicios en estas plataformas digitales fueran considerados como autónomos o autónomos económicamente dependientes, la plataforma únicamente

²⁵ J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, pp. 38-39.

²⁶ F. LOZANO LARES, *op. cit.*, p. 303.

debería poner en contacto a clientes y trabajadores», limitándose esta a «actuar como una base de datos»²⁷. En la misma línea se decanta Todolí Signes cuando afirma que «el concepto de trabajo subordinado lleva años acomodándose a las diferentes situaciones, sin que el hecho de que el trabajador tenga libertad para elegir cuándo realiza el trabajo – o cómo – sea relevante para su calificación jurídica»²⁸. De igual modo, a juicio de Rojo Torrecilla, «existe una relación laboral asalariada ordinaria» entre los *riders* y las plataformas, «por lo que estaríamos en presencia de un falso autónomo»²⁹. También hay un sector de la doctrina que se pregunta, por su parte, si «¿no estaremos asistiendo a un cambio sutil y soterrado del modelo de sistema de la Seguridad Social en el que predomine el régimen especial del RETA en detrimento del Régimen General de la Seguridad Social, con las consecuencias que ello conlleva?»³⁰.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta lo que realmente supone el cambio de calificación para estos falsos autónomos hacia la consideración de relación laboral en la que las plataformas son sus empleadores, desde el punto de vista de los distintos derechos laborales, sindicales, en materia de seguridad y salud y de seguridad social derivados de la actividad que desempeñan, al igual que lo que el ejercicio de dichos derechos por parte de estos trabajadores plantea de cara a la sociedad.

Es cierto que podemos encontrarnos frente a «un nuevo entorno productivo» en el que las instituciones laborales clásicas pueden verse afectadas como consecuencia de «una intensa flexibilidad, una marcada individualización de la relación con la plataforma y unas borrosas fronteras de esta como posible empleador»³¹. Esto es fruto, en gran medida, de algo que caracteriza a la «actual revolución tecnológica» en su aplicación al mundo laboral que no se ha producido de esta forma anteriormente, *id est*, su extensión «universal, irrumpiendo sobre todas las economías» y los sectores de producción, al margen del «tipo de producción de bienes o de la clase de prestación de servicios» que se lleven a cabo, afectando tanto a los trabajos más cualificados como a los que requieran de menor cualificación, «bajo cualquier régimen jurídico», ya sea este laboral (trabajo

²⁷ O. MARTÍN RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 96.

²⁸ A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, p. 20.

²⁹ E. ROJO TORRECILLA, *La relación laboral de los “glovers”*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, n. 1, p. 9.

³⁰ J.L. MONEREO LÓPEZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, n. 4, p. 9.

³¹ B. SUÁREZ CORUJO, *La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 141, p. 45.

subordinado) o en régimen de autónomos, así como en el ámbito público o privado³².

5. ¿El final del camino o el punto de partida? Entorno a la STS 2924/2020, sobre los *riders*

Ya hemos analizado cómo estaba el panorama judicial cuando apareció la [STS 2924/2020](#), dictada por el Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo como respuesta al recurso de casación para la unificación de doctrina³³, interpuesto por un trabajador (*glover*) contra la [STSJ Madrid 6611/2019](#), que también desestimaba las pretensiones de dicho trabajador frente a la mercantil Glovoapp23. El trabajador *glover* recurría en casación para la unificación de doctrina «invocando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias en fecha 25 de julio de 2019»³⁴, lo que le permitiría alegar que realmente existió una relación de carácter laboral entre las partes en disputa, formulando así la falta de congruencia en la [STSJ Madrid 6611/2019](#), puesto que en ella el tribunal se pronunció sobre «la procedencia o improcedencia de las acciones de despido y de resolución del contrato de trabajo» propias de la relación laboral a la vez que declaraba que no existía tal relación.

Frente al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, ya mencionado, la empresa Glovo presentó escrito de impugnación en el que se alegaban como motivos para impugnar: a) la falta de «contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste»; b) la carencia de contenido casacional del recurso; c) la negativa a «que la sentencia impugnada» incurriera «en infracciones legales»; solicitando, además, que el TS elevase «una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea», mientras que el Ministerio Fiscal abogaba por declarar procedente el recurso que se impugnaba.

