

**Pedro Guillén Lara**

**LA “LEY RIDER”, ¿UNA SOLUCIÓN  
CONTRA LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO  
DIGITAL?**

**TRABAJO DE FINAL DE GRADO**

**Dirigido por el Profesor Rafael Böcker Zavaró**

**Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Ocupación**



**UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI**

**Tarragona**

**2022**

**Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:**

✓ **Trabajo de Recerca**

**Simulación de juicio**

**Dictamen/Informe**

**APS**

**TFG vinculado a prácticas**

*Este Trabajo de Final de Grado está elaborado siguiendo la modalidad de trabajo de investigación cualitativo y estando basado en la Revista Internacional de Organizaciones (RIO) de la URV: eISSN: 1886-4171 / ISSN: 2013-570X*

## **Resumen**

*El 30 de septiembre de 2021 entró en vigor la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, más conocida como la Ley Rider, habiéndose dictado anteriormente la sentencia núm. 805/2020 del Tribunal Supremo el 25 de septiembre de 2020, por la que se declaró la naturaleza laboral de la relación entre los riders de Glovo y la mencionada plataforma. No obstante, el fruto de tal Sentencia fue una continua detección de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social de falsos autónomos desarrollando las funciones de riders, por lo que no desarrolló plenos efectos. De esta manera el Diálogo y consenso Social fueron promovidos, alcanzándose la Ley Rider.*

*Sin embargo, y como podremos ver, la Ley Rider no ha supuesto una solución total ante el conflicto socio-laboral, puesto que siguen llegando a la Jurisdicción Social litigios en los que se debe reconocer la laboralidad de los falsos autónomos, o bien determinar que verdaderamente el rider en cuestión es autónomo -si bien ahora, gracias a la ley nos servimos de una especial mención a la presunción de laboralidad de los riders-. Es por ello que es objeto de este estudio analizar la eficacia de la mencionada y reciente Ley Rider, así como posibles medidas alternativas y cómo ha podido influir esta en una homogeneización de la regularización de los riders en el marco de la Unión Europea.*

## **Resum**

*El 30 de setembre del 2021 va entrar en vigor la Llei 12/2021, de 28 de setembre, més coneguda com la Llei Rider, havent-se dictat anteriorment la sentència núm. 805/2020 del Tribunal Suprem el 25 de setembre de 2020, per la qual es va declarar la naturalesa laboral de la relació entre els riders de Glovo i la plataforma esmentada. No obstant això, el fruit de la Sentència va ser una contínua detecció de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social de falsos autònoms desenvolupant les funcions de riders, per la qual cosa no va desenvolupar plens efectes. D'aquesta manera el Diàleg i el consens Social van ser promoguts, assolint-se així la Llei Rider.*

*No obstant això, i com podem veure, la Llei Rider no ha suposat una solució total davant del conflicte sociolaboral, ja que segueixen arribant a la Jurisdicció Social litigis en què cal reconèixer la laboralitat dels falsos autònoms, o bé determinar que veritablement el rider en qüestió és autònom -si bé ara, gràcies a la llei ens servim d'una menció especial a la presumpció de laboralitat dels riders-. És per això que és objecte d'aquest estudi analitzar l'eficàcia de la Llei Rider esmentada i recent, així com possibles mesures alternatives i com ha pogut influir aquesta en una homogeneització de la regularització dels riders en el marc de la Unió Europea.*

## **Abstract**

*On September 30, 2021, entered into force the Law 12/2021, of September 28, better known as the Rider's Law, having previously issued judgment no. 805/2020 of the Supreme Court on September 25, 2020, which declared the labor nature of the relationship between Glovo riders and the aforementioned platform. However, the result of such Judgment was a continuous detection by the Labor Inspection and Social Security of false self-employed persons carrying out the functions of riders, for which reason it did not develop full effects. In this way, Dialogue and Social Consensus were promoted, reaching the Rider's Law.*

*Despite of this, and as we can see, the Rider's Law has not provided a total solution to the socio-labour conflict, since litigation continues to come to the Social Jurisdiction in which the employment of false self-employed must be recognized, or else determine that truly the rider in question is autonomous -although now, thanks to the law we make special mention of the presumption of employment of the riders-. That is why it is the object of this study to analyze the effectiveness of the aforementioned and recent Rider's Law, as well as possible alternative measures and how this has been able to influence a homogenization of the regularization of riders within the framework of the European Union.*

**Palabras clave:** , *riders*, trabajo digital, repartidor digital, precariedad, *gig economy*, uberización, flexibilización, notas laboralidad, falso autónomo, plataformas digitales, regularización, homogeneización.

## Índex

1.	Planteamiento del problema y objetivos de la investigación.....	3
1.	Objeto de estudio .....	3
2.	Preguntas de investigación .....	3
3.	Objetivos de investigación.....	4
4.	Relevancia del problema de investigación .....	4
2.	Marco teórico.....	6
1.	Introducción.....	6
I.	El origen de la Ley Rider .....	7
II.	La extensión de la economía de plataformas digitales.....	8
III.	La Ley Rider suscita conflicto social .....	10
2.	Apartados teóricos .....	12
I.	Los “riders”, un efecto de la economía colaborativa.....	12
II.	Breve interpretación de la Ley Rider .....	14
III.	Las notas de laboralidad de los <i>riders</i> . Requisitos para ser considerados trabajadores por cuenta ajena .....	17
3.	Metodología de investigación.....	24
1.	Tipo de estudio .....	24
I.	Revisión documental de fuentes secundarias:.....	25
II.	Análisis de datos: .....	25
4.	Análisis de la información.....	27
1.	¿Se ha regularizado efectivamente la situación laboral de los <i>riders</i> una vez implementada la Ley 12/2021?.....	27
2.	¿La regularización de los <i>riders</i> ha podido perjudicar a estos mismos? .....	31
3.	¿Las medidas tomadas han sido las más adecuadas? ¿Se podría modificar la normativa actual de cara a mejorar más la situación? .....	36
4.	¿Cómo ha influido la pandemia del Covid-19 en el proceso de regularización de los <i>riders</i> ? .....	37

5. ¿Se ha homogeneizado la regularización a nivel de la Unión Europea? ¿Ha sido esta eficaz?.....	39
6. ¿Supone la aplicación de la Ley Rider una modificación de las condiciones de los <i>riders</i> ?.....	41
5. Conclusiones finales.....	42
1. Dificultades encontradas.....	42
2. Conclusiones.....	43
3. Hipótesis para futuras investigaciones .....	45
6. Bibliografía.....	46

# 1. Planteamiento del problema y objetivos de la investigación

## 1. Objeto de estudio

El tema del objeto de estudio escogido es el cumplimiento de las notas de laboralidad de los *riders* una vez ha entrado en vigor la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, más conocida como la Ley Rider. A efectos de acotamiento del estudio, delimitaré el análisis a los repartidores de Glovo, Deliveroo, Uber Eats y Just Eat,

La delimitación geográfica en este caso será a nivel estatal, centrándonos en la situación actual de dichos trabajadores en España, pues, pese a que ha tenido influencia en Europa, la intención de este proyecto es analizar si la modificación del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa ha influenciado en la situación laboral de los *riders*. La delimitación temporal, por otro lado, será la actualidad, teniendo una perspectiva desde la entrada en vigor de la normativa que se irá exponiendo en este trabajo, pudiendo ver así su evolución.

## 2. Preguntas de investigación

Las preguntas que han sido planteadas y cuestionadas debido al conflicto social suponen el inicio de la realización de esta investigación, por lo que se pretende dar una respuesta ubicando el marco teórico actual y realizando un análisis de la información. Asimismo, estas preguntas han servido de foco para orientar la búsqueda y la síntesis de la información, sin perder por ello el objeto de estudio. Las preguntas de investigación han sido las siguientes:

- ¿Se ha regularizado efectivamente la situación laboral de los *riders* una vez implementada la Ley 12/2021?
- ¿La regularización de los *riders* ha podido perjudicar a estos mismos?
- ¿Las medidas tomadas han sido las más adecuadas?
- ¿Cómo ha influido la pandemia del Covid-19 en el proceso de regularización de los *riders*?
- ¿Se ha homogeneizado la regularización a nivel de la Unión Europea? ¿Ha sido esta eficaz? ¿Ha supuesto una fuga de multinacionales del territorio de la Unión Europea?
- ¿Se podría modificar la normativa actual de cara a mejorar más la situación?
- Antes del Real Decreto-ley 9/2021 (y de la posterior Ley 12/2021), ¿supuso un beneficio la existencia del trabajo digital sin mediar contrato de trabajo?

### 3. Objetivos de investigación

De un modo similar, la misión de este estudio, en atención a las preguntas de investigación expuestas, es conseguir llevar a cabo los siguientes objetivos:

- Analizar y describir las notas de laboralidad aplicables a los *riders*
- Valorar si la implantación de la ajenidad mediante la Ley 12/2021 ha sido efectiva
- Determinar una solución ante las críticas sociales de los propios *riders*
- Analizar el nuevo marco europeo homogeneizador de la laboralidad de los *riders* mediante la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y de la Comisión (*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*)

### 4. Relevancia del problema de investigación

Considero especialmente importante hallar respuesta a las preguntas formuladas en el presente trabajo de investigación, pues si bien la Ley Rider española ha supuesto un inicio para dar solución al conflicto social con intención de regularizar la situación de los *riders*, es cierto que la normativa a nivel de la Unión Europea respecto al caso que nos concierne es escasa y pocos son los focos orientadores. Así, según Pérez del Prado, D. (2021) “España se convierte así en el primer país europeo en dotar de un marco jurídico a esta particular forma de prestación de actividades profesionales y, además, con el respaldo del diálogo social”.<sup>1</sup>

No obstante, aunque algunas empresas y muchos *riders* acepten las nuevas medidas, la mayoría de las empresas empleadoras y algunos *riders* no se encuentran a favor del nuevo marco europeo, creándose un conflicto social ya no sólo en el panorama español, sino en toda la extensión de la Unión Europea.

La economía de la Unión Europea está cambiando, así como sus mercados laborales, debido a la transición digital, habiendo sido esta acelerada por la pandemia del COVID-19. De acuerdo con el Parlamento Europeo, las plataformas digitales se han convertido en un elemento importante de este panorama social y económico emergente. Estas han seguido expandiéndose, creciendo sus ingresos en la economía de la Unión Europea

---

<sup>1</sup> Pérez del Prado, D. (2021). La Ley Rider: un muy buen comienzo. *El Foro de Labos*. Recuperado el 16 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/2021/05/la-ley-rider-un-muy-buen-comienzo/>

alrededor del 500% en los últimos 5 años, trabajando actualmente alrededor de 28 millones de personas en la Unión Europea para estas plataformas de trabajo digital. No obstante, se prevé para el año 2025 un crecimiento de su plantilla, alcanzando la cifra de 43 millones de trabajadores para el mismo territorio.<sup>2</sup>

De las cifras indicadas, no todos los trabajadores digitales ofrecen servicios “a domicilio”, pues las plataformas digitales ocupan diferentes sectores, de manera que algunos operan únicamente en servicios como la codificación de datos, la traducción o el diseño, siendo verdaderamente una proporción muy pequeña los *riders* de todas las prestaciones que se engloban dentro del trabajo digital y de la economía de plataformas.

Los países del continente europeo se han decantado por la regularización de los repartidores, suponiendo ello, en cálculos de la Comisión Europea, una inclusión de aproximadamente 4 millones de trabajadores por cuenta ajena en las empleadoras que venían generando “falsos autónomos”.

No obstante, la nueva regularización puede traer consecuencias como las que nos cuestionamos en este proyecto, tales como la correcta regularización de los *riders*, el posible efecto secundario de la fuga de multinacionales o la generación de una competencia desajustada e imparcial entre los Estados que decidieren proteger los derechos de los *riders* como trabajadores por cuenta ajena, de los Estados más flexibilizadores y liberales que favorecen a un crecimiento exhaustivo de la economía de plataformas.

Por otro lado, considero que parte de la precariedad generada en el sector de la economía de plataformas y concretamente en los trabajos de repartidores de alimentos como los *riders* es debida al *marketing* y a la buena imagen que ofrecen las plataformas digitales que ofrecen “colaborar” con sus repartos. En este sentido, es de observar que revisten la precariedad del sector y de la eliminación de la nota de ajeneidad en los medios (como utilizar tu propio vehículo de transporte, no cubrir la Seguridad Social al no estar

---

<sup>2</sup> Bruselas. Publicado el 9 de diciembre de 2021. European Commission. COM(2021) 761 final. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*. Recuperado el 27 de abril de 2022 de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)

contratado, etc.) van en la línea y corriente ideológica liberal, siendo los jóvenes bombardeados continuamente en las redes con ideas vinculadas a la falsa utopía de “querer ser tu propio jefe”. En este sentido, las compañías se sirven de los nuevos valores de la juventud como el deseo de la inmediatez, sumándole a ello que muchos al ver finalizados sus estudios y no poder acceder a un mercado laboral digno (si es que se consigue acceder al mercado laboral) se frustran; aprovechando aquí las empresas para prometerles un dinero fácil y rápido sin ningún superior. Podemos ver que esta estrategia, y la población a la que va dirigida, también ha sido utilizada en nuevos mercados de especulación como el de las criptomonedas, creando academias en las que te prometen un dinero fácil y rápido y que, de algunas de ellas se ha desvelado su estafa piramidal, o incluso abarrotándose los barrios pobres de ciudades como Madrid de casas de apuestas en las que la media de edad por poco supera la mayoría de edad legal en España.

Por todos los motivos expuestos en el planteamiento del problema y por los motivos personales y vocacionales que me orientan a querer indagar en dicha cuestión laboral, pretendo obtener una conclusión respecto a las preguntas de investigación planteadas y ampliar el marco teórico del objeto de estudio, comprendiendo así a qué nos ha llevado la regulación que inició el legislativo español, para saber a dónde vamos y cómo poder solucionar los problemas surgidos.

## 2. Marco teórico

### 1. Introducción

La inclusión de los “*riders*” en el Estatuto de los Trabajadores y, en esencia, a la esfera de los trabajadores por cuenta ajena se ha delimitado como “aquellas 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”, de acuerdo con el apartado segundo del artículo único del 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, conocido popularmente como “Ley Rider”.

