

PLATAFORMAS DIGITALES Y LABORALIZACIÓN DE LOS RIDERS: UN ESTUDIO CRÍTICO DE LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA A PARTIR DEL CASO DE GLOVO

Digital Platforms and the Laborization of Riders:
a Critical Analysis of Doctrine and Jurisprudence in the Glovo Case

CLARA MARÍA ARRONDO ASENSIO

Becaria de Investigación del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Málaga (UMA)

<https://orcid.org/0009-0009-9221-5810>

E-mail: claratuderini@gmail.com

RESUMEN: Este trabajo analiza la laborización de los riders de plataformas digitales, enfocándose en el caso de Glovo. Se incluye una aproximación a la economía de plataformas y el trabajo localizado, evaluando la relación de los riders con el trabajo asalariado. Se examinan fallos de los Juzgados de lo Social y la sentencia del Tribunal Supremo que originó la Ley rider, junto con su impacto en otras plataformas y la intervención del Derecho Penal. Finalmente, se compara la Directiva Europea sobre trabajo en plataformas digitales con la legislación española, añadiendo reflexiones críticas sobre la regulación y las condiciones laborales.

PALABRAS CLAVE: Glovo; plataformas; laborización; derechos; riders.

ABSTRACT: This paper examines the laborization of digital platform riders, emphasizing the Glovo case. It introduces the platform economy and localized labor, scrutinizing riders' employment relationship under salaried work characteristics. The analysis includes Social Court rulings and the pivotal Supreme Court judgment leading to the Rider Law, addressing its ramifications for other platforms and the encroachment of Criminal Law. Additionally, the study assesses the European Directive on platform work, contrasting it with Spanish legislation. Critical reflections are offered on regulatory frameworks and labor conditions, contributing to an academic discourse on the evolving legal landscape of platform-based work.

KEYWORDS: Glovo; digital platforms; laborization; rights; riders.

I. INTRODUCCIÓN. II. UN BREVE MARCO CONCEPTUAL: ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, PLATAFORMAS DIGITALES Y DE TRABAJO LOCALIZADO. III. ESTUDIO DEL CASO: LA PLATAFORMA DIGITAL GLOVO ANTE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ASALARIADO. 3.1. Numerosos litigios, jurisprudencias contradictorias y la llegada de la Ley rider. 3.2. Impacto de la Ley rider en el trabajo ofrecido por otras plataformas digitales. 3.3. Trabajar en Glovo como rider: pasado reciente y presente ante la vía penal. 3.4. La Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. V. BIBLIOGRAFÍA.

Información del artículo:

Fecha de recepción: 20/03/2025

Fecha de aceptación: 19/06/2025

Cómo citar este artículo:

Arrodo Asensio, Clara María. (2025). Plataformas digitales y laborización de los riders: un estudio crítico de la doctrina y la jurisprudencia a partir del caso de Glovo. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (34), junio, 147-164. <https://doi.org/10.25115/ridj.vi34.10558>

I. INTRODUCCIÓN

El debate público sobre la creciente expansión del empleo en las plataformas digitales y la economía de plataformas constituye actualmente un tema de largo recorrido. La transformación radical que las nuevas tecnologías han supuesto a nivel global ha dado lugar a nuevas dinámicas y retos en el mercado laboral. En el centro de esta economía de plataformas se encuentran las personas trabajadoras de las plataformas digitales de reparto, conocidas como *riders*, cuya clasificación laboral ha desencadenado una intensa controversia jurídica y social, especialmente en relación con la naturaleza de las relaciones laborales con estas plataformas y las condiciones en las que desempeñan su labor.

En los últimos años, diferentes Juzgados de lo Social han clasificado este trabajo de forma contradictoria: algunos se inclinaron por las notas características del trabajo asalariado, mientras que otros consideraron a los *riders* como trabajadores por cuenta propia. Este escrito aborda, desde un enfoque crítico, el fenómeno de la laboralización de los *riders*, tomando como eje principal el caso de la plataforma digital Glovo en España.

A través de un marco conceptual que permite explorar los conceptos clave de la economía de plataformas y el trabajo digital localizado, este trabajo profundiza en el estudio del caso de Glovo. Se analizan los diferentes modelos de negocio que esta empresa ha adoptado, en lo que parece ser un esfuerzo constante para evitar el cumplimiento de la legislación, tras la sentencia del Tribunal Supremo que falló a favor de la laboralización de los *riders* y la promulgación de la Ley Rider, normativa pionera en la regulación de este sector en España. Este análisis resulta especialmente relevante, ya que solo a través de la comprensión de este proceso es posible entender cómo este caso ha motivado una reforma del Código Penal. Asimismo, se examina la evolución del trabajo ofrecido por otras plataformas digitales en el contexto de dicha ley, reflexionando sobre la situación actual de estas empresas y los desafíos derivados del ámbito penal.

Finalmente, el trabajo aborda el marco jurídico europeo, incorporando un análisis de la reciente Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, contrastándola con la legislación nacional ya consolidada.

Con el enfoque comparativo adoptado, este escrito busca evaluar tanto los avances como los conflictos que emergen en la regulación del trabajo en plataformas digitales, así como las principales resistencias planteadas contra esta regulación. Al ofrecer un camino para reflexionar sobre las futuras transformaciones de este sector en España y Europa, se proporciona una visión integral y crítica de uno de los temas más relevantes y controvertidos del mundo laboral contemporáneo. Este análisis aspira a dotar al lector de las herramientas necesarias para comprender las tensiones entre innovación tecnológica, derechos laborales y justicia social.

II. UN BREVE MARCO CONCEPTUAL: ECONOMÍA DE PLATAFORMAS, PLATAFORMAS DIGITALES Y DE TRABAJO LOCALIZADO

En la década de los años 90, la economía de plataformas se iba desarrollando de forma rápida, impulsada gracias a las nuevas tecnologías y a los avances que estas traían de la mano desde los teléfonos inteligentes hasta la conexión a internet de alta veloci-

dad¹. Aunque no existe una definición exacta de este tipo de economía y se han utilizado varios términos para hacer alusión a la misma, cómo economía “colaborativa”, “de trabajo esporádico”, “a la carta”, “bajo demanda”, entre otros, parece haber un consenso a la hora de referirse a la misma como “economía de plataformas” porque conecta con la realidad de que las actividades económicas a las que se hacen alusión se realizan con la intermediación de plataformas digitales. Pero... ¿Qué son las plataformas digitales? A esta difícil pregunta hay que volver a reiterarse en la inexistencia de una definición exacta. Estas plataformas han sido descritas como aquellas “infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar y, además, posicionarse como intermediarios”² y por su parte, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (en adelante, OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y Eurostat las han definido como aquellas interfaces digitales o entidades proveedoras de servicios en línea que se posicionen, a su vez, entre otras entidades proveedoras de bienes y servicios y su clientela³.

