


El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO

The return of labor law. About the “Rider Law” and the GLOVO case

ERIKA BÁEZ LAGUNA

Doctoranda en Derecho Público
Universidad Americana (Nicaragua)

elaguna1184@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-1003-1113>

Resumen: En este artículo se realiza un análisis de las plataformas digitales de reparto, y cómo su surgimiento ha modificado las relaciones laborales tradicionales, dando como resultado que el desarrollo de estas plataformas originen otros modelos de negocios, que desarrollan su actividad a partir de una App, modificando la forma de contratación, por ende el tipo de relación contractual, y es a través de las demandas presentadas que el TS por medio de la Sentencia núm. 805/2020, conoce y califica la prestación de servicios prestada por un rider como un vínculo de carácter laboral, convirtiéndose en un fallo unificador y pionero que por su trascendencia se hace necesario analizarlo, examinando las diferencias entre un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y un trabajador por cuenta ajena, profundizando en los indicios de ajenidad y subordinación, así como la forma de prestación de servicios de recogida y entrega de pedidos realizada por los repartidores de GLOVO, o lo que se ha denominado crowsorting -off line-. En consecuencia y cumpliendo con dicho fallo, se aprueba el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, conocida como “Ley Rider”, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo cual valoraremos la trascendencia de esta normativa y sus efectos.

Abstract: *In this article an analysis is made of digital delivery platforms, and how their emergence has changed the traditional labor relations, resulting in the development of these platforms originating other business models, which develop their activity from an App, modifying the form of hiring, therefore, the type of contractual relationship, and it is through the lawsuits*

Recepción: 06/09/2021

Aceptación: 17/11/2021

Cómo citar este trabajo: BÁEZ LAGUNA, Erika, “El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso GLOVO”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n.º 4, Universidad de Cádiz, 2021, pp. 235-259, DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i.4.09>

filed, that the SC, through the Judgment no. 805/2020, knows and qualifies the provision of services rendered by a rider as an employment relationship, becoming a unifying and pioneering ruling which due to its transcendence it is necessary to analyze it, examining the differences between a self-employed worker economically dependent (TRADE) and an employee, delving into the signs of dependence and subordination, as well as the form of provision of services of collection and delivery of orders made by GLOVO delivery drivers, or what has been called crowsorting -off line-. Consequently, and in compliance with said ruling, Royal Decree-Law 9/2021 of May 11, known as the "Rider Law", was passed, which amends the revised text of the Workers' Statute Law, for which reason we will assess the significance of this regulation and its effects.

Palabras claves: plataformas digitales, repartidores, relación laboral, trabajo presencial, TRADE, GLOVO.

Keywords: digital platforms, riders, employment relationship, crowsorting off line, TRADE, GLOVO.

Sumario: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO. 3. CASO GLOVO: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA UNIFICADORA. 3.1. GLOVO ¿Qué tipo de empresa es? 3.2. Tipo de contratación: trabajador autónomo o TRADE. 3.3. Dependencia y ajenidad: elementos claves del contrato de trabajo. 3.3.A. Dependencia. 3.3.B. Ajenidad. 3.4. Forma y jornada de trabajo. 3.5. Remuneración a los riders. 3.6. Sistema de puntuación . 3.7. Poder sancionador de Glovo. 3.8. App de Glovo. 3.9. La geolocalización. 4. CAUSA Y EFECTOS DE LA “LEY RIDER”. 4.1. Aciertos de la “Ley Rider”. 4.2. Críticas a la “Ley Rider”. 5. REFLEXIONES FINALES: EL FUTURO DEL DERECHO LABORAL. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

El surgimiento de las plataformas digitales de reparto está teniendo un gran impacto en nuestro diario vivir, afectando lógicamente nuestras relaciones y dentro de ellas las laborales; transformando la forma de contratación, evidenciando los términos contradictorios que muchas veces plantean el debate. Formulándose una pregunta general y abstracta, ¿qué clase de contrato hay entre las plataformas digitales y su personal?¹, en este trabajo partiremos estudiando las plataformas digitales y su efecto sobre la despersonalización del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ha expresado que las plataformas digitales de trabajo proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, “pero la dispersión inherente a ese tipo de trabajo en múltiples jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento

¹ CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 222, 2019, p. 13.

de las legislaciones laborales aplicables”², es tanto el desarrollo que han tenido que hemos aprendido a modificar nuestro lenguaje, “ya no hablamos de personas sino de riders, hemos sustituido el trabajo por gigs y el despido por desconexión de la plataforma”³.

Se preguntaba el escritor Eduardo Galeano⁴ si los derechos de los trabajadores es ¿un tema para arqueólogos?, hoy por hoy, es un tema que se encuentra vívido que ha tomado auge a partir de las plataformas digitales (especialmente las de reparto), si se piensa puede ser un contrasentido, porque se habla mucho de la “huida del derecho laboral”, sin embargo, con algunas sentencias, principalmente la Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social (en adelante STS), número 805/2020, de Madrid, de 25 de septiembre 2020 y la reforma al Estatuto de los Trabajadores, es palpable el auge y el desarrollo del derecho laboral.

Sin duda alguna es de gran importancia profundizar en la variedad de temas que se desprenden de la Sentencia antes dicha, partiendo de los elementos claves de toda relación laboral; como son dependencia y ajenidad. Exploraremos el alcance de Glovo como empresa tecnológica, pero que a su vez se presenta como una organización empresarial que requiere de personal para desarrollar un catálogo de servicios y productos, encargo que no es establecido de manera convencional sino asignado por un algoritmo que utiliza inteligencia artificial.

Las Apps desempeñan una función vital en la organización del negocio de las plataformas digitales y las de reparto no son la excepción, pues ella es el centro de la operación haciendo posible saber exactamente la posición del repartidor, además la App es capaz de enviar la tarea a realizar, en qué dirección y quién es el destinatario final; estos elementos permiten establecer un escalafón dentro de los riders, de acuerdo al cumplimiento de zonas y franjas horarias, indiscutiblemente el papel de la App en este caso específico como es la de Glovo, es la clave de este andamiaje digital.

No cabe duda de que se generan interrogantes sobre la laboralidad o no de la relación. Al momento de estudiar los elementos claves de la laboralidad podemos resaltar aquellos que cuestionan nuestra concepción sobre lo que es un trabajador, afirma CÁMARA BOTÍA que existen factores que ponen en duda la laboralidad “una prestación personalísima, al admitirse la subcontratación; la subordinación del trabajador a la organización empresarial, por disponer el trabajador de libertad para decidir si, cuánto, dónde y cómo trabaja sin sometimiento a los poderes empresariales de vigilancia y sanción; y la ajenidad del trabajo, por aportar el trabajador lo que se considerarían instrumentos fundamentales de trabajo como serían el vehículo y el teléfono móvil en el

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Trabajar para un futuro más prometedor”, *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2019, p. 46, (https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662442/lang--es/index.htm, consulta: 11/8/2021).

³ GINÈS I FABRELLAS, A. “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “LEY RIDER. *IusLabor* 2, 2021, p. 1, (<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/389840/483253>, consulta: 28/7/2021).

