

**ELS 'RIDERS' : NOVES FORMES DE
TREBALL**

UNA ANÀLISI JURÍDIC-LABORAL

**TREBALL FI DE GRAU
GRAU EN DRET. UNIVERSITAT DE GIRONA**

AUTORA: HELENA CUENCA CLAVER

TUTORA: DRA. MONTSERRAT SOLÉ TRUYOLS

CURS 2019-2020. CONVOCATÒRIA DE MAIG 2020

«La importancia del derecho laboral refleja la vida misma, la realidad, la cultura y nivel de desarrollo del país».

José Manuel Gómez Porchini

AGRAÏMENTS

En primer lloc vull mostrar el meu agraïment a la meva tutora, la Dra. Montserrat Solé Truyols, per la tutorització d'aquest Treball Final de Grau i el suport i ànims donats al llarg de tot aquest procés.

En segon lloc, li agraeixo en especial a la meva mare pel suport moral i emocional en tot moment.

També vull aprofitar per agrair als meus companys de carrera, que per fortuna han esdevingut amics, per tot els consells, suports i opinions mútues no només de cares a aquest Treball Final de Grau, sinó al llarg de tots aquests anys.

I per últim dono les gràcies també a en Guillem, l'Andrés, la Yas, la Gemma, la Sara, la Júlia, l'Estefania i l'Angélica.

ÍNDEX

1. Introducció.....	7
2. L'economia de les plataformes. Breu introducció.....	9
2.1 Impacte socioeconòmic de les plataformes <i>delivery</i> a Espanya.....	11
3. Treballadors per compte propi	13
3.1 Treball i ocupació	13
3.2 Treballador per compte propi a l'ordenament jurídic espanyol	14
3.2.1. Definició a l'ordenament jurídic espanyol	14
3.2.2. Característiques del treballador per compte propi.....	14
a) Activitat realitzada per compte propi i de forma independent	15
b) Activitat no remunerada.....	16
c) Activitat econòmica.....	16
d) Activitat lucrativa.....	16
e) Habitud.....	17
3.2.3. Règim jurídic del treballador autònom.....	18
3.3 Treballador per compte propi en el marc comunitari.....	19
3.4 El treballador autònom econòmicament dependent.....	20
4. Els repartidors de les plataformes digitals de menjar a domicili (Els 'riders')	22
4.1 Les condicions de treball en les plataformes digitals. Precarietat en el treball	22
4.2 Relació jurídic-laboral dels treballadors de les plataformes de repartiment de menjar a domicili (els 'riders'). Visió particular a Glovo i Deliveroo.....	24
4.2.1. Concepte de 'riders' i elements bàsics que els caracteritzen	24
4.2.2. Encaix dels 'riders' a la normativa laboral.....	29
4.2.3. Figures alternatives d'encaix en el marc jurídic-laboral.....	30
4.3 Apunts de laboralitat en la relació entre els 'riders' i les plataformes digitals.....	32

a) Alienitat.....	32
b) Dependència jurídica o subordinació	33
c) Retribució.....	34
4.3.2. Primeres decisions dels Tribunals.....	35
4.4 Debat sobre la creació d'un marc normatiu específic	39
5. Conclusions	42
6. Referències bibliogràfiques.....	44
7. Normativa	47
8. Sentències.....	48

ÍNDEX D'ABREVIATURES

CE	Constitució Espanyola de 1978
CAEEC	Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu denominada <i>Una Agenda Europea per a l'economia col·laborativa</i>
ET	Estatut del Treballador
FJ	Fonament Jurídic
LCOOP	Llei de cooperatives
LETA	Llei de l'Estatut del Treball Autònom
OIT	Organització Internacional del Treball
RETA	Règim Especial dels Treballadors Autònoms
TRADE	Treballador Autònom Econòmicament Dependent
UGT	Unió General de Treballadors

1. INTRODUCCIÓ

La revolució tecnològica ha transformat tots els aspectes del nostre *modus vivendi* de manera irreversible. En aquest context sorgeix l'economia de les plataformes que ha suposat la creació de nous models de negoci – anomenats també *on-demand economy*- basats en actuar com a mers intermediaris entre prestadors de serveis i clients a través de plataformes digitals com són les aplicacions mòbils o les pàgines web. Per tal de fer efectiva la intermediació, aquest nou tipus d'empreses compten amb prestadors de serveis en modalitat de treballadors autònoms.

Així doncs l'objectiu d'aquest Treball Final de Grau és realitzar una anàlisi, des d'una perspectiva jurídic-laboral, de les condicions laborals en les plataformes digitals de repartiment de menjar a domicili, a fi de concloure si la naturalesa jurídica de la relació entre els 'riders' (terme com es coneixen els repartidors) i les plataformes digitals és efectivament mercantil, com defensen aquestes o en cas contrari és de caràcter laboral i per tant els repartidors haurien de quedar inclosos en la protecció del Dret del Treball.

A fi de la consecució de l'esmentada finalitat, l'estructura d'aquest treball és la següent:

El Capítol I és un breu apunt introductori a l'economia de les plataformes per tal de contextualitzar l'origen d'aquesta i, conseqüentment, el sorgiment de les noves modalitats de negoci. L'únic apartat d'aquest capítol mostra l'impacte en termes econòmics d'aquestes plataformes a Espanya, per tal de demostrar la progressiva importància que està adquirint l'*on-demand economy*.