La economía de plataformas funciona abarcando multitud de actividades, multitud de tipos de plataformas y distintos modelos de negocios, así como diferentes sectores. Las plataformas digitales pueden funcionar entre empresas (B2B), entre empresas y consumidores (B2C), o entre pares (P2P)⁴. Si bien las más conocidas y las que más crispación han elevado entre la población han sido las plataformas de reparto, hay que tener en cuenta que cuando hacemos alusión a esta economía, abarcamos una infinitud de actividades económicas: alojamiento, estudios de mercado, artes, entretenimiento y ocio, información, publicidad, el cuidado, efectos personales y domésticos, transporte...⁵. El tamaño y la relevancia que ha alcanzado la economía de plataformas ha revolucionado el entorno laboral tal y como lo conocíamos, en ella, participan “miles de millones de usuarios que se sitúan en la parte de la oferta o de la demanda, millones de desarrolladores de aplicaciones, miles de empresas de infraestructuras digitales y cientos de empresas de plataformas de múltiples lados”⁶.

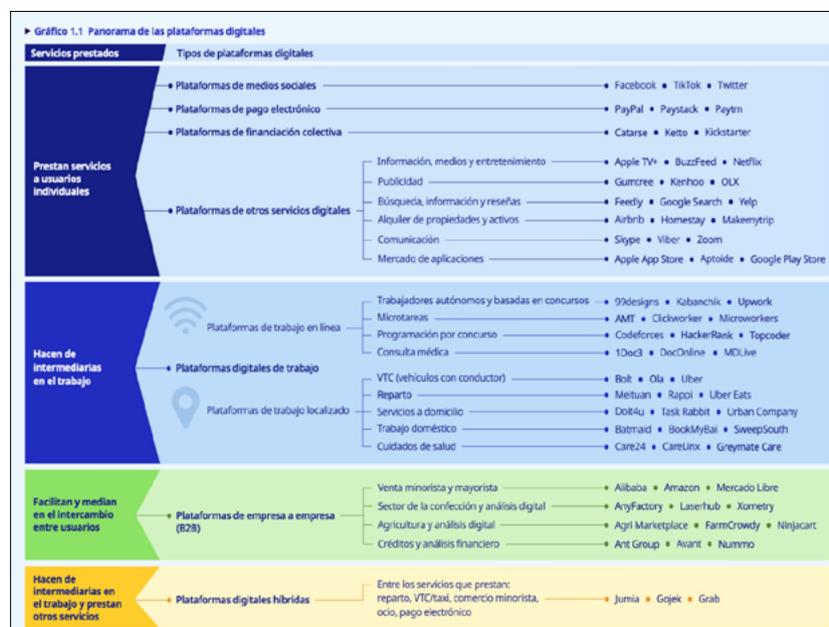
Estas plataformas han sido diseñadas con el objetivo de proponer una interacción fácil entre la clientela y proveedores, así, generan valor en ambos lados de la cadena, así, el valor de la plataforma se define en gran medida por su capacidad a la hora de conectar la oferta y la demanda⁷. De entre todos los tipos de plataformas digitales que existen, las que, con diferencia, predominan, son las plataformas digitales que median el trabajo. Este tipo de plataformas se caracterizan por mediar entre las empresas, la clientela y las personas trabajadoras. Actualmente, se han catalogado en dos tipos, las plataformas de trabajo en línea y las plataformas de trabajo localizado⁸ o también llamadas, plataformas basadas en

- 1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2024, pág. 12.
- 2 SRNICEK, N. y DE SUTTER, L., *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017, pág. 30.
- 3 OCDE, OIT y Unión Europea, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, París, OECD Publishing, 2023, pág. 40, disponible en: <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.
- 4 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2021, pág.45.
- 5 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 13.
- 6 ACS, Z. J. et al., *The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021*, Small Business Economics 57, núm. 4, 2021, pág. 3, disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00561-x>.
- 7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 13.
- 8 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* op.cit., pág.48.

la ubicación⁹. En las primeras, las personas trabajadoras prestan sus servicios a distancia (traducción, programación, autónomos...) y en las segundas, las tareas encomendadas las realizan personas físicas en un lugar específico (servicios de transporte, de reparto, doméstico, cuidados...). Así, plataformas como Glovo, Deliveroo y Uber Eats, son plataformas de trabajo localizado que han recibido una atención sumamente notoria en los últimos años¹⁰.

Cuando surgieron las plataformas digitales de trabajo, las relaciones laborales tradicionales empezaron a cambiar: se reorganizaron para convertirse en servicios realizados por trabajadores por cuenta propia o contratistas independientes. Así, bajo demanda, los trabajos eran remunerados a destajo y se debían aportar los propios bienes de equipo, a pesar de no poder gozar de libertad de autonomía para la organización del trabajo. Pese a la afirmación de estas empresas de actuar como meras intermediarias¹¹, la OIT afirmaba y afirma lo contrario: detrás de este modelo empresarial siempre hay un algoritmo que ofrece y adjudica las tareas, definiendo el tiempo y la remuneración del trabajo, calificando a las personas trabajadoras, usando la geolocalización para conocer la ubicación de la persona, registrado las tareas diarias que realiza y controlando los plazos de entrega...¹². En España, las notas características del trabajo por cuenta propia se contrariaban bajo este formato de negocio, y, suponía que los riders pudieran estar viendo menoscabados sus derechos laborales tanto individuales como colectivos, (libertad sindical, prevención de riesgos laborales, retribución mínima, convenio colectivo aplicable, derechos de representación, conflictos colectivos...), en todo el mundo, el debate estaba servido: ¿Suponía, paradójicamente, el avance tecnológico, una vuelta a tiempos pasados? ¿Existía una desprotección de las personas trabajadoras de este tipo de plataformas?

Gráfico 1: panorama de las plataformas digitales



Fuente: OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2021, pág.48.

9 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 16.
 10 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* op.cit., pág.48.
 11 *Ibidem*.
 12 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 24.

Resolver las diferentes cuestiones era asunto de especial importancia, pues la protección que ostentan todas las personas trabajadoras, de manera general en los diferentes países, depende directamente de la situación laboral que ostentan¹³, siendo diferentes los derechos y las obligaciones que se obtienen al trabajar por cuenta propia que al trabajar por cuenta ajena.

III. ESTUDIO DEL CASO: LA PLATAFORMA DIGITAL GLOVO ANTE LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO ASALARIADO

Glovo, una de las empresas emergentes más notables de España, ha vivido un importante desarrollo desde su creación en 2015, y, aunque esté calificada de startup especializada en el envío o reparto de comida a domicilio también reparte productos de diferentes categorías. Al principio fue fundada como una pequeña compañía de tres trabajadores, pero ahora se ha convertido en un gigante tecnológico con presencia en más de veinte países de Europa, África y Medio Oriente y que ha llegado a valer 2.300 millones de euros¹⁴. Glovo está presente en más de 1.300 ciudades y cuenta con 63.000 “riders” o “glovers” (personas repartidoras de los envíos solicitados a través de la plataforma) activos al mes, de los cuales 15.000 operaban en España en 2023¹⁵. La compañía, por un lado, gana dinero cobrando los gastos de envío a sus usuarios por cada pedido y, por otro, estableciendo una serie de comisiones a los restaurantes que quieren aparecer en la aplicación. De forma que, si Glovo se llevaba 7 euros por un pedido de 20 euros, con ese dinero debía pagar al rider que realizó el envío¹⁶.