⁴ GALEANO, E. “Los derechos de los trabajadores: ¿un tema para arqueólogos?”, *Conferencia Latinoamericana y Caribeña de Ciencias Sociales (CLASCSO)*, 2012, Distrito Federal, México.

caso de las plataformas digitales de reparto y pequeño transporte”⁵, podemos agregar a ello el papel de las App y el poder de la geolocalización, aspectos que terminan de matizar estas nuevas formas de contratación.

Aspectos que se han planteado y aprobado desde la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, pasando por la Directiva 91/533/CEE del Consejo⁶ que fue derogada, expresando en su Considerando 4: “Algunas formas nuevas de empleo pueden divergir significativamente, por lo que respecta a su previsibilidad, de las relaciones laborales tradicionales...”, antes de esta Sentencia se presentaba un obstáculo, habían opiniones contradictorias sobre el tema de los riders y con esta Sentencia se logra la unificación de los criterios.

Todo lo que hasta aquí hemos expresado, ha dado como resultado la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo⁷, conocida como “Ley rider”, la cual nace a causa de la Sentencia unificadora del TS y sus efectos, aunque es demasiado pronto conocerlos ya se han empezado a sentir⁸ a pocas semanas de su entrada en vigor⁹.

2. LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

La evolución digital ha dado paso a las transformaciones económicas, dejándonos varios conceptos tal como lo señala AGOTE¹⁰, “... *on-demand economy* (literalmente traducida como economía bajo demanda); o *sharing/collaborative economy* (economía colaborativa), *gig economy* (economía de pequeños encargos), *crowd-based economy* (economía basada en la multitud/gente)”, evoluciones que han mutado en novedosas relaciones contractuales.

Para TODOLO SIGNES, la *Gig economy* “está formada por aquellas empresas que a través de una plataforma virtual (app, página web, etc...) organizan la prestación de un servicio”¹¹, y describe tres elementos y citamos: “a) por una parte, los “solicitantes”, que

⁵ CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo? *op. cit.*, p. 14.

⁶ 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, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10811>, consulta: 11/8/2021).

⁷ 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.

⁸ GUTIÉRREZ, H.; LARA, D., “Deliveroo se propone cerrar su división española”, *El País*, 2021, (<https://elpais.com/economia/2021-07-30/deliveroo-se-propone-cerrar-su-division-espanola.html>, consulta: 31/07/2021).

⁹ La “Ley Rider” entrará en vigencia el 12 de agosto 2021, exactamente tres meses después de su aprobación.

¹⁰ AGOTE EGUIZABAL, R. “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”. *Iuslabor* núm. 1. 2017, p. 3, (71484e3b-703b-00d2-d6c2-fc2771db6bc6 (upf.edu), consulta: 29/07/2021).

¹¹ TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, número 140, 2017/18, p. 96.

son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; b) los trabajadores que prestan los servicios; c) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada”¹², el tema que hoy abordamos aborda a la perfección esa relación a tres bandas y las complejidades que resultan producto de su interacción.

La forma de trabajo que se origina a raíz del surgimiento de las plataformas digitales, nos lleva a dos características fundamentales¹³; la despersonalización de la prestación de trabajo genera que ya no estemos ante un trabajador tradicional, ahora estamos ante trabajador impersonal, por momentos invisible o en ocasiones sin ser llamado trabajador, sustituyéndolo por el término *rider*, pudiendo llevarse a cabo por un número indeterminado de trabajadores, tal como señala TRILLO PÁRRAGA, “en una suerte de concurrencia entre trabajadores (*crowdwork*)”¹⁴, y otra característica del trabajo de las plataformas es que se realiza a través de una App, la cual debe ser descargada por los usuarios, registrarse e iniciar esa “conexión coordinada y triangular entre empresario, cliente y trabajador”¹⁵.

De lo que no cabe duda, es que todas las plataformas digitales funcionan bajo la necesidad de una demanda, el nacimiento del término “*on demand economy*”, atiende a tres elementos tal como lo señala AGOTE¹⁶; a) La digitalización, la RAE lo define como registrar datos en forma digital que implica desmaterialización; b) La capacidad tecnológica, es el poder de captar y contar tanto con demandantes de bienes y servicios como de potenciales oferentes; c) Programas informáticos que cuentan con geolocalización, trazado de actividad y sistemas de pago, entre otros.

Señala FERNÁNDEZ PRIETO¹⁷, que dentro del diverso mundo de las plataformas digitales es necesario distinguir entre dos tipos; *crowdsourcing offline*, que exige disponibilidad y localización del prestador¹⁸, además de presencialidad, y *crowdsourcing online*, que se ejecutan o entregan a través de la red, sin contacto físico entre el proveedor del servicio y el cliente, que pueden estar muy distantes geográficamente. Expresa BELTRÁN DE HEREDIA, que mientras la forma offline tiene un ámbito de ejecución

¹² TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”, *op. cit.*, p. 96.

¹³ TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, número 76, 2016, p. 67.

¹⁴ TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *op. cit.*, p. 67.

¹⁵ TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *op. cit.* p. 68.

¹⁶ AGOTE EGUIZABAL, R. “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, *op. cit.*, p. 5.

¹⁷ FERNÁNDEZ PRIETO, M. “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”. *Temas laborales*, número 1451, 2020, p. 196.

¹⁸ No simplemente lo localiza, también controla, organiza, evalúa la prestación del servicio, lo que le permite sancionarlo y “desconectarlo”.

esencialmente local, la forma online se desarrolla a través de internet, sus operadores (plataformas, clientes y trabajadores) pueden exceder fácilmente este entorno¹⁹.

Afirma DE ESTEFANO que “desde el punto de vista teórico, existe el riesgo de que estas actividades ni siquiera se reconozcan como trabajo. Para muestra, un botón: a menudo se les denomina “bolos”, “tareas”, “favores”, “servicios”, “trayectos”, etc. Los términos “trabajo” o “trabajadores” apenas se emplean en este contexto, y la propia denominación de “*gig economy*” lo deja perfectamente claro, dado que este término suele emplearse para indicar un tipo de dimensión paralela en la que la protección laboral y los reglamentos de empleo se da por descontado que no se aplican”²⁰, el contexto que nos plantea DE ESTEFANO es la no aplicación del derecho laboral, en consecuencia, la desprotección del trabajador.

Provocando tal como lo afirma TRILLO PÁRRAGA, “un proceso donde las fronteras entre trabajo, empresa y mercado aparecen difuminadas con una intensidad capaz de confundir los espacios de la empresa y la sociedad, así como hacer intercambiables las posiciones de usuarios, trabajadores, productores, contratistas, consejeros o consumidores”²¹, resultando lo que él mismo denomina “invisibilidad jurídica”²².

Hasta antes de la aprobación de la “Ley Rider”, no existía una legislación -amén de la Sentencia unificadora- por lo que estos prestadores de servicios (trabajadores), no contaban con una presunción de laboralidad, pues no eran contratados por estas plataformas digitales (empresas) como trabajadores, estos eran contratados bajo la figura del TRADE (trabajadores económicamente dependientes) o como autónomos, es decir, sin que la empresa asumiese sus obligaciones laborales y por defecto, el trabajador gozase de sus derechos laborales (vacaciones, salario mínimo, Seguridad Social, entre otros), con la STS 805/2020, de Madrid, de 25 de septiembre 2020 y la aprobación de “La Ley Rider”, se abre un camino para los “riders”, por ello, empezamos a pensar que estamos ante el retorno del derecho laboral.