La respuesta al primero de los motivos alegados en el escrito de impugnación se recoge a lo largo del texto de la [STS 2924/2020](#), donde el alto tribunal realiza una apreciación con respecto a la existencia de pronunciamientos «contradictorios de los Tribunales Superiores de Justicia que precisan la intervención unificadora de este Tribunal»³⁵. En este caso,

³² J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 16.

³³ Con recurso de casación para la unificación de doctrina n. 4749/2019.

³⁴ [STSJ Asturias 1607/2019, de 25 de julio](#).

³⁵ La finalidad del presente recurso viene recogida en el art. 219.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), por el que se dispone que «El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en

la Sala entiende que existe contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste por cuanto se dan los requisitos para ello, recogidos en el art. 219.1 LRJS. Ha de tenerse en cuenta que en la sentencia recurrida se desestima la pretensión de declaración de laboralidad de la relación, sosteniendo, con respecto a la sentencia de instancia, que el contrato de TRADE es ajustado a derecho, mientras que la sentencia de contraste, *id est*, la [STSJ Asturias 1607/2019, de 25 de julio](#), reconoce la existencia de relación laboral.

La Sala aclara a este respecto que, si bien en la sentencia recurrida se pretendían varias acciones por parte del actor (despido tácito, resolución indemnizada del contrato de trabajo y despido expreso, además de la acción acumulada de indemnización de daños y perjuicios), mientras que en la de contraste solo se pretendía por el recurrente que la Sala del TSJ resolviera en el contexto de la acción de despido, ello no es óbice para que, a juicio del TS, se admita el recurso, pues, como ya se ha mencionado en el párrafo anterior, se dan los requisitos, con «respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos», recogidos en el art. 219.1 LRJS.

Esta última consideración realizada por el TS debe su justificación a que los actores en ambas resoluciones (la que se recurre y la de contraste), realizaban servicios para la misma empresa, (Glovoapp23), dentro de la «misma plataforma digital y utilizando la App» de esta empresa; en los dos casos se realizaron contratos de TRADE con los repartidores, estos desempeñaban las mismas funciones para la mercantil, tenían el mismo sistema de trabajo e «idéntico sistema de asignación de pedidos», de igual forma para ambos trabajadores *glovers*, existía un mecanismo «de valoración del trabajador» basado en la opinión manifestada por el cliente final sobre el servicio realizado por el *glover*, se mantenían geolocalizados ambos trabajadores «durante la prestación de servicios», el mecanismo utilizado para retribuir la prestación de servicios de estos trabajadores *glovers* se basaba en el abono de una cantidad por pedido, además de añadir «otra cantidad por kilometraje y tiempo de espera», y además «las facturas eran confeccionadas por Glovo».

En lo que respecta al segundo de los motivos de impugnación del recurso de casación que la mercantil alega, es cierto que la falta de contenido

suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos».

casacional es causa de inadmisión de dicho recurso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 225.4 LRJS, pero debe tenerse en cuenta que, para que exista tal carencia, es necesario que haya una doctrina previa al respecto y que el mencionado recurso se hubiera interpuesto «contra sentencias cuyas decisiones sean coincidentes con esa hipotética doctrina», hechos estos que hasta la presente no se han podido dar, pues no ha sido resuelta antes por la Sala de lo Social del TS la cuestión planteada en el recurso, con la consiguiente falta de doctrina al respecto.

A través del escrito de impugnación del recurso de casación, la mercantil Glovo realiza al TS la petición de que este Tribunal eleve una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basando la empresa tal solicitud en que la disputa origen de la *litis* supone un asunto de dimensión europea, por cuanto «afecta a las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios», según dispone el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en sus arts. 49 y 56, además de concernir a los «derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa» recogidos en los arts. «15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea».