## I. El origen de la Ley Rider

Como antecedente a la Ley Rider, y a modo de contextualización de los conceptos teóricos que se detallan en este Marco teórico, podemos tomar como punto de partida en el ordenamiento jurídico español hacia la regularización de los *riders* la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2021, de la cuál extraeremos en este estudio las notas características que considera que constituyen una relación laboral entre la plataforma y el *rider*. En este sentido, dicha sentencia declaró la naturaleza laboral de la relación de los repartidores de Glovo con la plataforma.

Posterior a la Sentencia del Alto Tribunal, han sido numerosas las actuaciones de la Inspección de Trabajo dirigidas a sancionar a ciertas plataformas de reparto de comida a domicilio al considerar dicho organismo que sus repartidores cumplían con las notas de laboralidad<sup>3</sup> que se determinaron en el fallo de 25 de septiembre de 2021 mencionado *ut supra*.

Ante la observancia de la abundancia de “falsos autónomos” en dichas plataformas, el Ministerio de Trabajo pretendió iniciar un proceso de diálogo social por tal de elaborar una norma que calificara y regulara los servicios de las plataformas digitales. Así es como se formalizó el “Anteproyecto de Ley contra la huida del derecho del trabajo a través de las nuevas tecnologías”, el cuál seguía la línea de la Sentencia del Tribunal Supremo. Esta pretendería regular muchas más materias de las que llegó a tratar el Proyecto de Ley.<sup>4</sup>

De esta forma, el Anteproyecto se tramitó tras la negociación como Proyecto de Ley, el cual se redujo en abundancia, sólo tratando dos aspectos: la presunción de laboralidad de los *riders* y el derecho de los representantes de los trabajadores a conocer el algoritmo. Finalmente el Proyecto de Ley se aprobó en forma de Real Decreto-Ley (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), siendo este conocido como “Ley Rider” y que posteriormente se derogó, publicándose por ella la Ley 12/2021, de 28 de septiembre por

---

<sup>3</sup> En datos actualizados de 11 de mayo de 2022, la multinacional catalana Glovo “tiene abiertas en España cerca de 30 inspecciones laborales”. Fuente: Mercader, A. 29 de abril de 2022. *Glovo se hunde en 2021: la startup dispara sus pérdidas hasta los 474 millones*. Periódico: *Crónica global*. Recuperado el día 12 de mayo de 2022 de: [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/glovo-dispara-perdidas-2021-474-millones\\_654272\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/glovo-dispara-perdidas-2021-474-millones_654272_102.html)

<sup>4</sup> Rojo Torrecilla, E. (12 de julio de 2021). Tramitación parlamentaria del proyecto de ley “riders”. Análisis de las enmiendas presentadas (y un nuevo repaso a las aportaciones doctrinales y judiciales). Actualización a 13 de julio”. Blog de autor. Recuperado el 6 de mayo de 2022 de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/07/tramitacion-parlamentaria-del-proyecto.html>.

la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; siendo esta aprobada tras discutir 25 enmiendas presentadas por cuatro grupos parlamentarios. No obstante, la Ley de septiembre mencionada mantiene el mismo contenido, en su esencia, que el que se aprobó en mayo mediante el Real Decreto-Ley 9/2021.<sup>5</sup>

## II. La extensión de la economía de plataformas digitales

Europa, frente a la extensión de la economía de plataformas y de la economía colaborativa y de la *gig economy*<sup>6</sup>, ha optado mayoritariamente por la regularización de los repartidores, conocidos como *riders*, y demás trabajadores de estas *apps*. De esta manera, la Comisión Europea calculó, antes de la regularización, que 4,1 millones de trabajadores se incluirían dentro de la plantilla de las empresas. Para ello se fundamentó en cinco criterios basados en sentencias anteriores del propio TJUE. Ante este planteamiento, si el trabajador cumple con dos de los cinco criterios, su situación debe de regularizarse.<sup>7</sup>

No obstante, ello puede conllevar ciertos aspectos que pudieren ser negativos para la economía global del país: la fuga de multinacionales que podrían haber dotado a España de miles de puestos de trabajo, que, si bien estas empresas generaron trabajo de una manera extremadamente precaria en su momento, permitieron con esa modalidad de trabajo digital, a las personas que lo necesitasen (tales como estudiantes o trabajadores con otra jornada parcial que pudieren), aprovechar el poco tiempo libre que les restaba para obtener una contraprestación proporcional a esta, sin estar sujetos a unos horarios estrictos y favoreciéndose de esa flexibilidad.

Asimismo, otro problema que surge, y aunque la filosofía de la creación de estos puestos de trabajo flexibles propio de un sistema neoliberal pudiera ser que estos fueran

---

<sup>5</sup> Pérez Guerrero, M.L. (2021). La Ley Riders: ¿problema o solución?. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 4, 189-196. Recuperado el 5 de mayo de 2022 de: <https://idus.us.es/handle/11441/129184>

<sup>6</sup> Se desprende del concepto de *gig economy* que esta “puede intensificar los problemas de inseguridad laboral y control de los trabajadores”. Véase para más información sobre la *gig economy* en: Montgomery, T., & Baglioni, S. (2021). Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(9-10), 1012-1025. Recuperado el 7 de marzo de 2022 de: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2020-0400>

<sup>7</sup> Navarro, Beatriz. La Vanguardia. *Bruselas propone reclasificar como empleados a los falsos autónomos de las plataformas digitales*. Publicado el 9 de diciembre de 2021. Recuperado el 24 de febrero de 2022 de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20211209/7916816/bruselas-propone-reclasificar-empleados-falsos-autonomos-plataformas-digitales.html>

ocupados por el público mencionado *ut supra* (estudiantes y trabajadores con otras jornadas parciales o que, en resumen, dispongan de poca disponibilidad y no puedan someterse a un estricto horario laboral), la precariedad del panorama económico social sumada a la competitividad del mercado a la que nos enfrentamos ha supuesto que estos puestos de trabajo sean ocupados por una población diferente, es decir, por personas que se encuentran en el paro o inactivos o incluso trabajadores que realizan una jornada completa ordinaria con la que no alcanza una retribución que cubra un nivel de vida adecuado, de manera que acuden a estos nuevos trabajos digitales.

Además, estas compañías, frente a sus clientes, pretenden mostrar un sistema fácil y rápido a través de un *visual* de las apps muy amable. Por tal de vivir la experiencia procedo a descargarme la App de Glovo y después de compartir mi ubicación con la aplicación, me informa de que “los repartidores recogen tu pedido y te lo llevan en minutos”, más “todas las entregas son neutras en carbono”, queriendo mostrar un perfil protector del medioambiente. Después de introducir los datos necesarios para adquirir un menú e indicarme el precio de este, que viene dado por el propio local que elabora la comida, me da la opción a dar una pequeña propina, dándome tres posibilidades (además de la de no dejar propina; dicho queda), dando una imagen así al cliente de protección al *riders*, siendo realmente esta propina también muy precaria y en efecto, no soluciona la precariedad del trabajo digital que ha inundado las calles de las ciudades.

Así, la flexibilización del trabajo, debida en gran medida a las nuevas tecnologías y a la creación de nuevos servicios, ha aumentado el *ius variandi* empresarial<sup>8</sup>. No obstante, entre las obligaciones del empresario están las de dotar a la relación laboral de un contrato de trabajo con todas sus notas inherentes de laboralidad, medida que en su mayoría incumplen, abusando de la figura del falso autónomo.

---

<sup>8</sup> Marín Malo, M. (2020). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(1), 109-121. Recuperado el 20 de febrero de 2022 de: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5302>

### III. La Ley Rider suscita conflicto social

Ante la regularización de las plataformas y a la modificación del Estatuto de los Trabajadores, así como ante las sentencias del Tribunal Supremo que han reconocido la ajenidad de los puestos de trabajo de los *riders*, encontramos parte de la sociedad (a parte de las propias empresas, evidentemente) que se han mostrado opuestas, generándose crispación y un debate social que es de interés analizar y descubrir los motivos que se ocultan en su posicionamiento.

Por ello, el martes 10 de mayo de 2021, *riders* de todo el territorio español salieron a manifestarse en varias ciudades argumentando que la norma “va a dejar a 15.000 trabajadores sin empleo”.<sup>9</sup>

Asimismo este investigador ha podido presenciar dicha oposición teniendo como experiencia personal lo siguiente: una mañana de febrero de 2021 que bajaba con mi vehículo la Avinguda Catalunya de Tarragona en dirección al Campus Catalunya de la Universitat Rovira i Virgili para asistir a los seminarios de la carrera, parado en un semáforo en rojo, pasaron unos cuantos *riders* circulando con sus motos y se pararon a mi altura por dicha luz roja,, *riders* que no sólo eran de Glovo sino también de otras como Uber Eats, con sus mochilas características y como he dicho, montados en sus vehículos personales que los utilizan para repartir los alimentos bajo las órdenes de la plataformas digitales. Estaban riendo entre ellos, empapelando los demás vehículos que circulaban por la vía con papeles protesta en contra de la nueva ley *rider*, y personalmente pude escucharlos mientras el semáforo no se ponía en verde y no daba impresión de que se manifestaran con criterio propio, se veían despreocupados y en cierta manera con ignorancia, sólo comentaban que iban a perder sus puestos de trabajo. Por ello, parecía más bien que sus opiniones habían sido dotadas de contenido por una organización que los animaba desde el trasfondo. Así mismo este hecho apareció como noticia en el *diari més*.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Uría Molero, Ibon. 20 minutos. *El Gobierno aprueba la 'ley rider' y los repartidores dejarán de ser autónomos: "Un joven en bici no es un emprendedor"*. Publicado el 11 de mayo de 2021. Recuperado el 24 de febrero de 2022 de: <https://www.20minutos.es/noticia/4692610/0/consejo-de-ministros-ley-rider/>

<sup>10</sup> Roquet-Jalmar, Biel. *Diari més. Una trentena de repartidores se manifestan contra la ley de 'riders' en Tarragona. El Ministerio de Trabajo los acusa de falsos autónomos*. Publicada el 4 de febrero de 2021. Recuperada el 26 de febrero de 2022 de: [https://www.diarimes.com/es/noticias/tarragona/2021/02/04/una\\_trentena\\_repartidors\\_manifesten\\_contra\\_llei\\_riders\\_tarragona\\_97361\\_1091.html](https://www.diarimes.com/es/noticias/tarragona/2021/02/04/una_trentena_repartidors_manifesten_contra_llei_riders_tarragona_97361_1091.html)

Comentar que estas movilizaciones y manifestaciones se han podido coordinar de mejor manera gracias a la creación de plataformas colectivas como “Riders x Derechos” o “Free Riders” con intencionalidad sindical.<sup>11</sup>

Desde la Secretaria Jurídica de Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya, frente a la nueva Ley de trabajo a distancia se comunica que “No se trata de laboralizar las condiciones del autónomo, sino de dotar y proteger legalmente su espacio de trabajo autónomo con las garantías y derechos que le permitan ofrecer un servicio saludable al mercado con arreglo a unas reglas del juego que limiten o erradiquen cualquier práctica ilícita o abusiva”.<sup>12</sup>

Podemos observar que, en setiembre de 2021, el posicionamiento de las empresas del sector tras la publicación de la ley 12/2021 (la Ley Rider) de ese mismo mes, fue de manera esquematizada, el siguiente:

- **Glovo:** Ignorará parcialmente la legislación, pues solo contratará (regularizará) una parte de su flota, de manera que el resto de la plantilla seguirán siendo falsos autónomos.
- **Deliveroo:** Como consecuencia marchó del mercado español.
- **Uber Eats;** En lugar de regularizar a los *riders* con los que venía trabajando, pasó a subcontratar a empresas de reparto, hecho que podría suponer una cesión ilegal de trabadores en su sentido clásico, según Todolí (Todolí, A. 28-65:2021)<sup>13</sup>, pues supone una mera puesta a disposición de la mano de obra, desprendiéndose este concepto de senda jurisprudencia del TJUE y del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Véase sus webs o cuentas de redes sociales oficiales:

- Riders x Derechos: <https://linktr.ee/ridersxderechos>
- Free Riders: <https://twitter.com/sindicatoriders>

<sup>12</sup> Molina, Omar. Secretaria Jurídica de CTAC-Autònoms. *La aparición del autónomo “freelance remoto” y la posible regulación del teletrabajo para autónomos*. Publicado el 28 de setiembre de 2021. Recuperado el 24 de febrero de: <http://www.ugtcatalunya.cat/autonomos/la-aparicion-del-autonomo-freelance-remoto-y-la-posible-regulacion-del-teletrabajo-para-autonomos/>

<sup>13</sup> Todolí-Signes, A. (12 de julio de 2021) Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the “Rider Act” and the Rights of Information Related to Algorithms). *IUSLabor. Revista de Análisis de Derecho del Trabajo*, 2021, n.º 2, pp. 28-65. Recuperado el 5 de mayo de: [https://ssrn.com/abstract=3884805https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3884805](https://ssrn.com/abstract=3884805https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884805)

<sup>14</sup> Beltran de Heredia Ruiz, I. CESIÓN LEGAL e ILEGAL. Blog de autor: Una mirada crítica a las relaciones laborales. Recuperado el día 14 de abril de 2022 de: <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-43/>

- **Just Eat:** Destacar que la compañía nunca abusó de la figura del falso autónomo, teniendo regularizados a sus trabajadores, por lo que en este sentido no le ha afectado la Ley Rider. Añadir, como hemos indicado anteriormente, que la compañía prevé llegar a un acuerdo con los sindicatos para alcanzar el primer convenio colectivo del reparto a domicilio, previstos sus efectos para finales del año 2022.<sup>15</sup>

## 2. Apartados teóricos

### I. Los “riders”, un efecto de la economía colaborativa

Tal y como indica Gorelli, J. (2019), la economía colaborativa, originada por el consumo colaborativo, ha evolucionado mediante las aplicaciones informáticas (*apps* o páginas web) en el “*crowdsourcing offline*”, facilitándose con ellas el intercambio de bienes o servicios entre sujetos particulares, consiguiendo con ello una maximización de bienes escasamente utilizados y compartiendo costes con terceros, siendo las plataformas, supuestamente, un mero medio de conexión entre los sujetos. No obstante, la plataforma, y más en el caso de Glovo y demás *apps* de reparto de comida, no son meros intermediarios, pues intervienen en la facilitación del bien o servicio en cuestión, alejándose así de cierta manera de la economía colaborativa. El catedrático diferencia entre *crowdsourcing offline* y *crowdsourcing online*.<sup>16</sup>

Respecto al concepto de economía colaborativa, autores como April Rinne diferencian tres conceptos: la economía colaborativa, la economía compartida y la *gig economy*. A modo simple, estos tres sistemas se diferencian por los siguientes rasgos, según Rinne:

- **Economía colaborativa:** esta se centra en compartir bienes infrautilizados para así monetizarlos o no, pudiendo obtener un beneficio.
- **Economía compartida:** profundiza en la colaboración en el consumo, en la producción, financiación y el aprendizaje.