3. CASO GLOVO: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA UNIFICADORA

3.1. Glovo ¿Qué tipo de empresa es?

Glovo es el nombre comercial con el que se conoce a la entidad mercantil Glovoapp²³, S.L., fue constituida en Barcelona en el año 2014 y su objeto social es la “explotación de aplicaciones informáticas de servicios de recadero con facultad de adquisición de bienes

¹⁹ BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Economía de las plataformas y contrato de trabajo”, Ponencia realizada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, 2018, Blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, (<https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia>, consulta: 29/07/2021).

²⁰ DE STEFANO, V., “La “*gig economy*” y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nueva etapa núm., 27, 2016, p. 154-155.

²¹ TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *op. cit.*, p. 69.

²² TRILLO PÁRRAGA, F., “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *op. cit.*, p. 69.

por cuenta ajena actuando como comisionista”²³, dicha plataforma es de carácter virtual, a la que se puede acceder a través de una aplicación móvil -app móvil- o de una aplicación web -app web-, recibiendo la denominación de GlovoApp²⁴, debido al nombre de la plataforma es que los repartidores reciben el nombre de *Glovers* o también conocidos como *riders*.

Glovo es una plataforma que puede mantener acuerdos comerciales con comercios locales, ofreciendo un catálogo de servicios y productos; solicitando el consumidor final la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero; utilizando la plataforma de Glovo se asigna una tarea a un repartidor, que acude al establecimiento, adquiere el producto y lo lleva hasta su destino²⁵.

3.2. Tipo de contratación: trabajador autónomo o TRADE

Uno de los puntos álgidos de la STS, parte de la categorización sobre el trabajador autónomo o el trabajador autónomo económicamente dependiente, mejor conocido como TRADE. El art. 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), establece que se aplicará a los trabajadores, que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Del artículo antes citado, se desprenden los siguientes elementos: que la prestación del servicio sea voluntaria, retribuida, ajena y dependiente, resaltando como elementos esenciales la dependencia y ajenidad, en definitiva tal como lo señala CÁMARA BOTÍA “... este precepto eleva la nota de dependencia o subordinación a criterio principal de distinción entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo...”²⁶.

En cambio, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA), en su art. 11.2 dispone:

“Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes [...].

²³ FERNÁNDEZ, M, “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas laborales*, núm. 151, 2020, p. 160.

²⁴ FERNÁNDEZ, M., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo”, *op. cit.*, p. 161.

²⁵ STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 16.

²⁶ CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, *op. cit.*, p. 11.

b) *No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.*

c) *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.*

d) *Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.*

e) *Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla”.*

El artículo 17.1 del LETA establece: *“Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente”*, tal como lo señala SÁNCHEZ-ARJONA, presenciamos una laboralización de *“las controversias judiciales de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, ya que se atribuye al orden social, a pesar que el contrato suscrito entre ambas partes tenga naturaleza civil, mercantil, o, inclusive, administrativa”*²⁷.

SÁNCHEZ-ARJONA, señala que este trabajador autónomo económicamente dependiente, *“es el que resulta más difícil de delimitar conceptualmente, al movernos en unas zonas fronterizas o grises entre el trabajador autónomo clásico, el trabajador por cuenta ajena y el autónomo económicamente dependiente”*²⁸, cobrando gran relevancia analizar los elementos claves de la relación laboral, y es la jurisprudencia la que logra adentrarse en el análisis profundo, a través de sentencias hitos en el ámbito social.

En este sentido, la STS de Madrid, Sala de lo Social, 902/2017, 16 de noviembre de 2017, Recurso 2806/2015, (repertorio), F.J. 3, que cita a su vez la STS Madrid, Sala de lo Social, 25 enero 2000, con Recurso 582/1999 (repertorio), F.J. 2, estableció en su Considerando Segundo: *“Es doctrina tópica que la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello si estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores el contrato tendrá indole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratos le dieran. Las funciones o requisitos del contrato son la prestación voluntaria de servicios por cuenta ajena mediante una retribución y dentro de la organización y dirección del empresario. La ajenidad del Trabajo, es decir la atribución de los frutos de este a un tercero es indiscutida, como también es clara la retribución en especie del mismo, autorizada por el artículo 26. del Estatuto de los Trabajadores, aunque no se haya espetado la proporción en el mismo establecida. Y a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter personal de la*

²⁷ SÁNCHEZ-ARJONA, M., “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Temas Laborales*, número 102, 2009, p. 167.

²⁸ SÁNCHEZ-ARJONA, “La tutela judicial de los TRADE... Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *op. cit.*, p. 159.

*prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario y la sustitución esporádica en la prestación de los servicios por familiares, estos caracteres tampoco están ausentes en la relación enjuiciada, pues las instrucciones y dirección de la empresa aparecen en los propios términos del contrato que previene la limpieza en "circunstancias especiales" que naturalmente ha de determinar en cada caso el empresario y dada la naturaleza de los servicios prestados y del empresario...”, o dicho de otra manera, la suma de ciertos indicios sirve para establecer una convicción sobre el tipo de vínculo existente entre las partes, de modo que lo determinante no será el *nomen iuris* del contrato sino la auténtica naturaleza del vínculo que las une²⁹.*

Y es precisamente como resultado de esa amalgama de conceptos entre trabajador, tal cual lo conocemos y un TRADE, es que empresas que operan a través de una App, contratan a “colaboradores”, para realizar trabajos, bajo un contrato mercantil tratando de encasillarlos como trabajadores por cuenta propia o autónomos económicamente dependientes³⁰. Señala ALVAREZ CUESTA, que este tipo de contratación trae como resultado que el empleador se vuelva invisible, y líquido, fluido y transparente al trabajador, con un doble significado: “... transparente por desaparecer para el Derecho Laboral y transparente por ser perfectamente aprehensible por el empresario en sus remozadas técnicas de control”³¹; provocando que el derecho laboral ni siquiera se aplique, sencillamente porque esa doble transparencia aparente ser de otra índole menos laboral.

3.3. Dependencia y ajenidad: elementos claves del contrato de trabajo

En este trabajo destacamos dos elementos claves dentro del contrato de trabajo, como son dependencia y ajenidad, elementos que han sido esenciales, y en el caso Glovo han mostrado una relevancia significativa, con independencia de la interpretación que se le haya otorgado en casos particulares.

Glovo es un ejemplo perfecto, pues del mismo hemos obtenido interpretaciones distintas, basta con leer la STS de Madrid, Sala de lo Social, 715/2019, 19 de septiembre de 2019, (repertorio), F.J. 3, la cual refiere que el demandante “*organizaba con total autonomía su propia actividad, sin sometimiento alguno al círculo rector y organicista empresarial, podía rechazar solicitudes de trabajo asignadas y disponía de la infraestructura productiva y del material propio necesario para el ejercicio de la actividad, aportando los medios necesarios para su desarrollo, siendo retribuido en virtud del resultado alcanzado en la ejecución*”.

²⁹ NIETO ROJAS, P., “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, *IusLabor*, núm. 1, 2019, p. 330.

³⁰ ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra los “Falsos Autónomos” En la prestación de servicios vía APP. El caso “Deleveroo” Comentario a la SJS Núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018”, *IusLabor*, núm. 2, 2018, p. 281, (<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:NI,ES/La+lucha+contra+los+“Falsos+Autónomos/WW/vid/772375041, consulta: 13/8/2021>).