La respuesta dada por el TS a dicha petición fue que «no existen dudas razonables» con respecto a «la aplicación del Derecho de la Unión que justifiquen el planteamiento de una cuestión prejudicial ante el TJUE», por cuanto que la calificación jurídica de contrato de trabajo no conlleva restricción alguna «de las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios garantizadas por los Tratados de la Unión», ni tampoco una vulneración de «los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa», zanjando el Tribunal Supremo de esta forma la pretensión de la mercantil.

En cuanto a los motivos en los que el alto tribunal basa su decisión para resolver el recurso de casación para la unificación de doctrina, estos se hallarían relacionados con una «pluralidad de indicios» que permiten llegar a la conclusión de que existe una relación laboral, por cuanto estos indicios aparecen como consecuencia de la implantación de diferentes sistemas de control y de dirección de la actividad productiva por parte de la empresa Glovo.

Entre los sistemas de control que Glovo aplicaba a los repartidores o *glovers* podemos apreciar medidas como la valoración que los clientes realizaban acerca de la actividad del supuesto trabajador autónomo y que afectaba, como queda acreditado en la sentencia³⁶, a los encargos y, por consiguiente,

³⁶ Recogido en el AH 2º de la [STS 2924/2020](#), cit., como Hecho Probado de la sentencia recurrida.

a la mayor o menor cantidad de carga de trabajo a la que podía acceder el trabajador.

Otro de estos indicios relacionados con el control de la empresa sobre la actividad del trabajador se encontraría en la aplicación de la “geolocalización” de los trabajadores, a través de la tecnología GPS, mientras realizaban su actividad, llegando incluso a registrarse los kilómetros que recorrían, lo que recuerda mucho al poder de dirección y control que el empleador posee sobre el trabajador en el ámbito de una relación laboral que aparece regulado en el art. 20 del texto refundido del ET, sin olvidar la regulación que de forma más específica se recoge en el art. 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se dispone expresamente que los «empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores».

De igual forma, quedan recogidas y acreditadas en la [STS 2924/2020](#) otras medidas que demostrarían el poder real de dirección que Glovo ejercía sobre la figura del trabajador (*glover*), constituyendo situaciones que, en sí mismas, suponen condiciones de dependencia o subordinación para este último, como son la obligación que recaía sobre los *glowers* de cumplir con las indicaciones que la empresa estipulaba, relativas a la forma en que debía prestarse el servicio contratado de cara al cliente final, el sometimiento del trabajador (*glover*) al horario que la empresa imponía³⁷, además del hecho de que Glovo también programara y organizase la actividad de dicho *glover*.

Por todo ello, la Sala del TS entiende que el recurrente se limitaba a recibir las órdenes de la empresa, lo que dejaba poca autonomía al trabajador y conllevaría la existencia de dependencia en la relación entre el trabajador y Glovo.

Existe un elemento más, cuando menos peculiar, que el alto tribunal tiene en cuenta para adoptar su decisión, como es el hecho de que Glovo proporcionase al recurrente una tarjeta de crédito con el fin de que este pudiera comprar productos para el usuario final del servicio, incluso pactando dicha empresa con el repartidor «un adelanto para el inicio de la actividad», llegando la mercantil, incluso, a compensar económicamente al repartidor el tiempo que este tiene que esperar en el lugar de recogida su pedido.

³⁷ Si bien se admite que existía cierta libertad de horario para el trabajador, al poder elegir esta franja horaria para trabajar, este Tribunal ha sostenido que la existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo y en este caso «la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada». Un ejemplo de esta doctrina se encuentra en la [STS 365/2000, de 25 de enero](#).

Debe señalarse que, la doctrina jurisprudencial ya había adoptado, con respecto a la consideración de la nota de dependencia, que la asistencia a un centro de trabajo por parte del pretendido trabajador, podía entenderse como uno de los elementos *de facto* demostrativos de esta³⁸. Pero dadas las cada vez más importantes modificaciones que se vienen experimentando en relación con el concepto fordista de centro de trabajo dentro del sistema de relaciones laborales, como el surgimiento de las plataformas digitales pone de manifiesto, este elemento concreto no puede ser algo a tener en cuenta por parte de los órganos jurisdiccionales.