---

<sup>15</sup> De los Santos Sesesta, Enrique. *Los Riders*, la paz que no llega al sector. Portal Jurídico Francis Lefebvre. Publicado el día 11 de abril de 2022. Recuperado el 27 de abril de 2022 de: <https://elderecho.com/los-riders-la-paz-que-no-llega-al-sector>

<sup>16</sup> Gorelli Hernández, J. (15 de abril de 2019). Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (*crowdsourcing offline*). *Vlex España, Revista de Derecho Social. Publicación número 86*, 39-61. Recuperado el 15 de abril de: [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES+content\\_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/816702049](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES+content_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/816702049)

- **Gig economy:** es aquella que regula su fuerza de trabajo y los ingresos que genera mediante “gigs” (conciertos o eventos en inglés), es decir, tareas o proyectos para los que se contrata al trabajador. Se basa en pequeños trabajos.<sup>17</sup>

Asimismo, podemos hablar de una Uberización del trabajo digital, distanciándose la realidad de los *riders* de lo que se podría comprender como economía colaborativa, pues “esta nueva realidad poco tiene que ver con “colaborar” y, además, dado que son servicios bajo demanda, este tipo de nuevas relaciones de mercado se están extendiendo profundamente en nuestras vidas cotidianas.”<sup>18</sup>

Como conclusión, de acuerdo con Machancoses, E.<sup>19</sup>, los *riders* se verían alejados del concepto de economía colaborativa dado por la Comisión Europea<sup>20</sup>, pues este, “ante los abusos que se están produciendo por parte de algunos modelos de “economía de plataforma”, no es acertado denominar “colaborativo” a algo que no lo es, ni pretende serlo tanto en la relación plataforma-usuario como en la relación usuario-usuario. Con denominarlos “economía de plataforma” se cumple la expectativa de agrupar a todo modelo de negocio por y a través de plataformas caracterizado por el esquema triangular de relaciones”.

Con la economía de las plataformas se consigue una reducción de los costes de trabajo, llegando así a aumentar la competitividad de la empresa en cuestión. Véase en nuestro caso que se ha pretendido alejar de la laboralidad a los “*riders*”, encontrándonos con la figura del falso autónomo, viendo así la empresa reducidos sus costes.

---

<sup>17</sup> Rinne, A. (14 de diciembre de 2017). What exactly is the sharing economy? *World Economic Forum*. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de: <https://medium.com/world-economic-forum/what-exactly-is-the-sharing-economy-62dc23ce49d2>

<sup>18</sup> SCHOLZ, T. (2016). «Platform cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy». Rosa Luxemburg Stiftung New York Office. Recuperado el 6 de mayo de: [https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/Scholz\\_Platform-Cooperativism.pdf](https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/Scholz_Platform-Cooperativism.pdf)

<sup>19</sup> Machancoses García, E. (2019). Economía colaborativa versus' Uberización'. *La Causa Laboral*, 2019, num. nº76 año XIX, p. 1-12. Recuperado el 6 de mayo de: <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/75095/138888.pdf?sequence=1>

<sup>20</sup> COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN al Parlamento Europeo, al Consejo, al CESE y al Comité de las Regiones: Una agenda europea para la economía colaborativa, COM/2016/0356 final, Bruselas 2 de junio de 2016, pág.3; La Comisión atribuye al concepto de economía colaborativa un carácter dinámico en el sentido de que la definición va en consonancia con la evolución del fenómeno. Recuperado el 6 de mayo de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52016DC0356>

## II. Breve interpretación de la Ley Rider

La Ley Rider (Real Decreto-Legislativo 9/2021<sup>21</sup> que entró en aplicación, modificando el Estatuto de los Trabajadores<sup>22</sup>, mediante la Ley 12/2021<sup>23</sup>) presenta un contenido reducido, aunque, de acuerdo con Trillo (2021:28), claramente disruptivo.

Su contenido, de acuerdo con el preámbulo de la Ley, incorpora los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en la Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre.

Así, se dota dicha Ley, de un artículo único y de dos disposiciones adicionales referidas al título competencial, así como a la entrada en vigor. En el artículo único se proyecta la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (sobre los derechos de información y consulta y competencias), para añadir una nueva letra en su apartado cuarto; además de añadir una nueva disposición adicional, la vigesimotercera, respecto a la presunción de laboralidad para las personas trabajadoras en plataformas digitales de reparto. Las disposiciones de la Ley Rider entraron en vigor el 12 de agosto de 2021, por lo que, teniendo en cuenta que el Real Decreto-Legislativo 9/2021 se dio en fecha 11 de mayo de 2021, se deja a las plataformas un plazo de tres meses para dar de alta en la Seguridad Social a los repartidores.

En este sentido, el apartado primero del artículo único del Real Decreto-Legislativo 9/2021, de la misma manera que lo hace posteriormente la Ley 12/2021, establece que se introduce una nueva letra (d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, del siguiente tenor literal:

*«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*

---

<sup>21</sup> España. 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. Publicado el 12 de mayo de 2021. «BOE» núm. 113.

<sup>22</sup> España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado el 24 de octubre de 2015. «BOE» núm. 255.

<sup>23</sup> España. 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. Publicado el 29 de septiembre de 2021. «BOE» núm. 233.

*condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»*

Respecto a la modificación del artículo 64.4 del Estatuto, se establece con la nueva letra d) un derecho de información de la representación de los trabajadores que incide directamente en la organización productiva de las empresas que pertenecen a la economía de plataformas y según Trillo (2021:30) “así como en todas aquellas organizaciones empresariales donde las decisiones que tengan impacto en las condiciones de trabajo /o de empleo se adopten a través del recurso al algoritmo o a sistemas de inteligencia artificial.”<sup>24</sup> Por ello, su ámbito excede del de los negocios basados en la economía de plataformas, pues ocupa, según el mismo autor, “toda actividad empresarial basada en la organización productiva a través de las tecnologías digitales”, siendo este el hecho más destacable de la Ley Rider, pues de acuerdo con Garrido Pérez, es este derecho de información el único de la Ley que presenta unas intenciones expansivas que pretenden incluir a cualquier empresa que recurra a los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial para llevar a cabo su organización productiva.<sup>25</sup> Todo ello lo hace actuando de conformidad con los derechos de la información que la doctrina ha calificado como “*Derecho del Trabajo Digital*”.

En el ámbito material del derecho al conocimiento de la gestión algorítmica, la modificación del artículo 64.4 del Estatuto no vulnera la privacidad de datos de la empresa, ni su protección intelectual o propiedad industrial, pues no pretende que se conozca la fórmula o el funcionamiento del algoritmo en sí, sino que lo que busca es que el trabajador, mediante los representantes de los trabajadores, conozcan los criterios que han servido al algoritmo para generar ciertas decisiones influyentes en el flujo de trabajo que afecta al trabajador.<sup>26</sup> En palabras de Yolanda Díaz, Vicepresidenta segunda del Gobierno de España vigente en el momento de la entrega de este trabajo de investigación, los representantes de los trabajadores “han de saber lo que esconde el algoritmo, porque detrás de un algoritmo hay una decisión”<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Trillo Párraga, F. La “Ley Rider” o *El arte del volver*. Vlex España, Revista de Derecho Social. Número 94 de abril de 2021. *Op. Cit.*

<sup>25</sup> Garrido Pérez, E. (4 de junio de 2021). El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales. Grupo de trabajo NET21. Recuperado el 24 de abril de 2022 de: <https://www.net21.org/derecho-informacion-algoritmos-inteligencia-artificial/>

<sup>26</sup> Pérez Guerrero, M.L. (2021). La Ley Riders: ¿problema o solución?. *Op. Cit.*

<sup>27</sup> Uría Molero, Ibon. 20 minutos. *El Gobierno aprueba la ‘ley rider’ y los repartidores dejarán de ser autónomos: “Un joven en bici no es un emprendedor”*. *Op. Cit.*

Respecto a la adición de la nueva disposición adicional (vigésimotercera) en el Estatuto de los Trabajadores mediante el apartado segundo del artículo único de la Ley Rider, esta refuerza la laboralidad de las personas que indica en su cuerpo, cuyo tenor literal es el siguiente:

**«Disposición adicional vigésimotercera. 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.»*

Con su entrada en vigor, los indicios de laboralidad que han utilizado los Tribunales en los procedimientos en los que la empresa era una plataforma digital se verán reforzados, pues aunque ya era existente en nuestro ordenamiento el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores que recoge expresamente la presunción de laboralidad (presunción *iuris tantum*), ahora se concreta mucho más con la existencia del vínculo jurídico laboral de la persona trabajadora a la organización productiva en la que se encuentra (Trillo, 2021:33).

En atención a la última oración de la Disposición Adicional añadida, de acuerdo con la doctrina y autores como Trillo, se desprende que, de no afectar el contenido de tal disposición al artículo 1.3 del Estatuto, se entiende que la presunción que establece es plena, sin admitir prueba en contrario, es decir, lo hace de la misma manera que el artículo 8.1 del Estatuto, siendo así una presunción *iuris tantum*.<sup>28</sup>

Además de ello, se puede observar en el preámbulo que la Ley se sirve de los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo en la sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre. Por ello, en la mencionada Sentencia se hace referencia

---

<sup>28</sup> Cruz Villalon, J., (12 de mayo de 2021). “Una presunción plena de laboralidad para los ‘riders’”, El país. Recuperado el 26 de abril de 2022 de: <https://elpais.com/economia/2021-05-12/una-presuncion-plena-de-laboralidad-para-los-riders.html>

a jurisprudencia dada por la misma Sala ya en 11 de mayo de 1979, en la que indicó que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”, y más habiéndose flexibilizado la nota de dependencia con la sociedad postindustrial y más aún con las innovaciones tecnológicas que hemos podido presenciar en el siglo XXI. Por ello, y atendiendo al artículo 3.1 del Código Civil, “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”.

### III. Las notas de laboralidad de los *riders*. Requisitos para ser considerados trabajadores por cuenta ajena

En líneas generales, y de acuerdo con el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, las características que implican que una relación laboral se rige por la contratación por cuenta ajena son la ajenidad, la dependencia, la retribución y la voluntariedad. De estos aspectos, de acuerdo con el artículo 8 apartado primero del Estatuto de los Trabajadores no es necesaria su manifestación expresa, pues se establece una presunción de ellas *iuris tantum*; es decir, salvo prueba en contrario.

Respecto a las notas de laboralidad de los trabajadores se ha generado una extensa jurisprudencia en España, culminando con la Sentencia del Tribunal Supremo nº805/2020, de 25 de setiembre<sup>29</sup>, la cual determinó que las relaciones entre la mercantil Glovo y los *riders* son laborales.

#### 1. La STS 805/2020, de 25 de septiembre de 2020

Por ello, venimos a exponer brevemente las notas de laboralidad que se desprenden de los Fundamentos de Derecho de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020:

En primer lugar, con el Fundamento de Derecho Séptimo (FD7) se exponen las notas de dependencia y ajenidad esenciales, propias del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante, ET), analizando senda jurisprudencia del mismo

---

<sup>29</sup> España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020 de 25 de septiembre)

Tribunal (STS 24 de enero de 2018, núm. 3595/2015 y 3394/2015; de 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015 y de 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017).

Así, se aclara que las notas del artículo 1.1 ET se han confeccionado dándoles flexibilidad, pues, de acuerdo con el FD7, “Son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta, según cuál sea la actividad y el modo de producción que guardan entre sí una relación estrecha”.

Además, se recuerda que en virtud del artículo 8, apartado primero, ET, se establece una presunción *iuris tantum* de las notas de laboralidad.

En el FD8, se expone Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, en la cual se declara que *Uber* no es “un mero intermediario”, pues “selecciona conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores.

En el Fundamento de Derecho Noveno de la Sentencia (FD9), el Tribunal Supremo aplica criterios jurisprudenciales para diferenciar la nota de la ajenidad a características semejantes que pudieren parecerlo, replicando así el contenido de la STS de 24 de enero de 2018, recursos 3394/2015 y anteriores ya mencionadas en el FD7. En este sentido, los criterios jurisprudenciales son los siguientes:

1. La realidad fáctica prevalece al *nomen iuris*, pues “los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica de las partes”.
2. Atender a la presunción *iuris tantum* de las notas de laboralidad, prevista en el artículo 8.1 ET, sumado ello a las notas de laboralidad en virtud de la jurisprudencia desarrollada del artículo 1.1 ET.
3. El conflicto jurídico que surge entre el contrato laboral y el contrato de arrendamiento de servicios, sin existir una línea nítida, por lo que el juez, caso por caso, deberá analizar las notas de laboralidad del artículo 1.1 ET, sirviéndose de más jurisprudencia, de la cual se pueden destacar, a modo de resumen, las siguientes indicaciones:

- a. Se aproximará a un contrato laboral la relación en que el trabajador invierta poco dinero para desarrollar la actividad en comparación con la inversión de la empresa
- b. Se aproximará a un contrato civil o mercantil cuando el demandante:
  - i. Se limite a la práctica de actos profesionales concretos.
  - ii. No esté sujeto a jornada, vacaciones, órdenes ni a instrucciones.
  - iii. Ejercer la práctica con entera libertad, independencia y asumiendo el riesgo empresarial. En este último sentido, observar en el Fundamento de Derecho Vigésimo (FD20) que en el caso que conoce el Alto Tribunal, Glovo toma todas las decisiones comerciales, sin asumir el trabajador riesgo y ventura (justificando que el hecho de que el trabajador rechace un pedido o no realice la entrega y por ello no cobre, la ausencia de devengo irá únicamente relacionada a esa unidad de obra que no ha prestado, hecho que no afecta al riesgo y/o ventura del negocio).

En el Fundamento de Derecho Décimo (FD10) el Tribunal, aplicando nuevamente jurisprudencia, detalla respecto de la nota de la Dependencia que se comprenderá por dada cuando exista una “integración de los trabajadores en la organización empresarial”. Además, volviendo al FD7, en Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de mayo de 1979<sup>30</sup>, se declaró que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”

Respecto de la nota de la ajenidad, el Fundamento de Derecho Undécimo (FD11), manifiesta que el Tribunal ha considerado como indicios comunes de dicha nota, bajo una serie de jurisprudencia, los siguientes, en términos generales:

1. “La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.
2. 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.