³¹ ÁLVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra los “Falsos Autónomos” En la prestación de servicios vía APP. El caso “Deleveroo”, *op. cit.*, p. 281.

Con una lógica completamente distinta la STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 21, expresa que la demandada (Glovo) *“se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral”*. A continuación, abordamos ambos elementos claves.

3.3.A. Dependencia

En STS de Madrid, Sala de lo Social, 19 de febrero de 2014, recurso número 3205/2012 (repertorio), F.J. 2, define la dependencia o subordinación como la *“integración “en el ámbito de organización y dirección del empresario” (es decir, la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral) [...] cristalización de una larga elaboración jurisprudencial en la que se concluyó que no se opone a que concurra esta nota de la dependencia la “autonomía profesional” imprescindible en determinadas actividades”*.

A su vez, en STS de Madrid, Sala de lo Social, 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015_F.J. 3, delimita dependencia *“entendida como situación del trabajador sujeto, aún en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa”*³². También expresa, que *“Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación”*³³.

El TS explica en la Sentencia del caso Glovo, que los indicios comunes de dependencia son los siguientes: i) La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; ii) El desempeño personal del trabajo

³² STS de Madrid, Sala de lo Social, 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015 (repertorio) F.J. 3; STS de Madrid, Sala de lo Social, 1 de julio de 2020, recurso 3585/2018 (repertorio), F.J. 4; y STS de Madrid, Sala de lo Social, 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018 (repertorio), F.J. 4.

³³ STS de Madrid, Sala de lo Social, 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015 (repertorio) F.J. 3

aunque, no excluye el contrato de trabajo la existencia en determinados servicios de régimen excepcional de suplencias o sustituciones; iii) La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; iv) La ausencia de organización empresarial propia del trabajador³⁴.

Así también el TS entiende que existe contrato de trabajo, aunque el trabajador tenga libertad para elegir sus propios horarios o su jornada de trabajo, aunque no existan instrucciones por parte del empresario, inclusive la potestad del trabajador para rechazar trabajos encargados por el empresario, criterios que se encuentran presentes en la STS de Madrid, Sala de lo Social, 25 de septiembre de 2020, recurso 4746/2019 (Sentencia del caso GLOVO).³⁵

3.3.B. Ajenidad

En reiteradas sentencias³⁶ el TS ha considerado indicios comunes de la nota de ajenidad los siguientes: i) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; ii) La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela o indicación de personas a atender; iii) El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; iv) El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones. Además de otros factores como los que resulten de su trabajo para a la empresa, el trabajador o demandante no asume el riesgo empresarial y tampoco éste realiza inversión de capital³⁷.

Por lo cual, en STS de Madrid, Sala de lo Social, 20 de enero de 2015, núm. de Recurso 587/2014, (repertorio), F.J. 2, se ha pronunciado al respecto: “*c) Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera. De ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de hechos indiciarios de una y otra*”. Es decir, debemos realizar un examen de cada caso, pues tanto la dependencia como la ajenidad requieren de un estudio de pormenorizado y no generalizado.

³⁴ STS de Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 10.

³⁵ TODOLÍ SIGNES, A., “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IusLabor*, núm. 2, 2021, p. 34, (<https://adriantodoli.com/2021/07/12/nuevo-articulo-publicado-comentario-a-la-ley-rider-en-la-revista-iuslabor/>, consulta: 27/07/2021).

³⁶ STS de Madrid, Sala de lo Social, 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017_(repertorio), F.J. 4; STS de Madrid, Sala de lo Social, 1 de julio de 2020 , recurso 3585/2018 (repertorio), F.J. 4; y STS de Madrid, Sala de lo Social, 2 de julio de 2020, recurso 5121/2018 (repertorio), F.J. 4.

³⁷ STS de Madrid, Sala de lo Social, 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015 (repertorio), F.J. 3; STS de Madrid, Sala de lo Social, 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015 (repertorio), F.J. 3; y STS de Madrid, Sala de lo Social, 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017, (repertorio), F.J. 2.

Continúa la Sentencia antes citada expresando que; “... d) *Los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. e) Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario --y no del trabajador-- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones...*”³⁸.

El TS nos explica que la ajenidad, “*se manifiesta de forma inequívoca, porque es la demandada la que incorpora los frutos del trabajo para ofrecerlos como servicios de transporte a sus clientes, percibiendo directamente los beneficios de esta actividad. Los actores no son titulares de una organización empresarial propia, sino que prestan de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio. Esta prestación es el elemento fundamental del contrato, sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del trabajador se revela como predominante. Las altas en el Régimen Especial de Autónomos, el pago de licencia fiscal y la facturación con inclusión del IVA son sólo datos formales, que no se corresponden con la naturaleza del vínculo, ni definen su carácter; más bien forman parte del mecanismo que se ha puesto en marcha para tratar de descalificar la relación como laboral...*”³⁹.

3.4. Forma y jornada de trabajo

La empresa Glovo tenía establecido todo un esquema de trabajo, el demandante debía reservar una franja horaria en la que desea trabajar, aplicando auto asignación -disponible en su móvil, a partir de ese momento comenzaban a entrarles pedidos (slots) de acuerdo con su franja y zona geográfica, pudiendo aceptar el pedido de forma manual o automática⁴⁰.

³⁸ STS de Madrid, Sala de lo Social, 20 de enero de 2015, recurso 587/2014, F.J. 2.

³⁹ STS de Madrid, Sala de lo Social, 18 de octubre de 2006, recurso 3939/2005, F.J. 2.

⁴⁰ STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 2.

El repartidor o *glover*, podía rechazar un pedido previamente aceptado a media ejecución, siendo reasignado a otro repartidor de la misma zona, sin penalización alguna⁴¹, más adelante analizaremos esto, al referirnos al sistema de puntuación de los *glovers* y su penalización. La App de la empresa Glovo tenía control sobre la forma organizacional del trabajo, estableciendo claramente parámetros a seguir y líneas delimitadoras de lo que era posible y lo que no.

En relación a la forma de trabajo la empresa Glovo destaca que los *glovers*, tienen pleno dominio del ámbito de organización y dirección, porque elegían libremente el día y la hora en la que querían prestar servicios, en STS de Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre de 2020 (repertorio), F.J. 13, refiere que: *“libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, como la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo”*⁴².

Otro elemento dentro de la forma de trabajo es que los riders o *glovers* son los que aportan el medio de transporte (bicicleta, moto o automóvil) y el teléfono móvil, instrumentos que les ayuda a desempeñar su trabajo. En STS de Madrid, Sala de los Social, 26 de febrero de 1986 (repertorio), F.J. 2, consideró laboral la relación de unos mensajeros. El TS argumentó: *“La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte, la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores”*⁴³.

⁴¹ STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), antecedente de hecho segundo, punto cuarto.

⁴² STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 13.

⁴³ Sentencia que es citada a su vez, por la STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. 12.

El TS⁴⁴ se ha pronunciado sobre la existencia de contratos de trabajo, en el caso de contratistas con vehículo propio, “...sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del trabajador se revela como predominante”⁴⁵.