Todo lo expuesto está en clara avenencia con los postulados que el TS ha establecido como doctrina³⁹, en concreto, con respecto de la condición de subordinación o dependencia como característica significativa de la relación laboral.

Para el alto tribunal, queda también suficientemente acreditado que Glovo «tomaba todas las decisiones comerciales», como el precio de los servicios realizados, «la forma de pago y la remuneración a los repartidores» fijadas «exclusivamente» por la mercantil, siendo incluso la propia Glovo la que «confecciona cada una de las facturas y posteriormente se las remite a los repartidores».

Por otro lado, en lo que respecta a la ajenidad en los medios, cabe señalar que, a pesar de que la empresa alegara que el repartidor disponía de una infraestructura y material propios para llevar a cabo la tarea, lo cierto era que los únicos medios aportados por el trabajador para realizar la actividad contratada eran una motocicleta y un móvil, lo que, a juicio del Tribunal, constituían medios meramente «accesorios o complementarios», puesto que los medios considerados como esenciales para el desarrollo de la actividad lo conformaba la plataforma digital de la empresa, a través de la cual se establecían los contactos entre los clientes finales y Glovo, así como entre esta mercantil y los *glovers*, y sin la cual no sería posible la actividad.

No puede obviarse tampoco la necesaria falta de ajenidad que habría de producirse, esta vez, con respecto de los frutos o beneficios procedentes de la actividad y que en teoría debiera recibir el *glover* como TRADE, si está realmente fuera la calificación jurídica correcta de la relación existente entre las partes. Sin embargo, para la Sala de lo Social del TS, queda demostrado que una vez más se cumple con la condición de ajenidad en la relación entre las partes, ya que «Glovo se apropia de manera directa del resultado de la

³⁸ [STS 588/2018, de 24 de enero.](#)

³⁹ [STS 44/2018](#), cit.; [STS 589/2018, de 8 de febrero](#); [STS 434/2020, de 4 de febrero](#). Estas son sentencias que forman parte de la doctrina jurisprudencial con respecto a las notas características y definitorias de dependencia y ajenidad que constituyen la diferenciación entre el contrato de trabajo otros vínculos de naturaleza similar.

prestación de trabajo» del *glover*.

Todo ello redundará en la conclusión a la que llegará el TS respecto del requisito de ajenidad, que como se ha comentado ya anteriormente, al igual que la condición de dependencia, se trata una característica definitoria de una relación laboral.

Es por todo lo ya expuesto que, en esta ocasión, el alto tribunal aplica el principio de irrelevancia del *nomen iures*, dado que, a pesar de aparecer la relación en cuestión revestida, *ab initio*, de apariencia de contrato de prestación de servicios profesionales⁴⁰, y aunque *a posteriori*, quizás en la búsqueda de dotarla de una figura más adecuada, se modificara dicho acuerdo por medio de un contrato entre los mismos actores para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente⁴¹, tal y como se desprende de los hechos probados de la sentencia de instancia⁴², lo que realmente se estaba llevando a cabo entre las partes eran una serie de actividades que se debían realizar en el ámbito de una relación laboral.

Es por ello que el TS acaba por dictaminar que nos encontramos ante una relación de carácter laboral, basando tal declaración en una serie de motivos, ya comentados, que, entre otras cosas, actúan para desmontar los criterios empleados tanto por la sentencia de instancia ([SJSO Madrid 3042/2018](#)) como por la de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid ([STSJ Madrid 6611/2019](#)) que sirvieron de base en aquel momento para la desestimación de las pretensiones del ahora recurrente en casación para la unificación de la doctrina.

6. El legislador toma nota

Dada la controversia suscitada con motivo de la laboralidad de los *riders*, zanjada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo con la sentencia ya comentada, el legislador, en un intento de regular normativamente este asunto, ha tratado de dar forma legal al colectivo de los *riders* con la aprobación del RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el

⁴⁰ Aquella suscrita entre el recurrente (trabajador *glover*) y la recurrida (Glovoapp23) el día 8 de septiembre de 2015, por la que se acuerda, a través de contrato mercantil, la prestación de servicios profesionales.