Basándonos en estos datos aportados (falta de capacidad de organización del trabajo, control algorítmico, remuneración dependiente...) el debate que suscitaban las plataformas digitales de reparto se circunscribía en la verdadera naturaleza jurídica de la prestación de servicios: ¿Eran los trabajadores de Glovo verdaderos autónomos? ¿Suponía esta nueva forma de trabajo una huida ilícita del Derecho del Trabajo¹⁷ que desprotegía a las personas trabajadoras de la plataforma? La doctrina básica hace que, si evaluamos el caso desde un plano teórico, en principio, la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia parezca sencilla¹⁸, aunque no resulta así cuando se hace la distinción de forma práctica.

Para responder a estas preguntas debemos atenernos a las características que defensorias de una relación laboral: la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la remuneración. Así pues, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) definía en su ámbito de aplicación refería a los trabajadores “*que voluntariamente presten sus servicios retri-*

13 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 62.

14 GARCIA ALCALDE, L., “Glovo, todo lo que tienes que saber: cuál es su historia, su futuro bajo el paraguas de Delivery Hero, su cuenta de resultados, cómo gana dinero y cuánto ganan sus empleados”, *Business Insider*, 2 de enero de 2023, Disponible en: <https://www.businessinsider.es/consumo/glovo-todo-debes-saber-app-reparto-1167392>.

15 *Ibidem*.

16 *Ibidem*.

17 MORENO GENÉ, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pág.162, disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>.

18 MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. del M., “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”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2020, STSJ de Madrid-SOC núm. 40/2020, de 17 de enero, pág. 5, disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000000952.

buidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"¹⁹. Por su parte, son trabajadores por cuenta propia quienes desarrollan su actividad con total autonomía (falta de ajenidad) y con criterios organizativos independientes de cualquier estructura jerárquica empresarial (ausencia de dependencia)²⁰.

3.1. Numerosos litigios, jurisprudencias contradictorias y la llegada de la Ley rider

Los litigios que se han elevado en contra de las plataformas digitales de reparto exigiendo la declaración de la relación laboral entre las personas trabajadoras y estas entidades han sido muy numerosos y las resoluciones en esta materia no han dejado a nadie indiferente²¹. Merece la pena destacar que estos procesos judiciales fueron impulsados principalmente por trabajadores individuales, aunque contaron con el apoyo táctico de estructuras sindicales sectoriales. Organizaciones como CCOO y UGT ejercieron un rol de acompañamiento en los procesos de negociación colectiva posteriores al fallo del Tribunal Supremo.

El caso de Glovo ha llamado la atención de forma soberana porque los juzgados fallaban de manera contradictoria en casos juzgados respecto a otras plataformas, como venía sucediendo con la plataforma de reparto Deliveroo, dónde la doctrina se inclinaba a favor de la relación laboral²². En este sentido, la STSJ de Madrid de 17 de enero de 2020, (núm. 40/2020) que confirmaba esta calificación de relación laboral de los trabajadores de Deliveroo era opuesta a varias sentencias que afirmaban que los trabajadores de Glovo lo eran por cuenta propia (por no concurrir las notas de dependencia y subordinación necesarias en ella). Si se entra a comparar las razones, no cabe duda de por qué la interpretación jurídico-hermenéutica es de suma importancia.

En el caso de Glovo, el Juzgado de lo Social de Madrid consideró que los principales instrumentos de trabajo eran propiedad del trabajador (moto y el teléfono móvil) mientras que en el caso de Deliveroo, se argumentaba que la aplicación digital de la plataforma era el elemento central de organización empresarial. Por otra parte, los repartidores de Deliveroo estaban sujetos a un sistema de geolocalización y fue considerado un indicio de dependencia (por el control sobre la actividad laboral). Por el contrario, Glovo, sostuvo que la geolocalización no actuaba como control sino más bien como un método para contabilizar servicios, sugiriendo una mayor independencia del repartidor.

19 MORENO GENÉ, J., "Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?"...op.cit. pág.162.

20 MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. del M., "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"...op.cit. pág. 5.

21 Si bien, la mayor parte de estos recursos han sido elevados en contra de Glovo APP 23 SL. De entre todas las resoluciones judiciales dictadas por las diferentes Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, la mayoría fallan a favor de las notas definitorias de la laboralidad en la prestación de servicios de los trabajadores en este sentido, vid. STSJ de Asturias de 25 de julio de 2019 (núm. rec. 1134/2019), STSJ de Madrid de 27 de noviembre de 2019 (núm. rec. 588/2019), STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2019 (núm. rec. 714/2019), STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2020 (núm. rec.749/2019), STSJ de Castilla y León de 17 de febrero de 2020 (núm. rec. 2253/2019) y STSJ de Cataluña de 21 de febrero de 2020 (núm. rec. 5613/2019). No obstante, hay alguna resolución que mantenía el carácter autónomo de dichas prestaciones de servicios, en este sentido vid. STSJ de Madrid de 19 de septiembre de 2019 (núm. rec. 195/2019).

22 MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. del M., "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"...op.cit. pág. 12.

Las condiciones de trabajo también parecían diferir: En Glovo, los repartidores tenían la posibilidad de rechazar pedidos y no había obligación de cumplir un horario específico, y al no estar sujetos a un régimen disciplinario estricto, se les otorgaba una mayor libertad en la organización de su trabajo. Por su parte, Deliveroo, penalizaba a quien no aceptaba suficientes pedidos, lo que retrataba una relación más comprometida con las órdenes de la empresa²³. Finalmente, aunque ambos sistemas de pago eran por pedido, se concluyó que en Deliveroo esta retribución se podía considerar como un “salario por unidad de obra”, lo que la vinculaba con una relación laboral al uso. Glovo alegaba que sus repartidores también percibían casi íntegramente el precio cobrado a la clientela, sugiriendo un modelo más mercantil²⁴.

Las controversias relatadas resaltan la importancia de la sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, TS) dictada en pleno el 25 de septiembre de 2020 (núm.rec.4746/2029) donde se razonaba la presunción de laboralidad de los riders de Glovo al concurrir las notas definitorias del art.1.1 ET así, la sentencia fundamentaba lo siguiente: *“Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”. En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 del Código Civil)”*.

El criterio utilizado para resolver esta sentencia a la que venimos haciendo alusión, fue reforzado y trasladado a otras plataformas de reparto, en concreto a la plataforma a la que también habíamos mencionado anteriormente, Deliveroo, mediante el auto del TS de 18 de mayo de 2021 (núm. Rec. 3350/2020)²⁵. Si bien la controversia, parecía resolverse, las plataformas de reparto se rebelaron contra la sentencia dictada por el TS y, desafiantes, afirmaron que continuarían con el mismo modelo de negocio que veían ejerciendo hasta la fecha incorporando unos cambios sustanciales que justificarían que sus trabajadores no fueran considerados por cuenta ajena; de modo que seguirían figurando como autónomos. El desafío y la actitud que mostraban ante la decisión del TS materializaban la necesidad una Ley que protegiera de manera efectiva al trabajador²⁶.

Finalmente, se aprobó el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, modificaba al fin, 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 adelante, Real Decreto-Ley 9/2021). Así, se añadía una nueva disposición adicional vigesimotercera al ET, que trasladaba a la ley la jurisprudencia que venía asentando el Alto Tribunal sobre esta materia, con el objetivo de que el Estatuto de los Trabajadores reflejase esta nueva realidad de manera precisa y transparente. La nueva disposición adicional reza así: *“se*

23 MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. del M., “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”...op.cit. pág. 13.