---

<sup>30</sup> España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 936/1979, de 11 de mayo de 1979 (STS 936/1979 de 11 de mayo de 1979).

3. El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
4. 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.”

Respecto de la misma nota de ajenidad, en el Fundamento de Derecho Duodécimo (FD12), el Alto Tribunal expone criterios jurisprudenciales en los que se ha considerado trabajador por cuenta ajena (cumpliéndose el requisito de ajenidad, así como los demás que se desprenden del artículo 1.1 ET) a repartidores que desarrollaban su puesto de trabajo con vehículo propio.

Pasando al Fundamento de Derecho Decimonoveno (FD19), este establece otros indicios favorables a determinar la laboralidad de la relación, entre ellos, la utilización del “GPS” por tal de geolocalizar al repartidor por parte del empresario; que el empresario dé indicaciones del cumplimiento o, entre otros, que la empresa dé a los *riders* una tarjeta de crédito “para que pudieran comprar productos para el usuario”, es decir, “para entregarlo al consumidor final”.

Finalmente, en el Fundamento de Derecho Vigésimoprimer (FD21), se concluye antes del fallo que los contratos entre los *riders* y la mercantil catalana Glovo son de trabajo, por lo que se declara la naturaleza laboral de la relación de las partes.

## 2. Regularización en el marco europeo. La homogeneización de los *riders* en la Unión Europea

No obstante, como podemos observar por el planteamiento de esta investigación, la figura de los “*riders*” ha generado una gran controversia entre los tribunales de los países europeos, habiendo resuelto caso por caso en determinar si la litis planteada cumple con los requisitos de una relación laboral por cuenta ajena o una relación laboral por cuenta propia.

Cierto es que encontramos que se ha discutido la materia ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (de ahora en adelante, “TJUE”) en el Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, C 692/19 (asunto “Yodel Delivery Network” que resuelve una cuestión prejudicial respecto el tratamiento de los repartidores a través de plataforma), la cuál

considera al demandante un trabajador autónomo, pues a la vista de “las circunstancias específicas del caso en el procedimiento principal”, el demandante parecía serlo por su independencia, la cual “no parece ser ficticia”, así como “no parece existir, a priori, una relación de subordinación entre él y su supuesto empleador” (§§ 37 ss.).<sup>31</sup>

La doctrina aplicada versa sobre la materia de calificación contractual cuando al trabajador “se le concede un margen de apreciación”, entre otros: para utilizar subcontratistas/sustitutos para prestar los servicios; para aceptar/rechazar tareas; para prestar servicios a terceros, incluso competidores y para fijar su propio horario de “trabajo” (§ 23), sin tener en consideración la imagen empresarial, la propiedad del vehículo y la relevancia de la plataforma digital.

Aunque parezca que el TJUE haya establecido un posicionamiento, solamente ha utilizado uno de los elementos de la doctrina por tal de dar respuesta a la cuestión prejudicial, sin entrar realmente al fondo del asunto del litigio del que conoce el tribunal competente.<sup>32</sup> Según doctores como Beltran, Ignasi, este auto resulta “decepcionante”, radicando ello, “precisamente, en esta aproximación poco granulada”<sup>33</sup>

Así, como podemos ver, ni la normativa ni la jurisprudencia de los Estados Miembros de la Unión Europea han establecido un marco jurídico claro y posicionador respecto al problema que supone la figura de los *riders* para el concepto de laboralidad que podíamos entender previamente a la extensión de la *gig economy* y de la *uberización* del mercado.

En este sentido y posteriormente a una tendencia hacia la ajenidad respecto de las sentencias de los tribunales mencionados, la Comisión Europea, fijándose en la Ley Rider del estado español, ha pretendido regularizar la situación, estableciendo cinco criterios a analizar en los conflictos de contratación laboral que puedan surgir con las empleadoras, de los cuáles, si se cumple con dos de ellos, se materializa la ajenidad del contrato.

Las líneas orientadoras de la regularización de los *riders* que pretende la Comisión Europea es dotar de derechos laborales, así como de las prestaciones sociales

---

<sup>31</sup>Goerlich Peset, J.M. (2020). Los repartidores a través de plataformas ante el TJUE: ¿seguimos donde estábamos? *El Foro de Labos*, Recuperado el 12 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/los-repartidores-a-traves-de-plataformas-ante-el-tjue-seguimos-donde-estabamos-2/>

<sup>32</sup> Unión Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Eighth Chamber). Auto C 692/19, de 22 de abril de 2020 (Auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, C 692/19). Recuperado el 14 de febrero de 2022 de: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=ED3DE06E69EE7367F80CACE1DAD7B78A?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1667404>

<sup>33</sup> Beltran, I. (5 de mayo de 2020). El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto “Yodel Delivery Network”). *El foro de labos*. Recuperado el 12 de abril de 2020 de: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>

correspondientes, a las personas que trabajan a través de plataformas digitales. Asimismo, y en atención a la regulación de la Ley Rider, también se persigue la protección en referencia al uso de la gestión algorítmica.

Desde una perspectiva institucional e internacional, otro objetivo que persigue la Comisión Europea mediante la regulación a nivel europeo es dotar de una mayor seguridad jurídica a las personas que trabajan a través de plataformas digitales en toda la Unión Europea, evitando cualquier competitividad que pudiera generar cualquiera de los Estados Miembros y actuando en bloque, evitando la concentración de las empleadoras en algunos países o la fuga de estas mismas. Así, se permite “que las plataformas digitales se beneficien plenamente del potencial económico del mercado único y de unas condiciones de competencia equitativas”.

En ese sentido, la Comisión presentó un paquete de medidas el 9 de diciembre en el que se incluyen:

- Una Comunicación con la que se pretende establecer un marco jurídico para unas “futuras normas mundiales para el trabajo en plataformas digitales de calidad”, desde la Unión Europea.
- Una propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales dotándolos de derechos laborales.
- Un Proyecto de Directrices que aclaran la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos de los trabajadores autónomos, entre ellos los que trabajan a través de plataformas digitales, dotándolos de derechos.<sup>34</sup>

Que la que ocupa mayor interés para la investigación de este estudio es la propuesta de Directiva, que atiende a garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les reconozca la situación laboral que corresponde a su modalidad de trabajo real.

Con ello, la propuesta de Directiva en su artículo cuarto, apartado segundo, proporciona una lista de criterios de control para determinar si la plataforma es un “empleador”. En este sentido, se puede entender que establece una definición del *rider* que se identificaría como por cuenta ajena, dando una definición del mismo a través

---

<sup>34</sup> Comisión Europea. Publicado el 9 de diciembre de 2021. *Comunicado de prensa. Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales.* Recuperado el día 28 de abril de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)

de dichos criterios. En caso de que la plataforma cumpla con dos de esos criterios como mínimo, se hará una presunción *iuris tantum* con la que se considerará que es una empleadora, por lo que deberá regularizar sus *riders*, por lo que estos se verán favorecidos por todos los derechos laborales y sociales que revistan la figura del trabajador por cuenta ajena en el país de la UE en el que actúe la presunta empleadora. Destacar que ello conlleva, por ejemplo, la regulación de la jornada laboral.

A modo de resumen, los cinco criterios (de los cuáles, en el caso que se cumpla con dos de ellos, el Rider será considerado trabajador por cuenta ajena, dejando de ser un falso autónomo) son los siguientes:

- 1.- Determinar o establecer efectivamente límites máximos para el nivel de remuneración.
- 2.- Que la empresa exija al trabajador (*performing platform work*) que respete normas vinculantes específicas respecto a la apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo.
- 3.- Que la plataforma supervise el trabajo o verifique la calidad de los resultados de este, incluso por medios electrónicos.
- 4.- Que la empresa restrinja efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizar el propio trabajo, en particular la discreción para elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, así como para aceptar o rechazar tareas o para usar subcontratas y sustituciones.
- 5.- Que la empresa efectivamente restrinja la posibilidad de crear una base de clientes o de realizar trabajos para terceros (es decir, que trabaje para otras compañías).

Se prevé que la Directiva sea aprobada por el Parlamento Europeo y el Consejo junto con las modificaciones que se acuerden a finales de este año 2022. Una vez aprobada, los Estados Miembros de la Unión Europea tendrán un plazo de dos años para transponer la Directiva en su ordenamiento jurídico interno.

Todo ello lo hace publicando el 9 de diciembre de 2021, una “*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*”<sup>35</sup>

### 3. Relación laboral especial

Cabe remarcar la posibilidad de encuadrar la regularización de los *riders* mediante la creación de una relación laboral especial. En este sentido, la relación laboral especial es aquella en la que concurren las notas características de una relación laboral común ex artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que están comprendidos en el ámbito del Derecho del Trabajo, pero a juicio del legislador (pudiendo ser una posibilidad) se requiera un régimen jurídico distinto y que, por razón de su especialidad, cuente con un régimen legal especial.<sup>36</sup>

## 3. Metodología de investigación

### 1. Tipo de estudio

La estrategia metodológica escogida para realizar la investigación de este proyecto es cualitativa. Esta metodología es la más adecuada para resolver las cuestiones planteadas bajo el punto de vista de este investigador.

La metodología cualitativa, también conocida como perspectiva humanista, consiste en la comprensión o interpretación de la realidad de las variables de la acción social. Esta perspectiva se centra en el lenguaje y en las ciencias sociales, al contrario de la metodología cuantitativa o cientifista que, por otro lado, se basa en las ciencias naturales como único método general, así como también en el principio de causalidad y en el planteamiento de leyes generales, centrándose así por ejemplo en la medición objetiva de los fenómenos sociales.

---

<sup>35</sup> Bruselas. Publicado el 9 de diciembre de 2021. European Comission. COM(2021) 761 final. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*. Recuperado el 27 de abril de 2022 de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)

<sup>36</sup> Martínez Abascal, V.A. y Herrero Martín, J.B (2014). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Tecnos, última edición.

La tipología de investigación seleccionada tendrá influencia sobre las técnicas de recogida de información, así como en las técnicas de análisis de datos.

- Respecto a las primeras, utilizaremos la técnica de revisión documental de fuentes secundarias de entre las diversas técnicas que podemos identificar.
- Respecto las técnicas de análisis de contenido, estas, al dotarse de un carácter cualitativo, analizarán datos documentales, así como interpretacionales, las cuáles suponen la construcción de teorías, tanto de manera descriptiva como interpretativa.

#### I. Revisión documental de fuentes secundarias:

Que la revisión documental comprende realizar una descripción breve de los documentos a investigar y proceder a determinar las ventajas y desventajas de su uso, así como realizar revisiones de investigaciones que se hayan realizado anteriormente en el campo.

Por todo ello, en esta investigación hemos considerado oportuno el análisis de contenido de investigaciones y documentos analíticos como los publicados por los profesores y Doctores Ignasi Beltrán Heredia-Ruiz, Adrián Todolí Signes, estando este último especializado en el estudio de la economía colaborativa y sus análogos; entre otros como el catedrático Eduardo Rojo Torrecilla. En este mismo sentido, la información técnica y los profesionales de la materia del derecho laboral que se pueden encontrar en comunidades como “*El foro de Labos*” es extensa e innovadora, por lo que para el desarrollo de esta investigación se han extraído detalles y conclusiones de las entradas de autores en el mencionado foro.

#### II. Análisis de datos:

Que el análisis de contenido comprende en esta investigación la revisión de fuentes secundarias, en este caso, documentos de carácter normativo como legislación, jurisprudencia, así como una propuesta de Directiva para la Unión Europea y el Consejo:

1. 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. Publicado el 12 de mayo de 2021. «BOE» núm. 113.

2. 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. Publicado el 29 de septiembre de 2021. «BOE» núm. 233.
3. Comisión Europea. *COM(2021) 761 final*, del 9 de diciembre de 2021. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*.
4. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020 de 25 de septiembre).

Mediante su estudio se pretende dar respuesta a algunas de las preguntas que enmarcan esta investigación, como por ejemplo identificar si su contenido normativo permite regularizar a los *riders* y en qué medida se ha producido ello, así como también si sus representantes han podido intervenir en la regulación de estos textos y qué papel han tenido en ella y, finalmente, analizar su nivel de implementación real mediante la revisión documental de fuentes secundarias como los periódicos más representativos del ámbito territorial de este estudio.

Por ello, también son objeto de análisis notas de prensa en las que se puedan observar el espectro político y social a través de las diferentes líneas editoriales que muestran la discusión social.

Con todo ello, posteriormente, se pretende poder extraer unas conclusiones neutrales y objetivas que comprendan la problemática que suscitan las plataformas digitales en relación con la figura de los *riders* en nuestro sistema jurídico.