A medida que la relación laboral se transforma, también lo hacen los medios de producción, no obstante, hoy en día, un vehículo o cualquier medio de transporte, o algo tan simple como un teléfono móvil, pueden ser adquirido por cualquier persona y ello no debería ser determinante para su exclusión del ámbito de protección; manifestando que son dueños de los medios de producción, expresando en este sentido TODOLÍ SIGNES que “...los verdaderos medios de producción son los tecnológicos”⁴⁶, quienes dan las pautas y envían instrucciones, teniendo el control de la relación incluso más allá de nuestra percepción.

3.5. Remuneración a los riders

El pago de los servicios se realizaba de manera quincenal, esta “política de pagos por los servicios prestados y la remuneración a los repartidores es asumida exclusivamente por la empresa, lo que evidencia la existencia de cierta subordinación económica”⁴⁷, evidenciando que del trabajo desempeñado se recibe una compensación económica, asociada a un sistema de puntuación y como veremos más adelante con derecho a aplicarse una penalización.

Concerniente a la remuneración el TS Sala de lo Social ha explicado que “*el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el art. 26.1 ET comprensivo de la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo*”⁴⁸.

Otro aspecto por destacar es que la empresa Glovo, señala que no existe pacto de exclusividad, dejando cierto margen de libertad al *glover* para contratar con terceros, con

⁴⁴ STS Madrid, Sala de lo Social, 26 de febrero de 1986 (repertorio), F.J. 3.

⁴⁵ STS Madrid, Sala de lo Social, 18 de octubre de 2006, recurso 3939/2005, (repertorio), F.J. 2.

⁴⁶ TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IusLabor*, 3, 2015, p. 14, (<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:NI,ES/EL+IMPACTO+DE+LA+%E2%80%99CUBER+ECONOMY%E2%80%9D+EN+LAS+RELACIONES++LABORALES%3A+LOS+EFFECTOS+DE+LAS+PLATAFORMAS+VIRTUALES+EN+EL++CONTRATO+DE+TRABAJO/WW/vid/772291561>, consulta: 13/8/2021).

⁴⁷ FERNÁNDEZ, M., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo”, *op. cit.*, p. 167.

⁴⁸ STS de Madrid, Sala de lo Social, 29 de diciembre de 1999, recurso 1093/1999 (repertorio), F.J. 2 y STS de Madrid, Sala de lo Social, 25 de marzo de 2013, recurso 1564/2012 (repertorio), F.J. 4.

la salvedad, de respetar el límite de porcentaje de ingresos procedentes de Glovo, para seguir ostentando la condición de TRADE de ésta⁴⁹, lo que significa una condicionante para el *rider* que ejerce el trabajo, dejando claramente el espacio para que entendamos que estamos nuevamente ante la subordinación del *glover* frente a Glovo.

3.6. Sistema de puntuación

La OIT sostiene que “Las plataformas utilizan algoritmos para adecuar los trabajadores a los clientes mediante un proceso en el que resultan decisivas las puntuaciones que reciben los trabajadores. Estas valoraciones se determinan a su vez de forma algorítmica con arreglo a una serie de criterios, como los índices de aceptación y rechazo, que limitan la capacidad y libertad de los trabajadores para rechazar trabajos en la práctica”⁵⁰.

Glovo estableció un sistema de puntuación, en donde califica a los *glover* en tres categorías: principiante, junior y senior, aunque han existido versiones diferentes, básicamente el sistema se nutre de tres factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la empresa horas diamante, pudiendo obtener una puntuación máxima de 5 puntos⁵¹. Este sistema de puntuación se nutre del trabajo desempeñado por el *rider*, quien a su vez obtiene una remuneración por hacerlo, de lo contrario, se genera una consecuencia para el repartidor.

3.7. Poder sancionador de Glovo

Y como parte de este sistema de penalización, si un *glover* lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede cambiarlos de categoría, además de penalizar con 0.3 puntos cada vez que un repartidor no está disponible en la franja horaria reservada por él⁵², sanción que podía no ser aplicada, “si el repartidor tenía una justificación y lo comunicaba debidamente”⁵³.

Ese comportamiento sancionador de Glovo se evidencia, cuando los repartidores que rechazan o cancelan trabajos pueden ver afectados sus niveles de calificación y, en consecuencia, “la plataforma podía reducirles el acceso al trabajo, quitarles

⁴⁹ STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre de 2020, (repertorio), antecedente de hecho segundo, punto noveno.

⁵⁰ OIT, “Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, Ginebra, 2021, p. 8, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf, consulta 27/07/2021).

⁵¹ STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre de 2020, (repertorio), antecedente de hecho segundo, punto séptimo.

⁵² STS Madrid, Sala de lo Social, 805/2020, 25 de septiembre 2020 (repertorio), F.J. antecedente de hecho segundo, punto cuarto.

⁵³ NIETO ROJAS, P., “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, *op. cit.*, p. 334.

bonificaciones, cobrarles multas o incluso darlos de baja”⁵⁴, manifestándose el elemento subordinación una vez más, al estar obligado un *rider* a seguir las directrices de este tipo de plataforma digital, siendo evidente que es la empresa la que dicta sus políticas y directrices, y un *rider* se encuentra sujeto a las normas que se le aplican, comportamiento que denota la connotación laboral del actuar de la empresa.

3.8. App de Glovo

Podemos definir la App de Glovo como el medio, el instrumento tecnológico, utilizado tanto para el cliente final como para el *glover*, o dicho de manera más sencilla, sin App, no hay negocio, porque es ésta la que controla y desarrolla esta relación, es la App y su poder de control la que hace que sea la herramienta más importante, y si consideramos que está bajo el dominio de la parte empresarial podemos darnos cuenta que el *glover*, no está en posición ventajosa o privilegiada en esta relación, al contrario, sobre él se ejerce control y sobre el control hay subordinación.

Tal como lo señala FERNÁNDEZ DOCAMPO, “... se está obviando el instrumento fundamental y decisivo para poder ejercer la actividad como *rider* de Glovo y que es la propia App, titularidad de la empresa y que debe ser necesariamente descargada por los usuarios en sus dispositivos electrónicos, y en la que solo se admite el registro como repartidor tras la acreditación y cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos exigidos por la mercantil, que todo indica actúa como una auténtica, aunque enmascarada, empleadora”⁵⁵, tal como lo señalaba TODOLÍ SIGNES, los verdaderos medios de producción son en este momento los tecnológicos, poder que transfieren a una *App*, y a través de ella se ejerce el control que hemos analizado en apartados anteriores.

3.9. La geolocalización

KAHALE CARRILLO, señala que geolocalización “es conocida, a su vez, por las siglas GPS que significan en inglés *Global Positioning System*; es decir, Sistema de Posicionamiento Global. Que, como ya se ha comentado, es un sistema que permite posicionar cualquier persona u objeto sobre la Tierra con una precisión”⁵⁶, sin duda este sistema permite que Glovo pueda mantener permanentemente geolocalizados a los *glovers*.

El artículo 20 numeral 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que hace referencia a la Dirección y control de la actividad laboral, establece: “*El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo*

⁵⁴ OIT, “Perspectivas sociales y el empleo en el mundo”, *op. cit.*, p. 8, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf).

⁵⁵ FERNÁNDEZ DOCAMPO, M., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo”, *op. cit.*, p. 170.