24 *Ibidem*.

25 MORENO GENÉ, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”...op.cit. pág.162.

26 *Ibidem*.

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 (...)” así, se introducía explícitamente la “*presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*” en nuestro ordenamiento jurídico.

Este Real Decreto-Ley, acabó siendo tramitado como proyecto de Ley, dando lugar a la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la 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 adelante, Ley 12/2021 conocida también como la Ley rider) en los mismos términos que el primer decreto al que hacíamos referencia.

De tal manera, se conseguía una presunción de laboralidad formal que admite prueba en contra, pero que, de forma general, considera que todos los repartidores son considerados trabajadores asalariados (por lo que supone, otorgar a este grupo de trabajadores los derechos individuales y colectivos a los que no habían tenido acceso hasta ahora) y que, además, añadía una nueva letra (d) al artículo 64.4 del ET, asentado el derecho del trabajador a “*ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles*”.

3.2. Impacto de la Ley rider en el trabajo ofrecido por otras plataformas digitales

Con la entrada en vigor de esta Ley, las personas más optimistas presagiaban el fin de forma definitiva a la controversia de si los trabajadores de las plataformas digitales eran o no “*falsos autónomos*”²⁷ y acabaría con esta problemática de raíz. Al fin y al cabo, esta forma de trabajo era la que más falsos autónomos empleaba: los datos aportados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) afirmaban que 40.793 de los 80.468 empleos afluídos desde 2019 por la ITSS, (el 50,7%) correspondían a esta actividad²⁸. Lo cierto es que la afiliación media en el sector aumentó de forma posterior a la Ley y, de los 4.688 trabajadores que había de enero a julio de 2022 para el sector de forma asalariada, 12.144 fueron empleados en abril de 2022, lo que supuso un incremento del 165%²⁹.

Lamentablemente, pese a que algunas plataformas digitales hayan contratado laboralmente a sus trabajadores, lejos estábamos de conseguir un éxito total. Y es que la realidad es que algunas empresas del sector se han flexibilizado de tal manera que, usando diferentes estrategias, han conseguido despertar nuevas controversias, por ejemplo: hay empresas que han optado por subcontratar los servicios o emplear empresas de trabajo temporal para la contratación de sus trabajadores reavivando de nuevo el debate. El fin

27 MORENO GENÉ, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”...op.cit. pág.163.

28 SÁNCHEZ HIDALGO, E., “Trabajo impone una multa a Glovo por emplear a falsos autónomos y ya acumula 205 millones en sanciones”, *El País*, 24 de enero de 2023, disponible en: <https://elpais.com/economia/2023-01-24/trabajo-impone-una-multa-a-glovo-por-emplear-a-falsos-autonomos-y-ya-acumula-205-millones-en-sanciones.html>.

29 *Ibidem*.

último es, sin lugar a duda, “eludir” la presunción de laboralidad de esta actividad económica, ahora impuesta expresamente por la normativa, aunque para ello haya que aplicar verdaderas obras de ingeniería laboral³⁰.

El porqué de que las empresas del sector se muestren contrarias a la contratación laboral ha sido muchas veces explicado basándose en la rentabilidad del negocio, y, de hecho, en 2022 las plataformas de reparto a domicilio en Europa atravesaban su peor momento en bolsa³¹. Así, el director general de Uber Eats se mostraba reticente a ofrecer contratos laborales y escudaba su pensamiento en la inviabilidad del negocio de optar por esta vía. Cuando se le preguntó en 2018 si creía que acabaría o no triunfando el modelo de trabajo asalariado contestó lo siguiente: «*Si hubiera que contratar a repartidores, no existiríamos. No sabría ni contestar a esta pregunta, porque no es la naturaleza de lo que hacemos. Sería otra cosa*»³². Tras la Ley rider, Uber Eats fue una de las primeras plataformas en optar por la subcontratación de los servicios a mano de compañías logísticas como Cluster Logistics, Delitbee y el grupo Mox y desde este momento el debate estaba hecho: pues los sindicatos acusaron a la empresa de estar llevando a cabo una cesión ilegal de trabajadores (art.43.2 ET)³³ pues se alegaba que el trabajo se realizaba directamente al servicio de Uber Eats. No obstante, Uber Eats salió airosa de la acusación y que había rechazado a la exclusividad, así que los riders podían entregar pedidos de otras empresas de reparto al mismo tiempo³⁴. No

La compañía británica Deliveroo, sin embargo, fue la peor parada en todos los casos y decidió abandonar el mercado español, pues aseguraba que, aunque no era la detonante del cierre, no era rentable intentar amoldarse a la Ley rider con los resultados (o, mejor dicho, con las pérdidas) que habían afrontado los últimos años³⁵.

Por su parte, Just Eat, ya contrataba a sus trabajadores antes de que entrara en vigor la nueva norma, aunque lo hacía con un modelo mixto: tenía personal laboral junto a trabajadores contratados por los restaurantes asociados a su plataforma, así como subcontratas con terceras empresas. No obstante, el CEO de la compañía calificaba a la Ley rider de manera positiva y anunciaba que contrataría a todos sus repartidores³⁶ y así lo hizo: en

30 MORENO GENÉ, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”...op.cit. pág.163.

31 GISPERT, B., “Las plataformas de ‘delivery’ atraviesan su peor momento en bolsa”, *La Vanguardia*, 14 de mayo de 2022, disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20220514/8266312/plataformas-delivery-atraviesan-peor-momento-bolsa.html>.

32 RODRÍGUEZ DE PAZ, A., “Si hubiera que contratar a repartidores, no existiríamos”, *La Vanguardia*, 28 de enero de 2018, disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20180128/44344399944/entrevista-manuel-puig-uber-eats-comida-a-domicilio.html>.

33 Vid. 43.2 ET: “*En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.*”

34 GARCÍA ALCALDE, L., “Guerra total en el ‘delivery’: por qué ataca Uber Eats a Glovo, vigilada de cerca por Inspección de Trabajo, por usar repartidores autónomos pese a la ‘ley rider’”, *Business Insider*, 9 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.businessinsider.es/economia/guerra-total-delivery-ataca-uber-eats-glovo-1024579>.

35 MÉNDEZ, M. A., “Deliveroo cierra, Glovo ‘trampea’ y Uber Eats se asoma al precipicio. ¿Adiós a las ‘apps’?”, *El Confidencial*, 31 de julio de 2021, disponible en: https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-07-31/glovo-uber-eats-deliveroo-delivery-ley-rider-autonomos_3210355/.

36 GARCÍA ALCALDE, L., “Entra en vigor la Ley Rider: estas son las novedades, cambios y los distintos modelos laborales que han elegido Glovo, Uber Eats, Just Eat y Deliveroo frente a la nueva normativa”, *Business Insider*, 12 de agosto de 2021, disponible en: <https://www.businessinsider.es/tecnologia/modelos-laborales-glovo-uber-eats-just-eat-deliveroo-ley-rider-912347>.

2021 lideró el diálogo social en el sector de las plataformas digitales de reparto al firmar el primer y único convenio colectivo junto a los sindicatos más representativos (CCOO, UGT y FETICO). En 2025 se renovaba dicho acuerdo y sus participantes invitaban al resto de plataformas a unirse a esta iniciativa, que en el caso de Just Eat, beneficiaba a más de 2.500 personas repartidoras de la compañía³⁷.