## 4. Análisis de la información

### 1. ¿Se ha regularizado efectivamente la situación laboral de los *riders* una vez implementada la Ley 12/2021?

En síntesis, se desprende de la Ley Rider un análisis que muestra unos aspectos positivos y otros negativos (o menos positivos). En este sentido, los negativos son, de acuerdo con Todolí (2021:55-56):

1. La presunción añadida con la nueva Disposición Adicional 23 del Estatuto de los Trabajadores tiene un alcance muy limitado, pues solo atiende al sector del reparto en plataformas digitales, quedando excluido el resto de plataformas digitales. En este sentido, remarcar que las plataformas digitales de reparto sólo suponen un 5% de todo el trabajo en plataformas, de acuerdo con estudios de la Comisión Europea, por lo que desde un prisma global de la flexibilización del mercado y de las plataformas digitales, se mantiene la conflictividad y la precariedad.<sup>37</sup>
2. Como remarcaremos a lo largo del análisis de la información, la presunción de laboralidad que incorpora la Ley Rider en el Estatuto de los Trabajadores con la creación de la Disposición Adicional 23 (DA23) ya se encontraba regulada en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en el artículo 8.1 ET. En este sentido, dicha aclaración como mucho sólo supondrá una reducción de los casos que llegan a los Tribunales y Juzgados de lo Social españoles, dotándose así de una característica dependencia jurídica. De acuerdo con el contenido de dicha DA23, Todolí (2021:56) indica que “de esta forma, parece que siempre que se dirija o coordine el trabajo del repartidor a través de un algoritmo habrá que entender que se está dentro de los conceptos de dependencia y ajenidad, admitiendo solamente argumentos que justifiquen la exclusión de la laboralidad con un fundamento distinto a la falta de dependencia y ajenidad.”
3. Respecto a la regularización de los *riders*: Es posible que algunos trabajadores se vieran beneficiados de la flexibilidad horaria laboral que les permitía la no-regularización de los *riders*, hecho que no implica que se deba eliminar la precariedad del sector. Además, si no se ven incluidos dentro del régimen jurídico laboral

---

<sup>37</sup> Urzú Brancati, M. C., Pepsolle, A., Fernández-Macías, E. (2020). “New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey”, EUR 29958 EN, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Recuperado el 20 de abril de 2022 de: <https://ideas.repec.org/p/ipt/iptwpa/jrc118570.html>

(trabajador por cuenta ajena) esto les permitía poder prestar servicios en varias empresas de reparto a la vez. No obstante, al estar regulados, supondría ello una concurrencia desleal prevista en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a los puntos positivos, son los siguientes:

1. Se ha dado una solución al conflicto social que generaban las plataformas digitales, además, mediante el consenso y el diálogo social, siendo esto un hecho novedoso, pues ningún país lo había conseguido de esta manera. Así, la Ley es fruto del acuerdo que se adoptó el 10 de marzo de 2021 entre el Gobierno, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYIME, tras el trabajo desarrollado por la Mesa de Diálogo constituida el 28 de octubre de 2020. En este sentido, el martes de la semana en la que se aprobó la Ley Rider, la Vicepresidenta segunda del Gobierno de España declaró: “somos pioneros y me consta que Europa nos está mirando”<sup>38</sup>
2. En este mismo sentido, que el origen de la Ley Rider provenga del diálogo social la hace más efectiva, pues el acceso de la patronal al consenso implica tácitamente admitir que la regularización no lleva a la inviabilidad del modelo de negocio, desmintiendo ello por una parte, tal y como podremos ver a lo largo del análisis de la información, las declaraciones de algunas plataformas digitales que mostraron ante la nueva normativa. En esta línea, la Vicepresidenta indicó también que las empresas “no deben temer a los derechos laborales”.<sup>39</sup>
3. La Ley Rider enfoca el concepto de trabajador en el mismo sentido que lo hace la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 805/2020, de 25 de setiembre de 2021. Así, el Alto Tribunal cada vez aparta el poder de dirección y control del punto de mira para determinarlos como un requisito necesario de la laboralidad y ya no solo este, sino también el diálogo social y la Ley Rider.<sup>40</sup>
4. De acuerdo con Trillo, es cierto que la Ley Rider incide nuevamente en la cuestión resuelta en la STS 805/2020, de 25 de setiembre (declarando de naturaleza laboral

---

<sup>38</sup> Uría Molero, Ibon (2021, 11 de mayo). *El Gobierno aprueba la ‘ley rider’ y los repartidores dejarán de ser autónomos: “Un joven en bici no es un emprendedor”*. 20 minutos. Recuperado el 24 de febrero de: <https://www.20minutos.es/noticia/4692610/0/consejo-de-ministros-ley-rider/>

<sup>39</sup> *Ibid.*.

<sup>40</sup> Todolí-Signes, A. (12 de julio de 2021) Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the “Rider Act” and the Rights of Information Related to Algorithms). *Op. Cit.*

la relación entre la mercantil Glovo y el recurrente). No obstante, desde que se dictó tal Sentencia del Alto Tribunal dándose jurisprudencia con ella, los meses siguientes y hasta que no se alcanzó el Acuerdo Social no hubo “un riguroso cumplimiento de las previsiones de este trascendental pronunciamiento judicial” (Trillo, 2021:19), siendo este último hecho el que identifica y dota de contenido la Ley 12/2021.<sup>41</sup>

La Ley Rider no ha conseguido evitar la conocida “huida del Derecho laboral”, habiendo sido el plan de fuga de las plataformas digitales hacer un uso de la figura del falso autónomo evadiendo todo objeto que se relacione con la decisión del Alto Tribunal del día 25 de setiembre de 2021. Ello lo hemos podido ver en la introducción del marco teórico de esta investigación y también en su anuncio cuando entró en vigor la normativa de los repartidores digitales de la plataforma, en el que informaron que contratarían aproximadamente a 2.000 repartidores en España en lo que quedaba de año de 2021 de los 12.000 que se calcula que tiene en el país, manteniendo el resto de la plantilla bajo el modelo que venía usando pero cambiando ciertas condiciones de trabajo para esquivar la legislación y jurisprudencia a favor de la ajenidad.

Así, en abril y mayo de 2022, Glovo ha estado contactando con restaurantes y comercios para modificar su sistema de facturación, suponiendo ello una carga trabajo añadida para los restaurantes: si antes los restaurantes pasaban una única factura a Glovo a final de mes en la que se contemplan todos los pedidos, ahora deberán emitir factura por cada uno de los pedidos y ponerlos a nombre del repartidor que continúa siendo “autónomo”.<sup>42</sup>

Con todo ello la plataforma pretende reforzar su apariencia de “mero intermediario”, mostrando que no ejerce un control sobre los repartidores

En este sentido, el despacho de abogados de Glovo explica que “tras identificar las notas de dependencia y ajenidad indicadas por el Tribunal Supremo, estas se eliminan”.

---

<sup>41</sup> Trillo Párraga, F. La “Ley Rider” o *El arte del volver*. Vlex España, Revista de Derecho Social. Número 94 de abril de 2021. Recuperado el 24 de abril de: [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content\\_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/877085679](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/877085679)

<sup>42</sup> Ubieta, G. (5 de mayo de 2022). Glovo maquilla su sistema de facturación a los restaurantes para sortear la ‘Ley Rider’. *Periódico digital: El Periódico*. Recuperado el día 10 de mayo de 2022 de: <https://www.epe.es/es/economia/20220505/glovo-maquilla-sistema-facturacion-restaurantes-13611850>

No obstante, explica Adrián Todolí para el periódico El País, que “Los repartidores podrán hacer pequeñas o grandes variaciones en su día a día, pero el sistema sigue subordinado a Glovo”.<sup>43</sup>

Así, tal y como hemos podido descifrar del estudio de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de setiembre de 2021, según Todolí para El País: “El Supremo deja muy claro que no es relevante si el trabajador puede elegir su horario o rechazar pedidos. Lo relevante es quién posee la herramienta digital”. Respecto ese mismo asunto, Jesús Cruz, catedrático de Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla, considera que los cambios que ha tomado Glovo son “*una batalla perdida*”, derivándose nuevamente la decisión de la inclusión de los *riders* en el régimen general de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena a los tribunales, por lo que se puede entender que la Ley Rider no ha producido efectos directos legales sobre la controversia laboral, pero sí indirectos, pues se acudiría a la jurisdicción social para solventar las controversias que puedan derivar de la nueva situación.<sup>44</sup>

No obstante, con la clarificación de la aplicación de la presunción de laboralidad (que ya venía dada en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores) sobre los trabajadores digitales a los que se les aplique la nueva Disposición Adicional 23 ET supone “reducir la alta conflictividad -número de juicios- y dispersión judicial -sentencias contradictorias- que se estaban produciendo (Todolí. 2021:35).

De esta manera, los sindicatos han mostrado insatisfacción al ver que no se ha revertido la situación de los falsos autónomos, pues seguirá resolviéndose el conflicto caso por caso ante los tribunales españoles.<sup>45</sup> En este sentido, la Jurisdicción Social, ante la posible calificación de asalariados, realizará la denominada doctrina del

---

<sup>43</sup> Lara, D. 12 de agosto de 2021. *La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota*. Periódico El País. Recuperado el 5 de mayo de 2022 de: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Trillo Párraga, F. (2021. Abril) La “Ley Rider” o *El arte del volver*. *Vlex España, Revista de Derecho Social*. Número 94, 19-37. Recuperado el 24 de abril de: [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content\\_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/877085679](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:4/laboralidad+riders/WW/vid/877085679)

“levantamiento del velo”, identificando las notas de laboralidad y destapando la figura del falso autónomo en la que se encontraba el trabajador.<sup>46</sup>

La opinión de los empresarios es que, por un lado, el fallo de la STS 805/2020, que resuelve recurso de casación por unificación de doctrina, así como el establecimiento de la Ley Rider, suponen la inviabilidad para las empresas del sector en España, pues el modelo de negocio, según *Deliveroo*, ya no es rentable en España (aunque niegue su justificación se base en el deber de contratar a los trabajadores, argumentando que los motivos son otros como el aumento de la cuota de mercado).<sup>47</sup> Entre otros motivos, también argumentan que las medidas son desproporcionadas, “con amenazas de un muy negativo impacto en el empleo” (Trillo, 2021:28).

Por otro lado, hasta el momento, los *riders* que estaban encuadrados como trabajadores por cuenta ajena se veían incluidos en el convenio colectivo de la hostelería, pues esta incluye los repartidores de las plataformas digitales. No obstante, en diciembre de 2021, Just Eat y los sindicatos CC.OO. y UGT acuerdan el primer convenio de empresa en España, que se espera que sirva como precedente para un futuro convenio sectorial, según Patrik Bergareche, director general de Just Eat España. Además, es consciente de que la demanda del servicio es muy cambiante, por lo que se establecen mecanismos en el convenio “para que seamos capaces de dar respuesta a estas particularidades, pero respetando la protección social de los trabajadores”.<sup>48</sup>

## 2. ¿La regularización de los *riders* ha podido perjudicar a estos mismos?

Según una parte del empresariado, las medidas tomadas, entre ellas la Ley Rider, no responde a las aspiraciones que pudieren tener los propios *riders* respecto a su estatus jurídico. (Trillo, 2021:28).

---

<sup>46</sup> Arrieta Idiákez, F. J. (2021). A pesar del RDL 9/2021 los repartidores pueden seguir siendo autónomos. *El Foro de Labos*, Recuperado el 16 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/a-pesar-del-rd-ley-9-2021-los-repartidores-pueden-seguir-siendo-autonomos/>

<sup>47</sup> Lara, D. 12 de agosto de 2021. *Op. Cit.*

<sup>48</sup> McLoughlin, M. (17 de diciembre de 2021). Los 'riders' ya tienen su primer convenio de empresa en España: estas son sus condiciones. *Periódico digital: elconfidencial.com*. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de: [https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-12-17/rider-convenio-sindicatos-just-eat\\_3343111/](https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-12-17/rider-convenio-sindicatos-just-eat_3343111/)

En este mismo sentido, es cierto que los *riders* perderán flexibilidad con la regularización de su figura<sup>49</sup>, pues el contrato conocido como “a llamada” o de “cero horas” que se regula en otros Estados, no es legal en España<sup>50</sup> y menos con la reforma laboral que ha desarrollado plenos efectos el 30 de marzo de 2022<sup>51</sup> con la que, en términos generales, se pretende evitar la temporalidad de los contratos y favorecer a la eliminación de la precariedad en la sociedad española.

Así, los trabajadores deberán estar sujetos a una jornada limitada a un mínimo de horas y no podrán estar sujetos a trabajar bajo demanda. Por todo lo expuesto, aquellos trabajadores que necesitan una flexibilidad horaria y de jornada con motivo de tener otro trabajo, o debido a un efecto de doble vida laboral que sufren por condiciones sociales hegemónicas asociadas a su género, o simplemente por ser estudiantes en plena formación académica y profesional que sólo disponen de un tiempo diario limitado a otras actividades pero necesitan recursos económicos; es posible que se vean perjudicados por deber de atender a una jornada mínima del trabajador y a tener marcados unos horarios con antelación a la producción del servicio, pues les resta esa flexibilidad horaria y laboral que sólo podrían obtener a través de trabajos como el que es objeto de estudio de esta investigación.

Ello no implica que no se deba eliminar la precariedad inherente a este sector, pues es fundamental proteger los derechos de los trabajadores. No obstante, sería favorable mantener “aquellas cuestiones provechosas que pueda conllevar” (Todolí. 2021: 55-56).

Ante dicho planteamiento, procedemos a aportar la opinión de repartidores ante la revista *Business Insider* España posicionados en ambos bandos, definiéndose algunos como autónomos, otros como falsos autónomos y otros que tienen la condición de asalariados; de cómo debería regular la Ley Rider la situación.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Todolí-Signes, A. (12 de julio de 2021) Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the “Rider Act” and the Rights of Information Related to Algorithms). *Op. Cit.* 55.

<sup>50</sup> Ginès I Fabrellas, A. 2019. “The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?”, *IDP Revista de internet, Derecho y Política*, 28, p. 1-15.

<sup>51</sup> España. Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Publicado el 30 de diciembre de 2021. «BOE» núm. 313.

<sup>52</sup> Francisco Varela, A. (22 de febrero de 2021). ‘Riders’ asalariados, autónomos y falsos autónomos: así son sus condiciones laborales, según los propios repartidores. *Revista digital: Business Insider*. Recuperado

Una de las entrevistadas, Margarita Álvarez, se muestra como autónoma, colaboradora de Deliveroo (antes de su cierre en España) y Glovo y miembro de la “Asociación Autónoma de Riders” (AAR). Entre sus argumentos a favor del *rider* como un trabajo autónomo, se encuentran los siguientes:

- “En las dos -Deliveroo y Glovo- hay mucha flexibilidad, hay una forma muy fácil de conciliar con cualquier otra actividad, trabajo, estudios, con la vida familiar”. A diferencia de los *riders* asalariados de Just Eat, a los cuales critica, pues “tienen un horario rígido que no pueden cambiar y tienen que estar disponibles de lunes a domingo, o sea que aparte de su horario les pueden llamar en cualquier momento para hacer horas complementarias”.
- Según esta, “En este sistema las ganancias son superiores a las que tienen los trabajadores asalariados”, añadiendo que “las ganancias de cada uno dependen de las horas que trabajes y no todos ganamos lo mismo”. Veremos en otras opiniones que no todos los *riders* pueden obtener estas ganancias y que sólo se favorecen unos pocos.
- “Nosotros podemos decidir si queremos o no queremos trabajar en cualquier momento, sabemos que durante el fin de semana es cuando más se trabaja, igual que entre semana en horarios de comida y cena, entonces siempre intentamos aprovechar esos horarios”. En este sentido, no parece tener en cuenta la conciliación familiar.
- Por lo que respecta a la negociación de la Ley Riders, aporta que “nosotros sí queremos una regulación y nos gustaría, igual que un trabajador asalariado tiene un sindicato con el que puede negociar con las empresas, que reconocieran a las asociaciones como agentes sociales y pudiéramos negociar con las empresas las tarifas, una mayor cobertura de seguros o una indemnización por desconexión, porque aquí no hay despido”. Así, en este sentido considera que la regularización hacia la ajenidad sería perjudicial y que los *riders* autónomos no han sido partícipes del consenso social, pues “en la CEOE no están solo las plataformas digitales, están empresas como Just Eat y barren para casa”. En este sentido, considera que el consenso social no es realmente representativo de todos los sectores.