⁵⁶ KAHALE CARRILLO, D., “La geolocalización como medio de control del trabajador”, *Temas Laborales*, núm.157, 2021, p. 145.

en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”, pudiendo materializarse tal como lo señala KAHALE CARILLO “a través de las nuevas tecnologías”⁵⁷ y los sistemas de control automatizados como es el de geolocalización, en donde se prescinde de mandos o controles directos por parte del empleador.

Esta nueva forma de control llamada “geolocalización” implica control y subordinación, por ejemplo: i) Cuando el *glover* no está en la zona y franja horaria reservada; ii) El registro de los kilómetros que recorre en cada servicio; iii) El tiempo que demora en cada servicio; iv) El período de tiempo que lleva inactivo; v) Los días que no realiza ninguna tarea. Además de brindar otros datos como saber dónde se mueve el repartidor, qué hace y con qué rapidez lo ejecuta, si este no cumple con las órdenes o directrices que la empresa establece; lo que genera penalización y la degradación de categoría o restarle asignación de pedidos⁵⁸.

Dicho de otra manera, estamos ante otras formas de controlar la actividad laboral, en donde “el centro de trabajo potencialmente es ahora todo aquel que pueda ser objeto de geolocalización y el tiempo de trabajo también puede ser potencialmente todo aquel en el que la actividad pueda prestarse empleando las TIC (...) No es preciso el control directo por otra persona, el mando intermedio, ya que esta tarea puede encomendarse a sistemas de control automatizados sean cámaras, ordenadores, sistemas de geolocalización, etc.”⁵⁹. En relación con el tema de geolocalización conviene traer a colación la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2019, en donde se plantean cuestiones interesantes sobre el teléfono móvil y el uso de una aplicación durante toda la jornada laboral del trabajador, en tiempo real y mediante geolocalización, refiere la sentencia antes citada “... que los datos localización de una persona constituyen datos de carácter personal (...) si bien la implantación de dicha medida, en cuanto que supone una injerencia en los derechos fundamentales de los trabajadores, ha de superar el denominado juicio de proporcionalidad”⁶⁰.

En otras palabras, la ponderación de derechos nos debe conducir por medidas menos invasivas o las que afecten en menor medida (intimidación y protección de datos personales), pero que logren ser efectivas para el desarrollo de la actividad, es decir, podemos hacer uso de la geolocalización, pero siempre en proporción al fin que procuremos desarrollar.

4. CAUSA Y EFECTOS DE LA “LEY RIDER”

El Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo⁶¹, conocida como la “Ley *rider*”, nace a causa de la STS que analizamos en líneas atrás, sentencia que logra unificar la doctrina dispar

⁵⁷ KAHALE CARRILLO, D., “La geolocalización como medio de control del trabajador”, *op. cit.*, p. 146.

⁵⁸ En lo que Glovo denomina horas diamante, siendo las horas de mayor actividad para un *rider*.

⁵⁹ SJS núm. 33 de Madrid, 53/2019, Sala de lo Social, 11 de febrero de 2019, (repertorio), F.J. 2.

⁶⁰ SAN núm. 13 de Madrid, 13/2019, Sala de lo Social, de 6 de febrero de 2019, (repertorio), F.J. 6.

⁶¹ 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.

que existía sobre las plataformas digitales de reparto, siendo los criterios plasmados en dicha sentencia, los que inspiraron que el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado de la siguiente manera:

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

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

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción: *Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.*

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

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

Uno de los grandes efectos de esta nueva normativa, amén de los claroscuros que está presente, o de los aciertos o desaciertos, que sin duda podemos encontrar, es que marca un antes y un después. La “Ley Rider”, incluye dos grandes disposiciones; la primera, se enmarca en los efectos de los algoritmos y la inteligencia artificial en el trabajo de cualquier empresa que use estos modernos sistemas tecnológicos, y la segunda, es una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto⁶².

Referente a la primera, se desprende la obligación que tendrán las empresas a que se informe de las reglas e instrucciones, en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. La pregunta es ¿a quién se debe informar?; no está de forma expresa en la ley, pero sin duda, es a los trabajadores o sus representantes, o a través del colectivo de trabajadores o su representación legal.

Con relación a la segunda, introduce una nueva disposición adicional sobre la presunción de laboralidad de las actividades de reparto, o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía por parte de las empleadoras, que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa o indirecta a través de una plataforma digital.

⁶² TODOLÍ SIGNES, A. “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *op. cit.*, p. 32, (<https://adriantodoli.com/2021/07/12/nuevo-articulo-publicado-comentario-a-la-ley-rider-en-la-revista-iuslabor/>, consulta: 27/07/2021).

Señala SIRVENT HERNÁNDEZ⁶³, que estamos ante una presunción “*iuris tantum*”, opinión que comparte TODOLÍ SIGNES, pues plantea que puede interpretarse como una presunción *iuris tantum*⁶⁴ o *iuris et de iure*, si se cumplen los requisitos siguientes: “i) que las actividades de reparto o distribución sean personales y retribuidas; ii) que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa, indirecta o implícita a través de una plataforma digital; iii) que se use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo”⁶⁵.

4.1. Aciertos de la “Ley Rider”

Dentro de los efectos positivos de la “Ley Rider”, entendemos que busca igualdad, menciona SIRVENT HERNÁNDEZ, que la “...norma garantiza igualdad de trato entre las empresas tradicionales y las que utilizan medios de control digital mediante la gestión de datos algorítmicos”⁶⁶, a pesar de ello, debemos considerar que la igualdad más importante debe darse en el ámbito de reconocimiento de derechos entre un trabajador formal y un *rider*, para que sea este último, el que goce de las mismas prerrogativas que el primero, por ese motivo la normativa parte como uno de sus enunciados principales la presunción de laboralidad, en busca de esa igualdad de derechos.

Otro de los efectos positivos de la “Ley Rider”, es el reconocimiento de derechos a la información de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial⁶⁷. Al reconocer el derecho de información a la representación legal de la plantilla en la “Ley Rider”, resulta en una regulación pionera en Europa⁶⁸ e incluso en el contexto internacional⁶⁹.

Dicho de otra manera “la fuerza expansiva de esta presunción legal, que incide de manera decisiva en la eliminación de la figura de falsos autónomos y por lo tanto asimismo en la desvirtuación de la utilización fraudulenta de estas formas societarias para escapar a la calificación de laboralidad plena de la relación de trabajo”⁷⁰, siendo trascendente esta

⁶³ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Rider. Quale Lavoro?” *op. cit.*, p. 207.

⁶⁴ Decantándose por esta opción.

⁶⁵ TODOLÍ SIGNES, A., “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *op. cit.*, p. 37.

⁶⁶ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Rider. Quale Lavoro?”, *op. cit.*, p. 209.

⁶⁷ CRUZ VILLALÓN, J., “La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial”, *Blog de Cruz Villalón*, 2021, (Blog de Jesús Cruz Villalón: mayo 2021 (jesuscruzvillalon.blogspot.com), consulta 28/07/2021).

⁶⁸ GINÈS I FABRELLAS, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “LEY RIDER”, *op. cit.*, p. 3, (<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/389840/483253>, consulta: 28/07/2021).

⁶⁹ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Rider. Quale Lavoro?”, *op. cit.*, p. 206.

⁷⁰ BAYLOS GRAU, A., “Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders”, *LaBoUR & Law Issues*, vol. 7, no. 1, 2021, p. 8.

presunción de laboralidad pues representa un paso positivo dentro de la protección de los trabajadores de las plataformas digitales de reparto.