De todas las plataformas digitales que operan con repartidores a domicilio, la que se ha resistido hasta última hora a cumplir la normativa, ha sido Glovo, que por su forma de operar iba acumulando multas escandalosas.

3.3. Trabajar en Glovo como rider: pasado reciente y presente ante la vía penal

Después de la entrada en vigor de la Ley rider, Glovo ofrecía a sus trabajadores varios modelos para empezar a trabajar con la compañía. Durante el año 2023 en su página web se especificaba el funcionamiento de cada uno de sus planes ofertados. El plan “estandar”, por ejemplo, consistía en una modalidad que solo permitía trabajar los fines de semana (viernes incluido) y los festivos, con un coste de un euro cada 15 días. Por su parte, el plan “full”, permitía trabajar para la plataforma durante toda la semana. Para obtener la mochila de Glovo, las personas que querían trabajar para la empresa podían adquirirla por la propia página web de la compañía con un precio de 25 euros, eso sí, se especificaba que también se podían hacer los repartos sin la mochila corporativa oficial. La tarifa que, hasta entonces, Glovo pagaba a sus trabajadores (que trabajaban por cuenta propia, o de forma autónoma) venía dada mediante un multiplicador. Este operaba de la siguiente forma: a un precio base establecido por la distancia cubierta, el tiempo de espera y una serie de puntos adicionales, se le multiplicaba otra variable calificada como “promociones” (un incentivo por lluvia, por ejemplo, aumentaba el precio del servicio). El resultado obtenido de la anterior cuenta se multiplicaba por un nuevo parámetro; una cifra definida por el repartidor llamada multiplicador que solo podía estar entre 1 y 1,3³⁸.

Finalmente, entre los planes ofrecidos por Glovo, ya se podía apreciar por aquel entonces la última opción: “contrato laboral”. A las personas que solicitaban esta modalidad se les ofrecía un contrato laboral de 20 horas o 30 horas semanales más variables. Se ofrecía medio de transporte para las aquellas personas que tenían el carné de 125cc, eso sí, sin cubrir los gastos del kilometraje. Hoy día, Glovo ofrece solo contratos laborales (a tiempo parcial y a tiempo completo), encargándose de todas las gestiones administrativas y de la organización del trabajo. Aunque no se especifica la remuneración exacta ni las condiciones por el uso de un vehículo propio, Glovo asegura poder ofrecerte un vehículo si no se dispone del mismo (no se puede obtener más información sin el registro a la página). La propia web cuenta con un apartado en el que especifica que ya no es posible registrarse en la aplicación como autónomo³⁹ así, el proceso de nuevas altas como trabajador por cuenta propia ha sido paralizado. Si a estas alturas, se ha llegado a interpretar que esta hazaña ha devenido de los efectos de la Ley rider, tenemos que decir que es una verdad a medias. Y es que los motivos por los que Glovo

37 “Just Eat España firma un nuevo acuerdo de convenio con sindicatos y lidera el diálogo social en el sector de las plataformas de delivery”, *Sala de prensa de Just Eat Takeaway.com*, 16 de enero de 2025, disponible en: <https://newsroom.justeattakeaway.com/es-ES/246106-just-eat-espana-firma-un-nuevo-acuerdo-de-convenio-con-sindicatos-y-lidera-el-dialogo-social-en-el-sector-de-las-plataformas-de-delive>.

38 *Ibidem*.

39 Glovo proporciona esta información en su página oficial para más información vid.: <https://couriers.glovoapp.com/es/>.

se ha retractado en su idea de seguir empleando a falsos autónomos difieren un poco de lo que, en principio, se pudiera interpretar:

Primero, hay que conocer que Glovo ha sido objeto de múltiples sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), por emplear a falsos autónomos y por emplear a trabajadores sin permiso de trabajo. En total, la multa asciende a 205,3 millones de euros: 125,3 millones en sanciones y 80 millones en actas de liquidación de cotizaciones. En total, Glovo ha sido castigada por actuar de forma improcedente con 37.348 falsos autónomos o trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo, correspondiendo el grueso de trabajadores a la primera categoría. Glovo se defendía ante alguna de estas sanciones alegando que el periodo inspeccionado era anterior a la Ley rider y que el nuevo modelo que estaba implementando no infringía la misma. Afirmaba haber trabajado a contrarreloj para adaptarse a la regulación actual, y reafirmaba que seguía los criterios establecidos⁴⁰.

El seguir empleando a falsos autónomos no solo le ha costado las multas pertinentes impuestas por la ITSS, sino que también ha resultado en diferentes acusaciones por competencia desleal dentro del sector al ser la única que seguía contando con el anterior modelo, si bien, algunas acabaron mejor que otras. En este sentido Uber Eats fue la primera solicitar medidas cautelares previas por competencia desleal a Glovo y le exigía 90 millones de euros como compensación y que contratase a sus trabajadores en un plazo de 3 meses. Si bien, Uber Eats podría haber esperado obtener resultados inmediatos y no acudir a juicio, obtuvo un mal resultado, pues en el auto del Juzgado de lo Mercantil número 12 de Barcelona se le respondió que la ley no obligaba de facto a laboralizar a los trabajadores, sino que establecía una presunción de laboralidad que admitiría prueba en contra. Finalmente, Uber acabó copiando el modelo que utilizaba Glovo a pesar de que la ley rider cumplía un año desde que se venía aplicando, volviendo a ofertar trabajar de forma autónoma, por un lado, y con contrato laboral, de otro⁴¹.

Glovo era denunciada nuevamente y de forma reciente, a finales de noviembre de 2024. Esta vez, a manos de Just Eat la única empresa del sector que había optado por laboralizar a la plantilla de repartidores de forma integral. En esta ocasión, reclamaba 295 millones de euros en daños y perjuicios, ya que estimaba que Glovo se había ahorrado más de 645 millones de euros utilizando el modelo de falsos autónomos⁴². Tres días después, Glovo daba un giro a la estrategia empleada hasta entonces y anunciaba que contrataría a sus repartidores. ¿Fue esta denuncia la detonante del hecho? Pues bien, si bien la misma podría haber influido, la razón que verdaderamente está detrás de este hecho, es que al día siguiente de anunciar este hecho, Oscar Pierre, CEO de Glovo, tenía que ocupar su sitio en los Juzgados de lo Penal al haber sido acusado de un delito contra los derechos de los Trabajadores.

Así, para forzar a la tecnológica en el cambio del modelo instaurado, se alzaba como última ratio una reforma del Código Penal (en adelante, CP), ya que el Ministe-

40 SÁNCHEZ HIDALGO, E., “Trabajo impone una multa a Glovo por emplear a falsos autónomos y ya acumula 205 millones en sanciones”...op.cit.

41 GARCÍA ALCALDE, L., “Guerra total en el ‘delivery’: por qué ataca Uber Eats a Glovo, vigilada de cerca por Inspección de Trabajo, por usar repartidores autónomos pese a la ‘ley rider’”, Business Insider España, 9 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.businessinsider.es/economia/guerra-total-delivery-ataca-uber-eats-glovo-1024579>.