A diferencia de la *rider* anterior que se considera autónoma, el repartidor Fernando García, del cual exponemos su opinión a continuación, se considera un “falso” autónomo, el cual trabaja para Glovo y Uber Eats, siendo delegado sindical de UGT. Estas son sus aportaciones:

- “Hago mucho más Glovo, porque en Uber Eats es conexión libre, te conectas cuanto te da la gana y no hay horarios como en Glovo, pero implica que Uber tiene una flota enorme y como estamos conectados mil horas porque no tiene límite de conexión, pues no hay pedidos”.
- Respecto Glovo, añade que realiza pedidos para esta: "porque es la que tiene la mayoría de pedidos y controla los horarios, te permite coger unas horas en función a la puntuación”.
- "Tienes 15 minutos para coger las horas que quieras, con el límite de 8 horas al día 7 días a la semana que aplica Glovo, y hay 3 horas extra viernes, sábado y domingo, con lo cual el límite son 72 horas a la semana, que mucha gente las hace y se queja de no poder hacer más, es tan precario que o echas horas o no ganas una mierda". A diferencia de la anterior *rider*, este muestra una realidad más precaria.
- "Es un sistema de trabajo totalmente salvaje" y, además, añade: "solo le va bien a un 10% de veteranos, multicuentas o enchufados". En este sentido, hemos podido ver la opinión del apelado 10% con las palabras de la Sra. Margarita Álvarez.
- "A la mayor parte de compañeros les da igual ser asalariados o autónomos, no lo entienden y no les importa, solo quieren tener ingresos a fin de mes, la mayoría son chavales y extranjeros que lo que quieren es trabajar, vivir, pagar el alquiler, mandar dinero a la familia y les da mucho miedo toda esta inseguridad". En este sentido, analizaremos en este mismo apartado el conocido “miedo al cambio”.
- Durante la entrevista indica que UGT le nombraron delegado sindical para protegerle del despido. A lo cuál, añade que, "de hecho, *Riders x Derechos* se creó porque fueron todos despedidos precisamente por hablar”.
- "Gente que ya no trabaja su cuenta o que tiene varias cuentas, trabajan 1 o 2 y alquilan las otras a un inmigrante sin papeles y que necesitan trabajar”.
- Respecto a la regularización, alega la necesidad de fiscalizar los algoritmos de las plataformas.
- Asimismo, reclama una ley que sea aplicable a todas las plataformas digitales "y no solo para los *riders*, que somos los más visibles, pero ¿y los cuidadores, los

traductores, los sanitarios o los periodistas?". En este sentido, recordar que los *riders* solamente representan el 5% del trabajo digital.

Por último, la revista Business Insider entrevistó a Marc Espinosa, *rider* asalariado de la mercantil Just Eat a través de una ETT, Jobandtalent, siendo también miembro de "Riders x Derechos", aportando las siguientes experiencias personales:

- "Al estar contratado con una ETT estamos en una situación de inestabilidad, en la cual hay contratos de periodo cortos de tiempo". De esta manera, las plataformas que han optado por esta vía, continúan ofreciendo un trabajo precario.
- Añade que este cobra el Salario Mínimo Interprofesional, y aunque su jornada sea a tiempo completo, "los contratos en la mayoría de los casos son de 20 horas, aunque luego haces horas extra, pero por norma digamos que todos los contratos son de media jornada".
- Considera que ser trabajador por cuenta ajena es mejor: "Estoy mucho más tranquilo y la diferencia salarial no existe, no ganas mucho más de una manera o de otra, es más como autónomo ganaba menos, después de quitarme todos los gastos". Además, respecto a la situación de los autónomos, para estos "cualquier pérdida de tiempo te supone perder dinero a ti y es algo que no echo nada de menos en comparación con lo que tengo ahora".
- Respecto a cómo debería regularizarse a los *riders* (pues la entrevista se realiza durante la Mesa de diálogo social, antes de la publicación del Real Decreto-ley 9/2021), comenta que "se está planteando el debate de que estas plataformas vienen a ser una novedad que tiene que tener una regulación especial, pero pienso que no es verdad, estas empresas tienen unas herramientas que sí son novedosas, una nueva tecnología, pero al final la relación entre los trabajadores y las empresas no cambia, por lo tanto, creo que se tiene que aplicar las mismas normas que para cualquier otra empresa".
- Un compañero del entrevistado Marc, se incorpora y reclama que se reconozca que su trabajo es de riesgo, pues: "muchos compañeros han tenido accidentes, pero de momento en nuestra empresa no hemos tenido que lamentar ningún caso grave" y "evidentemente estamos expuestos a caídas, lesiones o incluso la muerte".

Por último, aportar la visión más bien desde un prisma psicológico, del Doctor en Derecho Ignasi Beltran, pues, que en cierta medida, entre estas opiniones es posible percibir una “aversión a las pérdidas”<sup>53</sup>, pues, “una vez asumimos un punto de vista lo «amamos quizás más de lo que deberíamos. La apreciamos en más de lo que vale».Lo que explicaría los problemas para abandonarlo (o a aceptar planteamientos alternativos”. De la misma manera, citando Beltran a Ariely (2011, p.110)<sup>54</sup> “en cuanto creamos algo tendemos a estar prácticamente convencidos de que es mejor y más útil que ideas similares que se les ocurren a otros”, añadiendo que (p. 114 y 115), “una vez estamos enganchados a nuestras propias ideas es menos probable que seamos flexibles cuando convenga (mantenerse firme es desaconsejable en muchos casos). Corremos el riesgo a desdeñar algunas ideas de otros que podrían ser mejores que las nuestras”.

### 3. ¿Las medidas tomadas han sido las más adecuadas? ¿Se podría modificar la normativa actual de cara a mejorar más la situación?

Vistas las cosas, es de comprensión que los servicios prestados por los *riders* en las plataformas digitales son especial y característico. No obstante, la Ley Rider no ha concretado los derechos laborales de estos, pues los interlocutores sociales no han entendido oportuno “incluir un régimen jurídico de las principales condiciones de trabajo y empleo que asegure el principio de igualdad y la efectividad de los derechos laborales”, según Trillo (2021:29).

Al igual que en el Estado de California se traspasó a la ley el test judicial de laboralidad conocido como “ABC” que se utilizaba en el país, aprobándose así en el año 2019 la Ley AB5 (todo y que se limitó mucho su contenido al proceder a ello), se podría haber aportado a la Ley Rider de nuestro país la jurisprudencia y, en esencia, el análisis de laboralidad que se desprende de la STS 805/2020, pues la actual normativa (la Ley Rider) en cierta manera se ha limitado a recordar que en el caso de los *riders* también es aplicable la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Thaler, R. H. (2016). *Todo lo que he aprendido con la psicología económica: el encuentro entre la economía y la psicología, y sus implicaciones para los individuos*. Deusto, Barcelona. p. 47.

<sup>54</sup> Ariely, D. (2011). *Las ventajas del deseo*. Ariel, Madrid.

<sup>55</sup> Todolí-Signes, A. (2020). El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (ABS)(The Concept of Worker: The New Californian Act (AB5)). *Revista: Trabajo y Derecho*, (66). Recuperado el 14 de mayo de 2022 de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3626981](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3626981)

Las plataformas digitales, al haber perdido la “batalla” de la ajenidad, pretenden que se regule hacia un encuadramiento bajo la figura del TRADE (Trabajador Autónomo Dependiente Económicamente) de nuestro ordenamiento jurídico, es decir, intentando justificar que existe una relación laboral especial, con lo que se conseguiría deconstruir la relación laboral por cuenta ajena.

Por otro lado, Trillo (2021:27-28) propuso ya antes de la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021 la inclusión de enmiendas por los grupos parlamentarios con las cuáles se cree una nueva figura diferente a la del TRADE, pues esta no ha tenido éxito; con las que se introduzca el criterio de la ajenidad en el mercado que sean compatibles con la presunción de laboralidad (que con la Ley Rider se incluye y remarca en el Estatuto de los Trabajadores en su Disposición Adicional 23)

Por ello, podría ser posible la creación de una nueva Relación Laboral Especial que difiera a la del contenido del Estatuto de los Trabajadores, pero que en esencia respete contenga las notas de laboralidad características de un trabajador por cuenta ajena, sólo que con especialidades por la forma y la materia del trabajo es necesario regular una relación laboral especial de esta figura.

Respecto a esta discusión, el doctor en Derecho Beltran de Heredia, I. considera que no conviene legislar hacia ese sentido, pues “No hay nada de la relación de trabajo en esas plataformas que lo justifique. O, mejor dicho, nada impide pensar que los elementos o características del trabajo en esos entornos, en un futuro (más o menos mediato), se extiendan al trabajo «ordinario» (por ejemplo, las valoraciones por parte de los clientes es ya una realidad en muchos ámbitos)”<sup>56</sup>.

#### 4. ¿Cómo ha influido la pandemia del Covid-19 en el proceso de regularización de los *riders*?

La pandemia del Covid-19, a través de medidas como el confinamiento domiciliario durante el Estado de Alarma, propició un cambio de paradigma en el cual el trabajo digital y el teletrabajo se han consolidado, por lo que el trabajo en plataforma es

---

<sup>56</sup> Beltran de Heredia Ruiz, I. (2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). Blog de autor: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Recuperado el 14 de marzo de 2022 de: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>

posible que se acabe combinando con el trabajo ordinario, ya sea este último presencial o no -lo cual, hace cuestionarse al Doctor en Derecho Ignasi Beltran “¿qué sentido tendría regular una relación laboral especial si no seríamos capaces de distinguirla de la que no lo es?”-<sup>57</sup>. En este sentido, la demanda de servicios como el que ofrecen los *riders* aumentó, comparando el mes de julio de 2019 con el mismo del año 2020, en un 225%, si analizamos el número de usuarios de las *Apps* plataformas de reparto de comida.<sup>58</sup>

No obstante, como podemos imaginar, al figurar los *riders* como “falsos autónomos” estos no están protegidos por los derechos de los trabajadores por cuenta ajena. Concretamente, durante la aprobación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) los *riders* no pudieron acceder a tal medida, mientras que 203 de sus compañeros de oficinas de Barcelona se acogieron a un primer expediente durante un mes y posteriormente pocos menos de 200 se acogieron a otro expediente temporal durante dos meses.<sup>59</sup>

En ese mismo sentido, tampoco pudieron acogerse a las medidas de protección social para trabajadores autónomos, pues su trabajo de reparto no se paralizó, siendo necesario para poder acogerse a estas que la actividad quede suspendida por la declaración del estado de alarma, de acuerdo con el artículo 17 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinaria para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19<sup>60</sup>. Es más, y es que mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo<sup>61</sup>, en el que se aprobaba el estado de alarma, se consideró el reparto a domicilio como un servicio esencial.

---

<sup>57</sup> Beltran de Heredia Ruiz, I. (2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). Blog de autor: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Recuperado el 14 de marzo de 2022 de: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>

<sup>58</sup> Álvarez, J. I. (14 de septiembre de 2020). La comida a domicilio dobléa al Covid con un crecimiento del 225%. *Revista digital: elEconomista.es*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 de: <https://revistas.eleconomista.es/alimentacion/2020/septiembre/la-comida-a-domicilio-doblea-al-covid-con-un-crecimiento-del-225-XI4578132>

<sup>59</sup> Olías, L. (7 de mayo de 2020). Glovo aprueba su segundo ERTE en la crisis del coronavirus para unos 200 trabajadores de sus oficinas de Barcelona. *Diario digital: el diario.es*. Recuperado el 10 de mayo de 2022 de: [https://www.eldiario.es/economia/glovo-erte-comerciales-burger-king\\_1\\_5968381.html](https://www.eldiario.es/economia/glovo-erte-comerciales-burger-king_1_5968381.html)

<sup>60</sup> España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Publicado el 18 de marzo de 2020. «BOE» núm. 73.

<sup>61</sup> España. [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#), por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Publicado el 14 de marzo de 2020. «BOE» núm. 67.

Además de ello, Glovo redujo las tarifas de pago de los *riders* durante el estado de alarma, bajando el precio fijo que obtienen por pedido hasta la mitad en algunas ciudades<sup>62</sup>

La empresa tampoco se ha responsabilizado de la prevención de riesgos de la salud de sus repartidores, pues al no considerarlos trabajadores por cuenta ajena, consideran que no depende su salud de la plataforma digital. Por ello, el sindicato de repartidores *Free Riders* presentó denuncia ante Inspección de Trabajo, alegando el riesgo grave que supone para la salud continuar ofreciendo la prestación de servicios, sumado a la falta de medidas de prevención de riesgos laborales de los repartidores durante la prestación de sus servicios.<sup>63</sup>

## 5. ¿Se ha homogeneizado la regularización a nivel de la Unión Europea? ¿Ha sido esta eficaz?

A nivel europeo se pueden observar iniciativas ciudadanas como *#NewRightsNow* que ha derivado en la Decisión (UE) 2019/540, en la que los ciudadanos indicaron que “Pretendemos que las plataformas digitales tengan la obligación de abonar unos ingresos mínimos garantizados a los trabajadores «por cuenta propia» que trabajan para ellos habitualmente. Esta medida de justicia social garantizaría y estabilizaría sus ingresos y, en concreto, frenaría la inseguridad laboral. De manera más general, queremos reforzar los derechos sociales de los trabajadores “uberizados””.<sup>64</sup> En este sentido, se puede observar una corriente europea más próxima a favor de la regulación de los *riders* bajo un marco de la autonomía, siempre y cuando existan unos mínimos garantizados, de manera que se exige una figura híbrida.

Realmente, en poco tiempo alcanzaremos lo que se comprende como una homogeneización de la regularización de los *riders* en la Unión Europea, pues se prevé que la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar las condiciones de trabajo del trabajo en plataformas sea aprobada a finales de este año 2022.