⁴¹ El día 20 de junio de 2016, tal y como se recoge en la [STS 2924/2020](#), cit., el trabajador (*glover*) comunica a la mercantil Glovoapp23 que «más del 75% de sus ingresos» proceden de esta empresa, por lo que ambas «partes suscribieron un contrato para la realización de actividad profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente».

⁴² Recogidos por el AH 2º de la [STS 2924/2020](#), cit.

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015 para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que entró en vigor el 12 de agosto de 2021⁴³.

Dicho Real Decreto-Ley introduce en el texto normativo del Estatuto de los Trabajadores dos puntos con los que se reconoce, explícitamente, que la relación entre los *riders* y las plataformas digitales tiene carácter laboral.

En este sentido, la primera de las modificaciones que introduce el presente Real Decreto-Ley, está orientada hacia el ejercicio de la libertad sindical, en la figura de los Comités de Empresa, introduciendo un nuevo precepto, concretamente el art. 64.4.d que, reconoce a este órgano el derecho a «ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones» en los que están basados «los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» que sirven de fuente para la «toma de decisiones» que, *a posteriori*, pueden influir sobre las «condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».

Por su parte, la segunda modificación del Estatuto de los Trabajadores que instaura el RD-Ley 9/2021 la encontramos en la inserción de una nueva disposición adicional, concretamente, la DA 23^a, que establece la presunción de laboralidad de los trabajadores que realicen servicios de «reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía» para «empleadoras» que, de conformidad con los arts. 1.1 y 20 ET, actúen como empresario ejerciendo la «organización, dirección y control» de la actividad laboral «de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital».

7. Conclusiones

Ha sido mucho lo debatido y también lo escrito por la doctrina científica hasta la fecha y, tal vez, demasiada la espera a la que muchos trabajadores se han visto abocados, para que al fin, como ya ha quedado de manifiesto, unificando la doctrina de los órganos de la jurisdicción social en el marco del actual ordenamiento jurídico, se diera respuesta, primero, a través de la [STS 2924/2020](#) y, posteriormente, mediante el RD-Ley 9/2021 a una nueva realidad social surgida del impresionante avance que las plataformas

⁴³ Según se hace constar a través de la DF 2^a del mencionado Real Decreto-Ley: «El presente real decreto-ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”».

digitales, o también mal llamadas, en algunos casos, de economía colaborativa, han experimentado en relación con la protección de los derechos de los hombres y mujeres que trabajan para ellas. Al igual que ha ocurrido con la reciente normativa que regula el “teletrabajo”, por fin el legislador ha entendido como muy necesario para la vida de determinados trabajadores abordar, a través de la normativa laboral, la problemática que ha aparecido como consecuencia del desarrollo de los aspectos relacionados con las actividades laborales dentro de estas plataformas, estableciendo una regulación al respecto. En este sentido, debemos dejar pasar algo de tiempo para conocer hasta qué punto ha sido efectiva la reciente regulación que ha sufrido el sector. Tuitivamente, el Derecho de Trabajo parece que se está imponiendo ante la desprotección que, tras el limbo jurídico-laboral reinante durante años, se había instalado con respecto a las plataformas.

Con la [STS 2924/2020](#) se cierra un recorrido judicial que comenzaba con los pronunciamientos de diferentes órganos de la jurisdicción social, que como hemos podido comprobar en el análisis realizado, en ocasiones han sido antagónicos entre sí, pero, sin duda, siempre orientados hacia la consecución de una correcta calificación jurídica de la figura del trabajador. Es obvio que no puede ni debe ser frenado el avance que, para la economía, supone el empleo de nuevas tecnologías, por cuanto significa para el desarrollo de la propia humanidad, pero ha de tenerse en cuenta que el derecho del trabajo, que nació para regular las relaciones de producción surgidas de la revolución industrial, no puede ser laminado por el nuevo desarrollo tecnológico, sino que ha de ser adaptado a un novedoso mercado laboral en continuo dinamismo.