42 SÁNCHEZ HIDALGO, E., “Just Eat denuncia a Glovo por competencia desleal y le reclama 295 millones de euros en daños y perjuicios”, *El País*, 2 de diciembre de 2024, disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/just-eat-denuncia-a-glovo-por-competencia-desleal-y-le-reclama-295-millones-de-euros-en-danos-y-perjuicios.html>.

rio de Trabajo estaba decidido a llevar ante la justicia al emprendedor catalán. De esta manera, se modificaba el artículo 311 del CP en el 2022. La modificación está dirigida a las plataformas tecnológicas y sus abusos respecto a los derechos de los trabajadores desde un inicio. Así, en la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso; modificaba dicho artículo aportando una justificación muy detallada del porqué de su reforma en el apartado V de su preámbulo.

En dicho apartado se especifica que al artículo 311 del CP se le añade mediante la publicación de esta ley, un párrafo que tenía como objetivo sancionar a quienes impusiesen condiciones ilegales a las personas trabajadoras mediante el uso de contrataciones ajenas al contrato de trabajo, o las mantuviesen en contra de requerimientos o sanciones administrativas. No en vano, recalca el preámbulo, el delito que típicamente el artículo 311 del CP viene siendo definido por la jurisprudencia como “*el tipo central del Derecho Penal del Trabajo*” y, a su vez, como el “*núcleo esencial de la tutela penal del trabajador*”. Así, este delito vela y protege las condiciones que considera “*mínimas exigibles e irrenunciabiles de la contratación laboral, un bien jurídico de innegable dimensión colectiva*”.

La legislación se encarga de recordar la razón de ser el precepto, aclarando que su función es la de “*garantizar la indemnidad de la propia relación laboral mediante la sanción de aquellas conductas que atenten de forma más grave contra los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras*”. Y, como ya adelantábamos anteriormente, no puede decirse que haga una referencia sutil a las plataformas digitales, ya que refiere de forma expresa como estas empresas han estado incumpliendo con los derechos de las personas trabajadoras recogidos en nuestro ordenamiento jurídico mediante el uso de las nuevas tecnologías y el camuflaje jurídico del trabajo asalariado bajo “*otras*” fórmulas (en este caso, el trabajo por cuenta propia) que niegan tanto los derechos individuales, como los colectivos que tal condición del trabajo por cuenta ajena les reconoce, siendo los mismos indisponibles e irrenunciabiles según el derecho nacional y el derecho internacional que le son de aplicación.

La razón que la legislación otorga a la ciudadanía para justificar la intervención del Derecho penal viene explicada por la incapacidad de los medios preventivos y sancionadores del derecho laboral de responder ante “*estas nuevas formas de criminalidad grave*” y aclara que, si bien estos incumplimientos no eran previsibles en el año 1995 no pueden ser ignoradas en el año 2022. De tal manera, el artículo 311.2 ahora prevé una pena de prisión de seis meses a seis años y una multa de seis a doce meses a aquellas personas “*que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa*”.

Así que, el artículo 311 del Código Penal ha quedado redactado de la siguiente manera:

“Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

- 1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que*

perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

- 2.º *Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.*
- 3.º *Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:*
 - a) *el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,*
 - b) *el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o*
 - c) *la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.*
- 4.º *Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.*
- 5.º *Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.”*

La nueva redacción del artículo ha propiciado diversas críticas y numerosos debates⁴³ sobre si en efecto, el CP debía ser reformulado o no. Las críticas principales que han hecho las diversas personas expertas en las materias (laboral o penal, o ambas) están motivadas por diversas razones. La primera, la posible “ambigüedad” del artículo, aludiendo que la redacción de este es demasiado amplia, pudiendo desembocar en una inseguridad jurídica, al no concretar que se entiende por “condiciones ilegales” generando dudas sobre su aplicación en casos específicos. Por ejemplo, se entiende que la figura podría aplicarse a las personas que son falsas becarias, el abuso en la realización de horas extraordinarias, etc., al considerarse todas conductas ilegales⁴⁴. Lo cierto es que, si bien esto no sería, a nuestro parecer, ningún problema pues siguen tratándose de conductas reprochables a perseguir; bien puede servirnos de introducción a la segunda crítica que ha recibido dicha reforma del CP, pues hay quien considera “excesivas” las penas aplicables al delito⁴⁵ aludiendo a que las sanciones administrativas existentes eran suficientes.

43 En este sentido, para más información pueden leerse varios artículos de opinión relacionados al respecto: vid. GARCÍA SALAS, A. I., “La reforma del artículo 311 del Código Penal: el nuevo delito por incumplimiento de la normativa laboral entra en vigor”, *El Foro de Labos*, 19 de enero de 2023, disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/01/la-reforma-del-articulo-311-del-codigo-penal-el-nuevo-delito-por-incumplimiento-de-la-normativa-laboral-entra-en-vigor>; LÓPEZ, A., “La puesta en marcha del nuevo 311.2 del Código Penal y su impacto real”, *Legal Today*, 11 de abril de 2023, disponible en: <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/la-puesta-en-marcha-del-nuevo-311-2-del-codigo-civil-y-su-impacto-real-2023-04-11/>.

44 LÓPEZ, A., “La puesta en marcha del nuevo 311.2 del Código Penal y su impacto real”, *Legal Today*...op.cit.

45 GARCÍA SALAS, A. I., “La reforma del artículo 311 del Código Penal: el nuevo delito por incumplimiento de la normativa laboral entra en vigor”, *El Foro de Labos*...op.cit.

No obstante, la reforma del artículo ha actuado como refuerzo de la Ley rider y ha surtido un claro efecto positivo a la hora de disuadir las conductas de fraude laboral, pudiendo considerarse que, por tanto, se ha avanzado en la lucha contra la precariedad laboral y se ha respondido de forma eficaz a los cambios que se venían sucediendo en el mercado laboral actual. La realidad es que Glovo acumulaba multas millonarias por el modelo de contratación empleado, y pese a estas multas, se mantenía firme en su decisión de emplearlo, como había declarado en numerosas ocasiones tras la entrada en vigor de la Ley rider. Hay una clara relación que no podemos negar entre la acusación dirigida al CEO de Glovo por la comisión de un delito contra los trabajadores y su decisión de retirar el modelo de falsos autónomos un día antes de declarar ante los Juzgados de lo Penal. Así que, si bien pueden discutirse que las penas sean excesivas o que el delito haya sido hecho “a la carta” para responder ante el caso Glovo, lo cierto es que hasta su aparición los esfuerzos volcados en disuadir a Glovo de las conductas reiteradas respecto a sus trabajadores habían caído en saco roto, porque la empresa siempre encontraba una forma de esquivar la legislación⁴⁶. Por ello, no sorprende que al calor de las actuaciones anteriormente llevadas a cabo por Glovo, los sindicatos aflorados en el sector del delivery se hayan mostrado cautos en sus declaraciones al conocer que Glovo abriría el diálogo con los agentes sociales.