---

<sup>62</sup> Olías, L. (7 de mayo de 2020). Glovo aprueba su segundo ERTE en la crisis del coronavirus para unos 200 trabajadores de sus oficinas de Barcelona. *Op. Cit.*

<sup>63</sup> Vela Díaz, R. (20 de abril de 2020). La (des)protección social de los “Riders” de plataformas digitales ante la crisis sanitaria y económica del covid-19. *Blog de información: Transormaw*. Recuperado el 28 de febrero de 2022 de: <https://www.transformaw.com/blog/la-des-proteccion-social-de-los-riders-de-plataformas-digitales-ante-la-tesis-sanitaria-y-economica-del-covid-19/>

<sup>64</sup> Arrieta Idiákez, F. J. (2021). A pesar del RDL 9/2021 los repartidores pueden seguir siendo autónomos. *El Foro de Labos*, Recuperado el 16 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/a-pesar-del-rdl-9-2021-los-repartidores-pueden-seguir-siendo-autonomos/>

Así, una vez aprobada, los Estados Miembros de la Unión Europea tendrán un plazo de dos años para transponer la Directiva en su ordenamiento jurídico interno. En este sentido, si se mantiene el contenido de la propuesta, se producirá una homogeneización efectiva de la regularización de los *riders*, pues, recordemos que en la Propuesta se establecen cinco criterios de los cuáles, si se cumplen dos en la relación laboral concreta, se entenderá que el *rider* debe ser trabajador por cuenta ajena. Todo ello lo hace publicando el 9 de diciembre de 2021, una “*Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*”<sup>65</sup>

No obstante, y de acuerdo con el estudio de la Propuesta realizado en esta investigación, expertos como el profesor Adrián Todolí han señalado que mantiene la línea de la Ley Rider. En este sentido, Todolí, en entrevista con el diario “Confilegal”, ha declarado que “este esbozo de Directiva sigue las tesis de nuestra normativa ya aprobada recientemente desde un doble plano. Habla de la presunción de laboralidad sin cambiar el concepto de trabajador. Se trata de ayudar procesalmente para demostrar en juicio que se es trabajador de plataforma”.<sup>66</sup> Es por ello que la Directiva, si mantiene la esencia de la Propuesta, relega la decisión a los Juzgados y Tribunales de cada Estado Miembro, por lo que no se da una solución directa al problema que se tenía.

En este último aspecto, Todolí señala que aunque la Comisión Europea “es bastante ambiciosa y el Consejo rebaja las expectativas, siempre suele salir de un nivel menor que se propone”.

Por otro lado, el experto Román Gil, abogado que ha defendido a la mercantil Deliveroo ante la problemática planteada, considera que la Propuesta de Directiva ofrece una mayor seguridad jurídica que la Ley Rider, pues la Propuesta define “por primera vez lo que es el trabajador por cuenta ajena. Había sentencias del TJUE, pero no había

---

<sup>65</sup> Bruselas. Publicado el 9 de diciembre de 2021. European Commission. COM(2021) 761 final. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*. Recuperado el 27 de abril de 2022 de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)

<sup>66</sup> Javier Sánchez, L. 10 de diciembre de 2021. *La Ley <<Rider>> española, fuente de inspiración de la futura Directiva sobre trabajadores de plataformas tecnológicas*. Diario digital. Confilegal. Recuperado el 10 de mayo de 2022 de: <https://confilegal.com/2021/12/10-la-ley-rider-espanola-fuente-de-inspiracion-de-la-futura-directiva-sobre-trabajadores-de-plataformas-tecnologicas/>

directivas que determine este concepto”, en palabras de Román Gil para el diario Confielegal.

Recordar, como hemos observado, que la Propuesta de Directiva conceptualiza el trabajador por cuenta ajena mediante cinco criterios estudiados en esta investigación. Por ello, Gil considera que “Va mucho más allá y da mucha más seguridad jurídica al dar una serie de criterios...”.<sup>67</sup>

## 6. ¿Supone la aplicación de la Ley Rider una modificación de las condiciones de los *riders*?

Es decir, ¿se ven afectados y afectadas por la Ley Rider la jornada, el salario, la seguridad del repartidor y a la finalización del “contrato”? De acuerdo con Trillo<sup>68</sup>, podemos observar que la norma es escasa, por lo que sólo por la Ley Rider, estas materias no se ven afectadas. En este sentido, “la adecuación de los derechos laborales individuales y colectivos a este tipo de trabajo y organización productiva necesitará, sin duda, ulteriores intervenciones judiciales en la materia”. Además, añade que, si realmente la Ley Rider diera respuesta a las condiciones de jornada, salario, etc.; ello “supondría la modificación sustancial de condiciones de trabajo operadas sin atender a los requisitos previstos en el art. 41 TRLET”.

Además, ello, de acuerdo con el informe “*Repartidors i repartidores de plataforma digital. Condicions Laborals, necessitats, demandes i perspectives*”<sup>69</sup>, si se regulasen las condiciones laborales, estas deberían atender al perfil y características de los repartidores y las repartidoras, es decir, a su identidad relativa a la nacionalidad, a su situación administrativa, su sexo, su conciliación familiar o incluso el medio de transporte que se utilice para el reparto, entre otros. En este sentido, dicha regularización debe atender a un criterio de la igualdad, pues si no, se estaría desatendiendo la representación colectiva de las personas trabajadoras.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> Trillo Párraga, F. (2021. Abril) La “Ley Rider” o *El arte del volver*. *Op. Cit.* 35.

<sup>69</sup> GARRELL BALLESTER, G., JUARES PALMA, C. y PONS FEBRER, P., *Repartidors i repartidores de plataforma digital. Condicions laborals, necessitats, demandes i perspectives*. Informe desembre 2020, CONC. Recuperado el día 5 de mayo de 2022 de: [https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2021/informe-riders-repartidors-plataformadigital.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2021/informe-riders-repartidors-plataformadigital.pdf).

<sup>70</sup> Trillo Párraga, F. (2021. Abril) La “Ley Rider” o *El arte del volver*. *Op. Cit.* p.37.

## 5. Conclusiones finales

### 1. Dificultades encontradas

Respecto a la metodología de investigación, dentro de las técnicas de recogida de información, una buena técnica para la elaboración y conformidad de este estudio hubiera sido proceder a realizar un cuestionario estandarizado del territorio español o, como mínimo, de la Comunidad Autónoma catalana, por tal de poder estudiar cuál es la percepción de la sociedad respecto a la situación laboral de los *riders*. No obstante, debido al plazo y al tamaño de esta investigación, sería pretencioso querer obtener una información significativa de una muestra suficientemente representativa de la población de interés (en este caso, los residentes en territorio español)

La Ley Rider es muy reciente, por lo que esta investigación, debido a la fijación de la fecha límite de su entrega, se encuentra con la dificultad de poder obtener conclusiones definitivas y de esta manera, lo que sí se ha podido observar es el inicio de un efecto de desplazamiento desde la figura del *rider* como falso autónomo hacia su regularización como trabajador por cuenta ajena.

Por ello, la información de la que se dispone para la elaboración de esta investigación aún es parcial como para evidenciar unas conclusiones definitivas y que avalen una eficacia real de la Ley Rider.

Con la nueva Reforma Laboral que entra plenamente en vigor el 31 de marzo de 2022, se generan más factores que inciden sobre el mercado laboral, tal como la pretensión de reducir la temporalidad y la precariedad mediante la eliminación gradual de la modalidad de contrato por obra o servicio.

Además, nos encontramos a la espera de la aprobación y de las enmiendas que se puedan formular ante la propuesta de la Directiva estudiada, del Parlamento Europeo y del Consejo, la cual se prevé que sea aprobada para los últimos meses de 2022 y seguramente, mediante la transposición a nuestro ordenamiento jurídico interno, se verá modificada la materia.

## 2. Conclusiones

Desde un primer punto de vista, pese a la modificación del Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley Rider, la figura de los *riders* no se ha dilucidado con precisión, pues, de acuerdo con autores como Arrieta Idiákez, F. J. (2021) “la relación de los trabajadores sigue constituyendo una «zona gris», entre la relación inicial de autónomos y, más concretamente, trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADEs), y, la posible calificación por la Jurisdicción Social de dicha relación como de asalariados”, cuando se den las notas de laboralidad y se descubra la existencia del falso autónomo.

Visto desde un prisma social, de acuerdo con Todolí (2021:57), “la norma implica un posicionamiento, de los agentes sociales y del Gobierno, en contra del “determinismo tecnológico””, y además, “lo importante es haber determinado que las nuevas posibilidades tecnológicas -algoritmos y plataformas digitales- no son más que los medios de producción por los que se ejerce una actividad económica y, por ello, los que prestan servicios dentro de su ámbito deberán considerarse trabajadores laborales”. Ante tal normativa, consideran los *riders* que defienden que es favorable continuar como autónomos, que la normativa no ha sido fruto del consenso social, pues aunque empresas como Glovo que están representadas por la CEOE y la patronal, también se encuentran empresas como Just Eat, que según dichos *riders* han favorecido llegar a un acuerdo que les es provechoso, al subcontratar Just Eat a ETT’s para prestar sus servicios.

Así, ante el conflicto social que supone el uso de la figura del falso autónomo por las plataformas digitales de reparto de alimento, el punto de unión de las visiones negativas y positivas expuestas en el apartado de análisis de la información debe encontrarse en el respeto de la Sentencia del Tribunal Supremo (Trillo, 2021:29), de 25 de setiembre de 2021, tanto como de la Ley Rider.

La conclusión de la investigación es que, a partir de la STS 805/2020 y de la entrada en vigor de la Ley Rider hemos podido percibir como Glovo y algunas demás plataformas digitales han realizado una “huida del derecho laboral”, pero por muchos pequeños cambios que realice Glovo en relación con las tareas de los *riders*, no es de especial relevancia que estos ahora puedan rechazar pedidos o poder elegir su horario,

pues, por un lado, “su sistema sigue subordinado a Glovo” y “lo relevante es quién posee la herramienta digital”.

En este sentido, es cierto que no se ha conseguido con carácter total una regularización de los repartidores, teniendo en cuenta dos aspectos:

- Que las plataformas, de toda su plantilla, no han regularizado a todos sus *riders*. Tal es el caso de Glovo, que de unos 12.000 repartidores que se estima que tiene en España, solo ha regularizado a 2.000. Otras plataformas, han decidido realizar una subcontrata mediante ETT's y otras como Deliveroo, han marchado del mercado español
- Que los *riders* apenas suponen un 5% de todo el trabajo digital que existe en el mercado de servicios, por lo que la legislación no abarca a todos los trabajadores y no puede considerarse que haya una representación colectiva del sector.

No obstante, ello ha supuesto una clarificación de la presunción de la laboralidad mediante la nueva Disposición Adicional 23 del Estatuto de los Trabajadores -que aunque ya se encontraba recogida en el artículo 8.1 ET, esto ha permitido remarcar y clarificar que la presunción de laboralidad es aplicable a las prestaciones de servicios en materia de plataformas digitales que usen un algoritmo para la gestión de los trabajadores-, la cuál supone una reducción del número de juicios y una seguridad jurídica mayor, al haber encontrado con la STS 805/2020 jurisprudencia que unifica la doctrina. **En este sentido, la Jurisdicción Social aplicará la doctrina del “levantamiento del velo”, encontrando tras la falsa apariencia del autónomo, un trabajador por cuenta ajena que cumple todas las notas de laboralidad, desprotegido y viéndose degradados sus derechos laborales.**

Finalmente, si se mantiene el contenido de la *Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, y la Comisión Europea no limita su contenido, los países deberán integrar en su ordenamiento jurídico -con la fecha límite que se indique en la aprobación de la Directiva que se prevé a finales de 2022- un sistema de categorización del repartidor como trabajador asalariado más directa que lo que contemplan en conjunto la STS 805/2020 de 25 de septiembre y la Ley

Rider, 12/2021, no obstante, no deja de basarse en la presunción de laboralidad, por lo que se sigue relegando la decisión a los Tribunales y Juzgados de la Jurisdicción Social.

No obstante, la aplicación de tal Directiva y sus efectos no han podido ser observados en esta investigación por motivo temporal, debido que esta investigación ha sido entregada, como tarde, el 5 de junio de 2022, atendiendo a los requisitos de presentación de esta misma como Trabajo de Final de Grado, mientras que, como hemos comentado, la Directiva se prevé que será aprobada en los últimos meses del mismo año.

Como línea orientadora y pudiendo especular sobre el contenido de la Directiva y de su transposición en el ordenamiento jurídico interno del territorio español, el camino a la regulación del trabajo digital debe evitar conductas que perjudiquen o degraden los derechos de las personas trabajadoras.

Por otro lado, a todo ello y ante la posibilidad que se ha analizado de necesitar una regulación laboral especial para los repartidores, esto no es necesario debido a que el trabajo digital se encuentra en un punto de expansión total que llega a situarlo al mismo nivel que las relaciones laborales ordinarias, perdiendo entonces el sentido de deber regularlo de manera especial, de acuerdo con Ignasi Beltran.