4.2. Críticas a la “Ley Rider”

La “Ley Rider” no está exenta de críticas, pues parte estableciendo una presunción de laboralidad de las plataformas digitales de reparto, sin embargo, esto deja fuera de su protección⁷¹ a las personas que trabajan en otras plataformas de trabajo a demanda como, por ejemplo, plataformas de limpieza o cuidado; personas en tareas online, tales como: *Upwork*, *Amazon Mechanical Turk* o *Fiverr*⁷².

Sin duda, es una respuesta parcial la que se está dando al mundo de las plataformas digitales, constituyendo los primeros pasos de una regulación en pro del trabajo en plataformas digitales de reparto, que puede servir como vía interpretativa⁷³ y futura referencia para el resto de los trabajos en plataforma.

La presunción de laboralidad es uno de los grandes cambios que presenta la ley, pero basta con analizar con detenimiento para cuestionarnos que es lo que se presume porque si “el trabajador debe demostrar la presencia de todos los presupuestos sustantivos del contrato de trabajo exigidos por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, la prestación personal de sus servicios por cuenta ajena, la percepción de una retribución y la subordinación al empleador...”⁷⁴, se dificulta entender en qué consiste la presunción. Reflexionaba SANGUINETI y se preguntaba, cuando la ley plantea la presunción de laboralidad, “... ¿qué es lo que se presume? (...) Con lo que, en realidad, es difícil entender que se esté presumiendo algo”⁷⁵, con la novedad que ahora si podemos presumir laboralidad dentro del ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Otra crítica a la ley parte de la letra d) en el artículo 64.4 E.T., sobre ese derecho de información que surge, esa obligación que pasa a tener la empresa, pero la duda nace, sobre qué exactamente informará la empresa, porque si nos llenamos con la letra de ley “... parámetros, reglas e instrucciones”, nos queda a deber, porque el mundo de la inteligencia artificial es complejo y para pedir información necesitamos saber buscar.

⁷¹ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N. “Rider. Quale Lavoro?” *op. cit.*, p. 209.

⁷² GINÈS I FABRELLAS, A. “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “LEY RIDER”, *op. cit.*, p. 2, (<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/389840/483253>, consulta: 28/07/2021).

⁷³ TODOLÍ SIGNES, A., “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider”, *op. cit.*, p. 42, (<https://adriantodoli.com/2021/07/12/nuevo-articulo-publicado-comentario-a-la-ley-rider-en-la-revista-iuslabor/>, consulta: 27/07/2021).

⁷⁴ SANGUINETTI RAYMOND, W., “La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias”, *Trabajo y derecho*, núm. 82, 2021, p. 4.

⁷⁵ SANGUINETTI RAYMOND, W., “La presunción de laboralidad de los riders o cómo se consiguió la cuadratura del círculo de la laboralidad”, *El blog de Wilfredo Sanguinetti*, 2021, (<https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2021/05/15/la-presuncion-de-laboralidad-de-los-riders-o-como-se-consiguio-la-cuadratura-del-circulo-de-la-laboralidad/>, consulta: 21/08/2021).

SIRVENT HERNÁNDEZ, señala: “No se concretan los medios ni los contenidos mínimos en cuanto a la información que debe suministrar la empresa para que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar adecuadamente sus funciones de vigilancia y control de legalidad, siendo ésta una cuestión que puede ser objeto de precisión por medio de la negociación colectiva”⁷⁶, adquiriendo en este sentido mayor relevancia los representantes de los trabajadores.

5. REFLEXIONES FINALES: EL FUTURO DEL DERECHO LABORAL

En definitiva, las plataformas digitales de reparto han introducido un nuevo modelo de negocio, teniendo una App como centro de su eje, desencadenando una relación laboral con menor dependencia y subordinación, aportando una connotación interesante como es la aparente libertad que tiene quien presta el servicio al momento de desempeñar el trabajo. De cualquier manera, resaltamos que es la plataforma, la que hace que exista un control pormenorizado sobre el quehacer de un repartidor, control muchas veces imperceptible, lo que da al *rider* esa falsa sensación de libertad, pues no significa que las formas de control hayan desaparecido -al contrario-, simplemente “se han transformado”⁷⁷.

En este trabajo explicamos el concepto de trabajador regulado en el ET, así también el concepto de TRADE regulado en el LETA. Resumiendo lo planteado, afirmamos que independientemente del nombre que se le asigne al contrato o al tipo de relación que exista entre la empresa Glovo y un *rider*, sea por error en su denominación o, por beneficio de alguna de las partes, resulta necesario examinar los elementos claves de la relación laboral, tales como dependencia y ajenidad, entendiéndose que ambos elementos irán adecuándose a la nueva realidad de trabajos, que incluyan plataformas *start up* y *on demand*, mismas que hacen que surjan trabajos que no existían cuando el Derecho laboral nació, lo cual implica, que este Derecho debe ir adaptándose junto con los nuevos modelos de negocio y las nuevas formas de contratación.

A su vez, la asignación de la zona geográfica y horaria revela el poder de dirección que tiene la empresa GLOVO y cualquier plataforma digital de reparto que utilice el mismo modelo de negocio, lo que es innegable en este punto, es la situación de dependencia, característica fundamental de una relación laboral. TODOLÍ SIGNES, sostiene en este sentido que “... quien recoja los datos del cliente final, los almacene y los utilice para mejorar el negocio tendrá visos de ser el verdadero empresario. Mientras que quién solamente aporta mano de obra sin recoger, almacenar datos de sus clientes difícilmente

⁷⁶ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N. “Rider. Quale Lavoro?”, *op. cit.*, p. 211.

⁷⁷ TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, (dir. Rodríguez-Piñero, M., (dir.), Hernández-Bejarano, M. (dir.), Madrid, Bomarzo, 1.ª ed., 2017, p. 231.

podrá ser empresario y es que es básico para todo empresario recoger los máximos datos posibles de sus clientes y de potenciales clientes para hacer crecer su negocio”⁷⁸.

Aparentemente el trabajador refleja mayor independencia cuando desempeña su trabajo en alguna de las plataformas digitales de reparto, que cuenten con una App, sin embargo, esa es una falsa independencia, porque es precisamente la tecnología de esas plataformas las que hacen que se tenga del trabajador un mayor control, sin siquiera percibirse y en esa falsa sensación de independencia, es donde radica el mayor problema. Es por ello, que el derecho laboral empieza a regular esta forma de contratación, siendo esto solo el inicio de un mayor control sobre este tipo de relaciones laborales, que se vislumbra para quedarse.

Señala SIRVENT HERNÁNDEZ, que: “Estamos ante una forma distinta de organizar la actividad productiva que rompe la estructura clásica de las empresas, conviviendo así formas tradicionales de empleo, basados en la regularidad del lugar y del tiempo de trabajo con otra suerte de ocupaciones que se alejan de estos parámetros en las que coexiste una gran autonomía organizativa del trabajador y una amplia disponibilidad de este último respecto de la empresa, difuminando en muchas ocasiones las notas de dependencia y ajenidad típicas de la relación laboral”⁷⁹.