En la página web de Glovo, la empresa afirma que el nuevo modelo tiene como objetivo permitir la operación de sus riders tanto a través de contratación directa, como por medio del ejercicio de la actividad en empresas logísticas para así dar la “*mejor alternativa operacional en cada situación*”. Entendemos, por tanto, que la empresa busca implantar un modelo mixto de contratación, contando con una plantilla laboral directa y colaborando a su vez con empresas logísticas, con las que subcontrataría la mano de obra. Glovo se mantiene firme en sus declaraciones: cree firmemente en el valor del modelo de repartidores autónomos, pero es conocedora, no obstante, de que la estrategia a largo plazo ha desembocado en la situación en la que ahora se encuentra. Respecto al alta en la Seguridad Social, el proceso se hará de forma paulatina, y mientras se regulariza la situación los trabajadores podrán seguir desempeñando su trabajo a través de la plataforma. Se espera que el proceso de alta de la plantilla se dé en dos grupos, el primero, aplicable a los repartidores que colaboraban con Glovo entre las fechas del 12 de agosto de 2021 y el 31 de julio de 2024, ya cuenta con trabajadores que han recibido la notificación; el segundo grupo, conformado por repartidores que colaboran con la empresa desde el 1 de agosto de 2024, empezará a recibir la notificación de alta en la Seguridad Social a partir del mes de abril de 2025⁴⁷.

El punto de vista se cierne ahora sobre Uber Eats, otra empresa que como veíamos explicando anteriormente, también había vuelto al modelo de falsos autónomos y que hoy día sigue ofertando el trabajo por cuenta propia en su web oficial, pese a la reforma del código penal y a la reciente Directiva Europea 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas⁴⁸, que conoceremos en mayor profundidad en el siguiente apartado.

46 SÁNCHEZ HIDALGO, E., “Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal”, *El País*, 2 de diciembre de 2024, disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html>.

47 GLOVO, “Preguntas frecuentes sobre el nuevo modelo”, Blog de la plataforma Glovo, 18 de marzo de 2025, vid. <https://delivery.glovoapp.com/es/blog/general/preguntas-frecuentes-sobre-el-nuevo-modelo/>.

48 *Ibidem*.

3.4 La Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Los lectores de este artículo no deben pasar por alto que, el Tribunal Supremo ya respondió a la solicitud presentada por Glovo, de elevar una cuestión prejudicial al TJUE en la sentencia a la que veníamos haciendo referencia, solicitud desestimada porque el Alto Tribunal consideró que no existía vulneración de los derechos comunitarios alegados, de tal modo, afirmaba: “*la calificación de la relación jurídica del actor como un contrato laboral no supone una restricción de las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios garantizadas por los Tratados de la Unión, ni vulnera los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los arts. 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.*”. Ahora, si bien la Unión Europea se había mostrado cauta a la hora de abordar la temática de las plataformas digitales, y la intención de Glovo de elevar la cuestión al TJUE fuese zanjada, las diferentes legislaciones y jurisprudencias de los Estados Miembros (entre ellos países como Bélgica, España y Portugal) venían poniendo de manifiesto la necesidad de intervenir y de crear un consenso común que calificara de forma efectiva a los trabajadores de las plataformas digitales.

La protección otorgada a las personas trabajadoras, en el grueso de los países, deviene intrínsecamente de la situación laboral que ostentan. De ahí, que la urgencia de obtener una clasificación correcta de los trabajadores de las plataformas digitales⁴⁹ que les permita la protección adecuada y la adquisición de derechos laborales. En 2022, la UE estimaba que había 28,3 millones de trabajadores volcados en las plataformas digitales (un número similar de personas contratadas por el sector de la industria, que asciende a 29 millones), y, para el 2025, la UE espera que este número crezca hasta alcanzar los 43 millones de trabajadores. Al respecto, hace otro tipo de estimaciones, como el hecho de que el 55% de los trabajadores que habían sido contratados por estas plataformas digitales ganaban menos del salario mínimo por hora establecido por los países donde trabajan y que el 41% del tiempo que dedicaban a la plataforma de trabajo era sin remunerar⁵⁰.

A tenor de las regulaciones pertinentes hechas por los diferentes Estados Miembros, la Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, venía a armonizar las mismas, a ampliar algunas regulaciones ya existentes, y a servir de derecho mínimo a los países que aún no contaban con una regulación específica. El debate sobre la naturaleza jurídica de la clasificación laboral no fue único en España, así dependían también de las interpretaciones en los diferentes juzgados en otros países como Alemania, Italia, Países Bajos, etc.

Con la entrada en vigor la directiva, Europa cuenta ahora con definiciones jurídicas respecto a la economía de plataformas, algo que no incluía la Ley rider y además, mientras que la segunda protegía exclusivamente a los riders, la primera protege a todas las personas trabajadoras de las plataformas digitales. Así, se definen conceptos de suma importancia en su artículo 2: qué es una plataforma digital de trabajo, qué es el trabajo en plataformas, la definición del trabajador de plataformas, la definición del concepto “in-

49 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas* op.cit., pág. 62.

50 CONSEJO EUROPEO, “Panorámica de las plataformas digitales en la UE”, sitio web oficial del Consejo Europeo, vid. <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/digital-platform-workers/>.

termediario”, entre muchas otras. De igual manera, la norma ha ofrecido un catálogo más amplio de derechos de lo que ofrecía la Ley rider:

La Directiva obliga en su artículo 4, a que los Estados miembros dispongan de medios adecuados y que los mismos sean realmente eficaces a la hora de determinar la situación laboral correcta de los trabajadores y aclara que esta determinación debe atenerse a los hechos relacionados con la realización real de la labor del trabajador incluyendo la *“utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas.”* En base a esta aclaración, se puede asumir que la directiva se decanta por una laboralización de los trabajadores de las plataformas y así lo deja claro en el artículo que le sigue, al establecer una presunción legal de la relación laboral –cuando se constaten indicios de dirección y control empresarial– tal y como hacía la ley rider española, aunque la directiva europea especifica que esta presunción no se aplica con carácter retroactivo.

La norma europea, también incide en la gestión algorítmica de las plataformas digitales, limitando el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y, además, vela por la transparencia de los algoritmos empleados obligando también a las empresas a informar de su funcionamiento, a evaluar el impacto relativo a la protección de los datos personales y concede el derecho a los trabajadores a impugnar las decisiones automatizadas. De igual manera, obliga a la supervisión humana de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de la toma de decisiones; y a la evaluación y a el establecimiento de medidas preventivas y de protección adecuadas respecto a los riesgos que entrañen los algoritmos empleados. Siendo esta una materia, en la que tampoco entraba la Ley rider.

Si bien la directiva ha ampliado y reforzado la presunción de laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales y, además, ha significado una gestión algorítmica más extensa que la que veíamos en la Ley rider, lo cierto es que la directiva podría significar unos nuevos riesgos, al contar con una extensa flexibilidad en la implantación de la directiva (pues la misma refiere al derecho nacional de los Estados miembros en numerosas ocasiones. Esto significa que pueden aflorar conflictos si se encuentran discrepancias en la aplicación práctica, al entender que la ley nacional es más restrictiva. Ahora bien, al remitirse al derecho nacional de forma tan reiterada, no entendemos que este escenario llegue a ocurrir, pues si la legislación es en España, en definitiva, más restrictiva, también tiene su cabida al entender la flexibilidad que se deviene de la directiva.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A tenor de todos los eventos relatados, y tras analizar la jurisprudencia, la legislación nacional y la legislación europea, podemos afirmar, sin lugar a duda, que la presunción de laboralidad para todas las personas trabajadoras de las plataformas digitales era una medida necesaria y urgente. Este reconocimiento no solo responde a una demanda social y jurídica, sino que también fortalece la protección de los derechos de los trabajadores en un contexto laboral profundamente transformado por las nuevas tecnologías y la gestión algorítmica. El análisis de las sentencias contradictorias en los diferentes Juzgados de lo Social, y especialmente la intervención del Tribunal Supremo, resalta la complejidad

inherente a clasificar la relación laboral en el contexto actual. Esta situación evidenciaba la necesidad de un marco normativo claro y armonizado, como el proporcionado por la Directiva 2024/2831, que establece estándares uniformes para toda la Unión Europea.