El ejemplo de lo sucedido con respecto a cómo ha de ser considerada la relación jurídica entre los *riders* y la plataforma Glovo, al calificarla el Tribunal Supremo de relación laboral y lo que se deriva de tal calificación, tanto para estos trabajadores como para la propia sociedad, incluida la nueva regulación normativa, ha de servir como una clara advertencia a seguir por parte de otras plataformas que utilizan la figura, ya sea la de autónomo o la de trabajador económicamente dependiente, para enmascarar la realidad laboral que asiste a dichos trabajadores. Nos estamos refiriendo a plataformas, en algunos casos ya mencionadas en el presente análisis, como Uber o Cabify, pero también a otras que, como en el caso de Amazon, se están enriqueciendo de forma exponencial sin permitir que los trabajadores que se encargan de contribuir a dicho enriquecimiento mediante la realización de las tareas de reparto, entre otras, puedan quedar protegidos por el paraguas de laboralidad que les corresponde, haciéndoles trabajar con una calificación jurídica errónea, o tras lo determinado por la jurisprudencia y por una parte mayoritaria de la doctrina científica, con la

calificación de falso autónomo.

8. Bibliografía

- BOTSMAN R. (2015), *Thinking*, en rachelbotsman.com
- CODAGNONE C., MARTENS B. (2016), *Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues*, Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper, n. 1
- CRUZ VILLALÓN J. (2017), *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas Laborales*, n. 138, pp. 13-47
- GONZÁLEZ DE RIVERA OUTOMURO J.I. (2019), *Sociología de las instituciones digitales: El estudio de la economía colaborativa*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
- JARNE MUÑOZ P. (2019), *Economía colaborativa y plataformas digitales*, Reus
- LOZANO LARES F. (2020), *Tiempo de trabajo y derechos digitales*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- MARTÍN RODRÍGUEZ O. (2019), *El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*, en *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, vol. 6, n. 2, pp. 89-97
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch
- MONEREO LÓPEZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2020), *Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 4, pp. 1-16
- ROJO TORRECILLA E. (2020), *La relación laboral de los “glovers”*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 1, pp. 1-10
- SUÁREZ CORUJO B. (2018), *La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social*, en *Temas Laborales*, n. 141, pp. 37-66
- TODOLÍ SIGNES A. (2019), *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, en *Lan Harremanak*, n. 41, pp. 17-41

Jurisprudencia

[SJSO Barcelona 2930/2019, de 29 de mayo](#)

[SJSO Madrid 279/2019, de 11 de febrero](#)

[SJSO Madrid 3042/2018, de 3 de septiembre](#)

[SJSO Valencia 1482/2018, de 1º de junio](#)

[SJSO Zaragoza 31/2020, de 27 de abril](#)

[STS 2924/2020, de 25 de septiembre](#)

[STS 434/2020, de 4 de febrero](#)

[STS 3511/2019, de 29 de octubre](#)

[STS 589/2018, de 8 de febrero](#)

[STS 588/2018, de 24 de enero](#)

[STS 44/2018, de 15 de enero](#)

[STS 365/2000, de 25 de enero](#)

[STSJ Asturias 1607/2019, de 25 de julio](#)

[STSJ Cataluña 4838/2020, de 11 de junio](#)

[STSJ Madrid 11591/2019, de 18 de diciembre](#)

[STSJ Madrid 6611/2019, de 19 de septiembre](#)

Normativa

[Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#), en *BOE*, 11 octubre 2011, n. 245

[Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo](#), en *BOE*, 12 julio 2007, n. 166

[Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#), en *BOE*, 6 diciembre 2018, n. 294

[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](#), en *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255

[Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las](#)

[personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales](#), en *BOE*, 12 mayo 2021, n. 113

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Una Agenda Europea para la economía colaborativa](#), COM(2016)356 final, 2 junio 2016

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa](#), 25 mayo 2016, COM(2016)288 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa](#), 6 mayo 2015, COM(2015)192 final

[Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI» \(Dictamen de iniciativa\)](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it