### 3. Hipótesis para futuras investigaciones

Las hipótesis que se formulan para próximos estudios e investigaciones, atendiendo a las conclusiones de este trabajo y dificultades encontradas en él, sirven para que el futuro investigador amplíe el marco teórico construido hasta el momento. En este sentido, las hipótesis alcanzadas son las siguientes:

- La Ley Rider ha conseguido tener influencia en las Directivas de la Unión Europea determinando finalmente las notas de laboralidad de los *riders*.
- La precariedad de los *riders* disminuye conforme la legislación y normativa blinde la laboralidad de los mismos

## 6. Bibliografía

### 1. Artículos doctrinales, Revistas científicas y artículos periodísticos

- Ariely, D. (2011). *Las ventajas del deseo*. Ariel, Madrid.
- Martínez Abascal, V.A. y Herrero Martín, J.B (2014). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Tecnos, última edición.
- Pérez de los Cobos, F. *et al* (2018). *El trabajo en plataformas digitales* (Primera Edición) Madrid: Wolters Kluwer.
- Thaler, R. H. (2016). *Todo lo que he aprendido con la psicología económica: el encuentro entre la economía y la psicología, y sus implicaciones para los individuos*. Deusto, Barcelona.
- Álvarez, J. I. (14 de septiembre de 2020). La comida a domicilio dobléga al Covid con un crecimiento del 225%. *Revista digital: elEconomista.es*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 de: <https://revistas.economista.es/alimentacion/2020/septiembre/la-comida-a-domicilio-doblega-al-covid-con-un-crecimiento-del-225-XI4578132>
- Arrieta Idiákez, F. J. (2021). *A pesar del RDL 9/2021 los repartidores pueden seguir siendo autónomos*. El Foro de Labos, Recuperado el 16 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/a-pesar-del-rd-ley-9-2021-los-repartidores-pueden-seguir-siendo-autonomos/>
- Auvergnon, P. (2016). Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, (6), 25-42. Recuperado el 20 de abril de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813338>
- Beltran de Heredia Ruiz, I. CESIÓN LEGAL e ILEGAL. Blog de autor: Una mirada crítica a las relaciones laborales. Recuperado el día 14 de abril de 2022 de: <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-43/>

- Beltran de Heredia Ruiz, I. (5 de mayo de 2020). El trabajo en la economía de las plataformas: un primer criterio (decepcionante) del TJUE (asunto “Yodel Delivery Network”). *El foro de labos*. Recuperado el 12 de abril de: <https://ignasibeltran.com/2020/05/05/el-trabajo-en-la-economia-de-las-plataformas-un-primer-criterio-decepcionante-del-tjue-asunto-yodel-delivery-network/>
- Beltran de Heredia-Ruiz, I. (2020). STS 25/9/20: Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena (y no necesitan una regulación especial). Blog de autor: *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Recuperado el 14 de marzo de 2022 de: <https://ignasibeltran.com/2020/10/08/sts-25-9-20-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-no-necesitan-una-regulacion-especial/>
- Comisión Europea. Publicado el 9 de diciembre de 2021. *Comunicado de prensa. Propuestas de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales*. Recuperado el día 28 de abril de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al CESE y al Comité de las Regiones: Una agenda europea para la economía colaborativa, COM/2016/0356 final, Bruselas 2 de junio de 2016, pág.3; La Comisión atribuye al concepto de economía colaborativa un carácter dinámico en el sentido de que la definición va en consonancia con la evolución del fenómeno. Recuperado el 6 de mayo de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52016DC0356>
- Cruz Villalon, J., (12 de mayo de 2021). “Una presunción plena de laboralidad para los ‘riders’”, *El país*. Recuperado el 26 de abril de 2022 de: <https://elpais.com/economia/2021-05-12/una-presuncion-plena-de-laboralidad-para-los-riders.html>
- Del Moral, J.A. Gananzia. (2020, 13 de octubre). *Mi experiencia como rider de Glovo: el mejor trabajo de mi vida*. Recuperado el 8 de abril de 2022 de la web: <https://gananzia.com/mi-experiencia-como-rider-de-glovo-el-mejor-trabajo-de-mi-vida>

- De los Santos Sesesta, E. (2022, 11 de abril). *Los Riders*, la paz que no llega al sector. Portal Jurídico Francis Lefebvre. Recuperado el 27 de abril de 2022 de: <https://elderecho.com/los-riders-la-paz-que-no-llega-al-sector>
  
- Francisco Varela, A. (22 de febrero de 2021). ‘Riders’ asalariados, autónomos y falsos autónomos: así son sus condiciones laborales, según los propios repartidores. *Revista digital: Business Insider*. Recuperado el día 30 de marzo de 2022 de: <https://www.businessinsider.es/son-condiciones-laborales-riders-autonomos-asalariados-815131>
  
- Garrell Ballester, G., Juarez Palma, C. y Pons Febrer, P. (2020) Repartidors i repartidores de plataforma digital. Condicions laborals, necessitats, demandes i perspectives. Informe desembre 2020, CONC. Recuperado el día 5 de mayo de 2022 de: [https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2021/informe-riders-repartidors-plataformadigital.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2021/informe-riders-repartidors-plataformadigital.pdf).
  
- Garrido Pérez, E. (4 de junio de 2021). El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales. Grupo de trabajo *NET21*. Recuperado el 24 de abril de 2022 de: <https://www.net21.org/derecho-informacion-algoritmos-inteligencia-artificial/>
  
- Ginès I Fabrellas, A. 2019. “The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it?”, *IDP Revista de internet, Derecho y Política*, 28, p. 1-15.
  
- Goerlich Peset, J.M. (2020). *Los repartidores a través de plataformas ante el TJUE: ¿seguimos donde estábamos?* El Foro de Labos, Recuperado el 12 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/los-repartidores-a-traves-de-plataformas-ante-el-tjue-seguimos-donde-estabamos-2/>
  
- Gorelli Hernández, J. (2019, 15 de abril). Indicios de laboralidad en el trabajo a través de plataformas (*crowdsourcing offline*). *Vlex España, Revista de Derecho Social. Publicación número 86*, 39-61. Recuperado el 15 de abril de:

[https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content\\_type:4/laboralidad+rider/W/vid/816702049](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:4/laboralidad+rider/W/vid/816702049)

- Javier Sánchez, L. 10 de diciembre de 2021. *La Ley <<Rider>> española, fuente de inspiración de la futura Directiva sobre trabajadores de plataformas tecnológicas*. Diario digital. Confilegal. Recuperado el 10 de mayo de 2022 de: <https://confilegal.com/20211210-la-ley-rider-espanola-fuente-de-inspiracion-de-la-futura-directiva-sobre-trabajadores-de-plataformas-tecnologicas/>
- Machancoses García, E. (2019). Economía colaborativa versus' Uberización'. *La Causa Laboral*, 2019, num. nº76 año XIX, p. 1-12. Recuperado el 6 de mayo de: <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/75095/138888.pdf?sequence=1>
- Marín Malo, M. (2020). La geolocalización del trabajador. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia reciente. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 1(1), 109-121. Recuperado el 20 de febrero de 2022 de: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5302>
- Mcloughlin, M. (17 de diciembre de 2021). Los 'riders' ya tienen su primer convenio de empresa en España: estas son sus condiciones. Periódico digital: *elconfidencial.com*. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de: [https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-12-17/rider-convenio-sindicatos-just-eat\\_3343111/](https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2021-12-17/rider-convenio-sindicatos-just-eat_3343111/)
- Mercader, A. 29 de abril de 2022. *Glovo se hunde en 2021: la startup dispara sus pérdidas hasta los 474 millones*. Periódico: *Crónica global*. Recuperado el día 12 de mayo de 2022 de: [https://cronicaglobal.elespanol.com/business/glovo-dispara-perdidas-2021-474-millones\\_654272\\_102.html](https://cronicaglobal.elespanol.com/business/glovo-dispara-perdidas-2021-474-millones_654272_102.html)
- Molina Navarrete, C. (12 de abril de 2021). Trabajo en plataformas y tiempo de trabajo: ¿Todo el tiempo de conectividad lo es de trabajo efectivo? Blog de información, TransformaW,. Recuperado el 6 de mayo de 2022: <https://www.transformaw.com/blog/trabajo-en-plataformas-y-jornada-todo-el-tiempo-de-conectividad-es-de-trabajo-efectivo/>

- Molina, Omar. Secretaria Jurídica de CTAC-Autònoms (2021, 28 de septiembre) *La aparición del autónomo “freelance remoto” y la posible regulación del teletrabajo para autónomos*. UGT Catalunya. Recuperado el 24 de febrero de: <http://www.ugtcatalunya.cat/autonomos/la-aparicion-del-autonomo-freelance-remoto-y-la-posible-regulacion-del-teletrabajo-para-autonomos/>
  
- Monereo Pérez, L. (Junio 2020). ¿<<Construyendo>> la Europa de los derechos laborales?: A propósito del TJUE y de los <<riders>>. Revista LA LEY, Unión Europea nº 82. Recuperado el día 20 de marzo de: [https://www.smartecaes.sabidi.urv.cat/myreader/SMTD4011\\_00000000\\_2020060100000820000?fileName=content%2FDT0000311639\\_20200609.HTML&location=pi-2226&searchHighlight=rider](https://www.smartecaes.sabidi.urv.cat/myreader/SMTD4011_00000000_2020060100000820000?fileName=content%2FDT0000311639_20200609.HTML&location=pi-2226&searchHighlight=rider)
  
- Montgomery, T., & Baglioni, S. (2021). Defining the gig economy: platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social\_Policy*, 41(9-10), 1012-1025. Recuperado el 7 de marzo de 2022 de: <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2020-0400>
  
- Navarro, Beatriz (2021, 9 de diciembre) *Bruselas propone reclasificar como empleados a los falsos autónomos de las plataformas digitales*. La Vanguardia. Recuperado el 24 de febrero de 2022 de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20211209/7916816/bruselas-propone-reclasificar-empleados-falsos-autonomos-plataformas-digitales.html>
  
- Lara, D. 12 de agosto de 2021. *La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota*. Periódico El País. Recuperado el 5 de mayo de 2022 de: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>
  
- Olías, L. (7 de mayo de 2020). Glovo aprueba su segundo ERTE en la crisis del coronavirus para unos 200 trabajadores de sus oficinas de Barcelona. *Diario digital: el diario.es*. Recuperado el 10 de mayo de 2022 de:

[https://www.eldiario.es/economia/glovo-erte-comerciales-burger-king\\_1\\_5968381.html](https://www.eldiario.es/economia/glovo-erte-comerciales-burger-king_1_5968381.html)

- Pérez Guerrero, M.L. (2021). La Ley Riders: ¿problema o solución?. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 4, 189-196. Recuperado el 5 de mayo de 2022 de: <https://idus.us.es/handle/11441/129184>
- Pérez del Prado, D. (2021). *La Ley Rider: un muy buen comienzo*. El Foro de Labos. Recuperado el 16 de febrero de 2022 de: <https://www.elforodelabos.es/2021/05/la-ley-rider-un-muy-buen-comienzo/>
- Rinne, A. (14 de diciembre de 2017). What exactly is the sharing economy? *World Economic Forum*. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de: <https://medium.com/world-economic-forum/what-exactly-is-the-sharing-economy-62dc23ce49d2>
- Rojo Torrecilla, E. (12 de julio de 2021). Tramitación parlamentaria del proyecto de ley “riders”. Análisis de las enmiendas presentadas (y un nuevo repaso a las aportaciones doctrinales y judiciales). Actualización a 13 de julio”. Blog de autor. Recuperado el 6 de mayo de 2022 de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/07/tramitacion-parlamentaria-del-proyecto.html>.
- Roquet-Jalmar, Biel (2021, 4 de febrero). *Una treintena de repartidores se manifiestan contra la ley de ‘riders’ en Tarragona. El Ministerio de Trabajo los acusa de falsos autónomos*. Diari més. Recuperada el 26 de febrero de 2022 de: [https://www.diarimes.com/es/noticias/tarragona/2021/02/04/una\\_trentena\\_repartidors\\_manifesten\\_contra\\_llei\\_riders\\_tarragona\\_97361\\_1091.html](https://www.diarimes.com/es/noticias/tarragona/2021/02/04/una_trentena_repartidors_manifesten_contra_llei_riders_tarragona_97361_1091.html)
- Scholz, T. (2016). «Platform cooperativism. Challenging the Corporate Sharing Economy». Rosa Luxemburg Stiftung New York Office. Recuperado el 6 de mayo de: [https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/Scholz\\_Platform-Cooperativism.pdf](https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/Scholz_Platform-Cooperativism.pdf)

- Todolí-Signes, A. (12 de julio de 2021) Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the “Rider Act” and the Rights of Information Related to Algorithms). *IUSLabor. Revista de Análisis de Derecho del Trabajo*, 2021, n.º 2, pp. 28-65. Recuperado el 5 de mayo de: [https://ssrn.com/abstract=3884805https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3884805](https://ssrn.com/abstract=3884805https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884805)
  
- Todolí-Signes, A. (2020). El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (ABS)(The Concept of Worker: The New Californian Act (AB5)). *Revista: Trabajo y Derecho*, (66). Recuperado el 14 de mayo de 2022 de: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3626981](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3626981)
  
- Trillo Párraga, F. (2021. Abril) La “Ley Rider” o *El arte del volver*. *Vlex España, Revista de Derecho Social. Número 94*, 19-37. Recuperado el 24 de abril de: [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content\\_type:4/laboralidad+riders/W/vid/877085679](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:4/laboralidad+riders/W/vid/877085679)
  
- Ubieto, G. (5 de mayo de 2022). Glovo maquilla su sistema de facturación a los restaurantes para sortear la ‘Ley Rider’. *Periódico digital: El Periódico*. Recuperado el día 10 de mayo de 2022 de: <https://www.epe.es/es/economia/20220505/glovo-maquilla-sistema-facturacion-restaurantes-13611850>
  
- Uría Molero, Ibon (2021, 11 de mayo). *El Gobierno aprueba la ‘ley rider’ y los repartidores dejarán de ser autónomos: “Un joven en bici no es un emprendedor”*. 20 minutos. Recuperado el 24 de febrero de: <https://www.20minutos.es/noticia/4692610/0/consejo-de-ministros-ley-rider/>
  
- Urzú Brancati, M. C., Pepsolle, A., Fernández-Macías, E. (2020). “New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey”, EUR 29958 EN, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. Recuperado el 20 de abril de 2022 de: <https://ideas.repec.org/p/ipt/iptwpa/jrc118570.html>

- Vela Díaz, R. (20 de abril de 2020). La (des)protección social de los “Riders” de plataformas digitales ante la crisis sanitaria y económica del covid-19. *Blog de información: Transformaw*. Recuperado el 28 de febrero de 2022 de: <https://www.transformaw.com/blog/la-des-proteccion-social-de-los-riders-de-plataformas-digitales-ante-la-crisis-sanitaria-y-economica-del-covid-19/>

## 2. Normativa y jurisprudencia

1. España. 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. Publicado el 12 de mayo de 2021. «BOE» núm. 113.
2. España. 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. Publicado el 29 de septiembre de 2021. «BOE» núm. 233.
3. España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado el 24 de octubre de 2015. «BOE» núm. 255.
4. España. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Publicado el 30 de diciembre de 2021. «BOE» núm. 313.
5. España. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Publicado el 14 de marzo de 2020. «BOE» núm. 67.

6. España. Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Publicado el 18 de marzo de 2020. «BOE» núm. 73.
7. European Comission *COM(2021) 761 final*, del 9 de diciembre de 2021. *Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work..* Recuperado el 27 de abril de 2022 de: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6605)
8. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020 de 25 de septiembre).
9. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 936/1979, de 11 de mayo de 1979 (STS 936/1979 de 11 de mayo de 1979).
10. Unión Europea. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Eighth Chamber). Auto C 692/19, de 22 de abril de 2020 (Auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, C 692/19).



UNIVERSITAT  
ROVIRA i VIRGILI