La Sentencia de GLOVO, valora los elementos que están presentes en la relación laboral, resaltando dicha Sentencia que estamos ante un vínculo de carácter laboral, siendo este el primer paso para unificar la jurisprudencia, lo que desencadenó en la aprobación de la “Ley Rider”, comprobándose una vez más, que las normas laborales deben adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo y ajustar su legislación, evidenciando que la realidad material siempre irá un paso adelante a la realidad formal, adecuándose los conceptos a las nuevas realidades; en función de lo aquí expresado, debemos hablar de “conceptos flexibles”, cuando estamos ante “trabajos flexibles”.

Los efectos de la “Ley Rider” trastocan las plataformas digitales en dos vías, como hemos mencionado en líneas anteriores, porque introducen la presunción de laboralidad para las plataformas digitales de reparto, que trabajan bajo el sistema *crowdsourcing off line*, sin embargo, sus efectos serán aprovechados por las plataformas *on line*, sentando un precedente, no solo para las plataformas digitales, sino también para otros tipos de sectores que utilizan como forma de contratación los TRADE, siendo esto la punta del iceberg y el gran paso en la consolidación del derecho laboral ante las plataformas digitales.

No menos importante, es la obligación que tendrán las empresas a que se informe de las reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, si bien, esto genera muchas interrogantes, resulta cierto que agrega una obligación que antes las empresas que funcionaban bajo este modelo de negocio no

⁷⁸ TODOLI, A., “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *op. cit.*, p. 236.

⁷⁹ ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N. “Rider. Quale Lavoro?” *op. cit.*, p. 205.

tenían, y que en el futuro cercano será interesante observar, cómo fluye el flujo de información que se pida por parte de los trabajadores y la que se conceda por la parte empleadora.

En conclusión, lo que hemos planteado en estos párrafos es un claro indicio en dirección opuesta a la “huida del derecho laboral”, siendo estos los primeros pasos en lo que llamo “el retorno del derecho laboral”, aunque creo que nunca se fue del todo, siempre estuvo ahí, solo hacía falta un impulso para que sus efectos se sintiesen más fuertes que nunca, ante esta nueva realidad puede ser que estemos presenciando la transformación del derecho laboral tal como lo conocimos, para dar lugar a la metamorfosis de este derecho.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGOTE EGUIZABAL, R. “On demand economy: 10 claves de entendimiento laboral”, *Iuslabor* núm. 1, 2017, p. 3, (disponible en: 71484e3b-703b-00d2-d6c2-fc2771db6bc6 (upf.edu), consulta: 29/07/2021).
- ALVAREZ CUESTA, H., “La lucha contra los “Falsos Autónomos” en la prestación de servicios vía APP. El caso “Deliveroo” Comentario a las SJS Núm. 6 Valencia, de 1 de junio de 2018”, *Ius Labor*, núm. 2, 2018.
- BAYLOS GRAU, A., “Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders”, *LaBoUR & Law Issues*, vol. 7, no. 1, 2021, p. 8. ISSN: 2421-2695
- BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, I., “Economía de las plataformas y contrato de trabajo”, Ponencia realizada en las XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, 2018, Blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, (disponible en: <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economyy-contrato-de-trabajo-ponencia>, consulta: 29/07/2021).
- BYHOVSKAYA, A., BOIX, I., CASTAÑO, C., DE STEFANO, V., DEL AGUILA, A., DEGRYSE, C., DOZ, J., EVANS, J., GARMENDIA, C., GOERLICH, J., HUSSON, M., JIMÉNEZ, J., LINARES, J., LINARES, P., LOUÇÃ, F., LÓPEZ, V., MAJÓ, J., MARTÍN, A., MARTÍNEZ, J., MARTÍNEZ, X., MEDINA, F., ROCA, A., SÁNCHEZ, V., SUBIRATS, J., “¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”, *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, núm. 27, 2016, p. 151-165.
- CÁMARA BOTÍA, A., “La prestación de servicios en plataformas digitales: ¿trabajo dependiente o autónomo?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, 2019, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, p. 11-14.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial”, *Blog de Cruz Villalón*, 2021, (Blog de Jesús Cruz Villalón: mayo 2021 (jesuscruzvillalon.blogspot.com), consulta 28/07/2021).

- DE ESTEFANO, V., “La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social”, *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nueva etapa núm. 27, 2016, p. 154-157.
- FERNÁNDEZ DOCAMPO, M., “Análisis casuístico de la prestación de servicios de los riders de Glovo a través del contenido fáctico de las resoluciones judiciales”, *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, págs. 157-173.
- FENÁNDEZ PRIETO, M., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso Deliveroo”, *Temas laborales*, núm. 1451, 2020, págs. 193-217.
- GINÈS I FABRELLAS, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “LEY RIDER””, *IusLabor*, núm. 2, 2021, p. 1-3, (<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/389840/483253>, consulta: 28/07/2021).
- KAHALE CARRILLO, D., “El despido de los trabajadores por la automatización de sus puestos de trabajo: ¿es posible?”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, 2020, págs. 213-231, DOI: <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2020.i2.08>
- MORÓN PRIETO, R., “El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del caso GLOVO”, *Análisis Jurisprudencia*. p. 153-165.
- NIETO ROJAS, P., “Nuevamente sobre la laboralidad del vínculo contractual de los prestadores de servicios en plataformas digitales. Comentario a la SJS, número 39, de Madrid, de 3 de septiembre de 2018”, *IusLabor*, núm. 1, 2019, ISSN 1699-2938, p. 327-341, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.11>.
- OIT, “Perspectivas sociales y el empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo”, Ginebra, 2021, p. 8, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf, consulta 27/07/2021).
- SÁNCHEZ-ARJONA, M., “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009, p. 159-167.
- SANGUINETTI RAYMOND, W., “La presunción de laboralidad de los riders o cómo se consiguió la cuadratura del círculo de la laboralidad”, *El blog de Wilfredo Sanguinetti*, 2021, (<https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2021/05/15/la-presuncion-de-laboralidad-de-los-riders-o-como-se-consiguio-la-cuadratura-del-circulo-de-la-laboralidad/>, consulta: 21/08/2021).

- SANGUINETTI RAYMOND, W., “La laboralización de los trabajadores de las plataformas de reparto y sus consecuencias”, *Trabajo y derecho*, núm. 82, 2021, p. 4.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IusLabor*, núm. 2, 2021, p. 28-65, (<https://adriantodoli.com/2021/07/12/nuevo-articulo-publicado-comentario-a-la-ley-rider-en-la-revista-iuslabor/>, consulta: 27/07/2021).
- TODOLÍ SIGNES, A., “El impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IusLabor* 3, 2015, p. 1-25, ISSN 1699-2938.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, (dir. Rodríguez-Piñero, M., (dir.), Hernández-Bejarano, M. (dir.), Madrid, Bomarzo, 1.ª ed., 2017, p. 231.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Nuevos indicios de laboralidad en la economía de plataformas virtuales (Gig economy)”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 140, 2017/18, págs. 95-103.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista”, *Lan Harremanak*, núm. 41, 2019, p. 17-41, (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>).
- TRILLO PÁRRAGA, F. “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016, p. 67-68.
- ZAPPALÀ, L., DI CATALDO, L., PIGLIALARMI, G., MARZO, C., SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “Rider. Quale Lavoro?” *Professionalità Studi*, núm. 1/IV, 2021, p. 1-216. ISSN 0392-2790.