La existencia y operatividad de las plataformas digitales de trabajo exigen una total transparencia en su funcionamiento. La Ley Rider en España se ha destacado como una normativa pionera al introducir la presunción de laboralidad para los repartidores de estas plataformas, convirtiéndose en un referente tanto a nivel nacional como europeo. La situación de vulnerabilidad en la que el legislador consideró que se encontraban estos trabajadores justificó la urgencia de intervenir mediante una normativa específica que, además de regular este sector, reforzó, una vez más, el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo. Con ello, España no solo demostró su capacidad para adaptarse a las necesidades laborales contemporáneas, sino que también lideró el debate normativo en Europa.

El caso de Glovo pone de manifiesto cómo algunas empresas, en su afán de maximizar beneficios, adoptan multitud de estrategias destinadas a esquivar la legislación. Este comportamiento no solo evidencia la resistencia de ciertos actores empresariales a cumplir con las normas, sino que también genera una reflexión crítica sobre la necesidad de mecanismos de control más efectivos. Considerar que el beneficio empresarial puede justificarse a costa del menoscabo a los derechos laborales es un error grave, tanto desde un punto de vista ético como legal. Por un lado, la viabilidad económica de las empresas no debe construirse sobre la base de vulnerar los derechos de sus trabajadores; y, por otro lado, ejemplos como el de Just Eat demuestran que el diálogo social y el respeto a la normativa son compatibles con modelos de negocio sostenibles y responsables.

En relación con la reforma del Código Penal, se ha demostrado que esta ha sido efectiva para persuadir a Glovo de abandonar el modelo de falsos autónomos. Aunque la norma puede ser objeto de críticas, ya sea por su ambigüedad o por su aparente diseño específico para esta empresa, es necesario reconocer que, ante compañías para las que las sanciones administrativas no suponen un obstáculo real, es imprescindible adoptar medidas más contundentes. La amenaza de sanciones penales, que pone en riesgo la libertad personal, se presenta como un instrumento eficaz para garantizar el cumplimiento normativo en casos de reincidencia o resistencia empresarial.

Finalmente, la transparencia en el uso de algoritmos, exigida tanto por la Ley Rider como por la Directiva Europea, constituye un avance crucial en la protección de los derechos de los trabajadores. Es inaceptable que datos personales, como el origen racial o las creencias religiosas, puedan influir en la asignación de tareas o decisiones laborales. Además, clasificar como autónomos a trabajadores que están claramente sometidos a decisiones algorítmicas y a la gestión de las plataformas contradice la propia esencia de lo que significa ser un/a trabajador/a autónomo/a. En este sentido, la regulación busca garantizar que estas herramientas tecnológicas no se utilicen de forma abusiva ni vulneren los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

En conclusión, los avances normativos, tanto en España como a nivel europeo, representan un paso significativo hacia la justicia social en el marco del trabajo en plataformas digitales. Sin embargo, el éxito de estas medidas dependerá de su correcta implementación y del establecimiento de mecanismos de supervisión eficaces que aseguren el respeto a los derechos laborales en un entorno cada vez más digitalizado y complejo.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ACS, Z. J. et al. The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021. *Small Business Economics*, 57(4), 2021, pág. 3. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00561-x>.
- CONSEJO EUROPEO. “Panorámica de las plataformas digitales en la UE”. Sitio web oficial del Consejo Europeo. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/digital-platform-workers/>.
- GARCÍA ALCALDE, L. “Entra en vigor la Ley Rider: estas son las novedades, cambios y los distintos modelos laborales que han elegido Glovo, Uber Eats, Just Eat y Deliveroo frente a la nueva normativa”. *Business Insider España*, 12 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/tecnologia/modelos-laborales-glovo-uber-eats-just-eat-deliveroo-ley-rider-912347>.
- GARCÍA ALCALDE, L. “Glovo, todo lo que tienes que saber: cuál es su historia, su futuro bajo el paraguas de Delivery Hero, su cuenta de resultados, cómo gana dinero y cuánto ganan sus empleados”. *Business Insider España*, 2 de enero de 2023. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/consumo/glovo-todo-debes-saber-app-reparto-1167392>.
- GARCÍA ALCALDE, L. “Guerra total en el ‘delivery’: por qué ataca Uber Eats a Glovo, vigilada de cerca por Inspección de Trabajo, por usar repartidores autónomos pese a la ‘ley rider’”. *Business Insider España*, 9 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/economia/guerra-tal-delivery-ataca-uber-eats-glovo-1024579>.
- GISPERT, B. “Las plataformas de ‘delivery’ atraviesan su peor momento en bolsa”. *La Vanguardia*, 14 de mayo de 2022. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20220514/8266312/plataformas-delivery-atraviesan-peor-momento-bolsa.html>.
- GLOVO. “Preguntas frecuentes sobre el nuevo modelo”. Blog de la plataforma Glovo, 18 de marzo de 2025. Disponible en: <https://delivery.glovoapp.com/es/blog/general/preguntas-frecuentes-sobre-el-nuevo-modelo/>.
- LÓPEZ, A. “La puesta en marcha del nuevo 311.2 del Código Penal y su impacto real”. *Legal Today*, 11 de abril de 2023. Disponible en: <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/la-puesta-en-marcha-del-nuevo-311-2-del-codigo-civil-y-su-impacto-real-2023-04-11/>.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSUA, B. del M. “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”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4/2020, pág. 5. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-0000000952.
- MORENO GENÉ, J. “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué?”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pág. 162. Disponible en: <https://doi.org/10.24310/rejlls.vi4.13825>.
- OCDE, OIT y Unión Europea. *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*. París: OECD Publishing, 2023, pág. 40. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.
- OIT. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2021, pág. 45.
- OIT. *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, pág. 12.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024, pág. 12.
- RODRÍGUEZ DE PAZ, A. “Si hubiera que contratar a repartidores, no existiríamos”. *La Vanguardia*, 28 de enero de 2018. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20180128/44344399944/entrevista-manel-puig-uber-eats-comida-a-domicilio.html>.
- SÁNCHEZ HIDALGO, E. “Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal”. *El País*, 2 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/glovo-anuncia-que-abandona-su-modelo-de-falsos-autonomos-un-dia-antes-de-que-su-fundador-declare-en-un-proceso-penal.html>.
- SÁNCHEZ HIDALGO, E. “Just Eat denuncia a Glovo por competencia desleal y le reclama 295 millones de euros en daños y perjuicios”. *El País*, 2 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2024-12-02/just-eat-denuncia-a-glovo-por-competencia-desleal-y-le-reclama-295-millones-en-danos-y-perjuicios.html>.
- SRNICEK, N. y DE SUTTER, L. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017, pág. 30.