El Capítol II és una contextualització del concepte de treballador autònom tant en el marc jurídic espanyol com en el comunitari, d'aquest últim s'hi ha fet una succinta referència. La finalitat d'aquest Capítol dedicat al treballador per compte propi és exposar les característiques inherents a aquests treballadors per tal de posteriorment poder analitzar si els 'riders' compleixen amb aquests trets característics o no. Aquesta visió general del treballador autònom, a fi que sigui més completa, es complementa amb la regulació actual en l'Ordenament Jurídic Espanyol.

Per finalitzar aquest capítol es fa menció especial als treballadors autònoms econòmicament dependents (TRADES), ja que algun sector de la doctrina defensa que la forma de treball dels 'riders' pot quedar inclosa en aquesta subcategoria de treballador autònom¹.

En el Capítol III és on s'analitza de manera concreta aquesta nova modalitat de treball. En el primer apartat s'analitza en termes genèrics les precàries condicions que suposa el treball en l'economia de les

¹ Mercader Uguina, J.R (2017). El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a plataformas digitales. *Diario La Ley*, 9, pp. 10 i 11.

plataformes. Els següents apartats del Capítol es dediquen als repartidors de les plataformes digitals de repartiment de menjar amb la particular visió a les empreses Glovo i Deliveroo.

Primerament, es presenta el concepte de 'rider' i s'enumeren els elements que configuren aquesta forma de treball. Un cop presentats aquests s'exposa si és possible l'encaix d'aquesta modalitat de treball en el marc jurídic espanyol tal com està configurat actualment, d'una banda a través de la figura de TRADE o d'altra banda, com a cooperativa de treball associat.

En segon lloc, es posa en relació els elements característics d'aquesta forma de treball amb els arguments oferts per la doctrina a fi d'analitzar si concorren apunts de laboralitat o per contrari s'inclouen en els elements definits en el Capítol anterior com a propis del treballador autònom.

En tercer lloc, s'exposa les decisions que han pres alguns Jutjats Socials i Tribunals Superiors de Justícia en relació amb les condicions laborals dels 'riders' mitjançant la plasmació dels raonaments que ofereixen Jutges i Magistrats. Per aquest apartat he analitzat sentències amb pronunciaments en sentit contrari.

En aquest aspecte, la controvèrsia es troba encara en un punt embrionari a l'espera que s'assenti jurisprudència. En aquest punt, les opinions d'alguns Tribunals com la Sentència del Jutjat Social de Barcelona, secció 31, número 193/2019 d'11 de juny de 2019 poden servir d'inspiració al Tribunal Suprem.

El quart i últim apartat, es mostra les diferents opinions de la doctrina quant al debat de la necessitat o no de legislar aquestes formes de treball.

Finalment, recopilant tot el que s'ha exposat, s'elabora una conclusió crítica sobre aquesta modalitat de treball sorgida.

2. L'ECONOMIA DE LES PLATAFORMES. BREU INTRODUCCIÓ

És innegable que la tecnologia ha revolucionat tots els aspectes del nostre entorn sense deixar-se pràcticament cap sense transformar. Evidentment, l'economia ha patit de forma particular les conseqüències d'aquesta transformació, sobretot per l'ús combinat de la informàtica i les telecomunicacions² que ha suposat alhora una modificació en molts aspectes del panorama jurídic, particularment el tributari o el laboral. Molts autors, potser de manera hiperbòlica, han catalogat aquesta economia digital com l'economia del S. XXI³. Així doncs, la idea d'economia de les plataformes és un fenomen veritablement acabat de sorgir a conseqüència de l'economia digital. Hi ha altres denominacions sinònimes que també utilitzen els experts per referir-se a l'economia de les plataformes: “economia col·laborativa”, “economia participativa”, “economia digital a demanda” o “*gig economy*” (que es podria traduir com a “treballs esporàdics”)⁴.

És precisament, per aquest lligam intrínsec amb la tecnologia que la definició és susceptible de canvis permanents. Tanmateix, la Comissió Europea va dir que l'economia col·laborativa “es refereix a models de negoci en els quals es faciliten activitats mitjançant plataformes col·laboratives que creen un mercat obert per a l'ús temporal de mercaderies o serveis oferts sovint pels particulars”⁵. Per tant, a partir d'aquesta definició es dedueix que l'economia de plataforma fa referència a un intercanvi de béns o serveis entre particulars a través de pàgines web o aplicacions mòbils (*apps*) i que les empreses actuen com a meres intermediàries entre el prestador i el consumidor. De fet, Alguacil Marí i Montesinos Oltra⁶ ressalten el gran potencial de l'economia de les plataformes per introduir béns i serveis prestats al mercat amb “diferents graus de professionalització” cosa que obstaculitza a l'hora de traçar una frontera clara entre les relacions entre particulars amb caràcter estrictament col·laboratiu a través de plataformes digitals o relacions que transcendeixen aquest caràcter merament col·laboratiu i esdevenen relacions pures de mercat d'intercanvis de béns i serveis.

² Alguacil Marí, M^a P., Montesino Oltra, S. (2019). Pròleg. *Aspectos jurídicos y fiscales de la economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, p. 11.

³ Íd.

⁴ Beltran de Heredia Ruiz, I. (2019). *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*. A: XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves tecnologies i relacions laborals (8 i 9 de març de 2018: Barcelona), p. 6.

⁵ Comunicació, de 2 de juny de 2016, de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de las Regions. “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”. COM (2016) 356 final (en endavant CAEEC).

⁶ Alguacil Marí, M.P., Montesino Oltra, S. loc. cit.

Beltran⁷ assenyala que són tres els elements centrals de l'economia de les plataformes: la digitalització dels béns o serveis; la capacitat tecnològica que permet connectar en temps real demandants i oferents; i la delegació de decisions empresarials a programes informàtics que a través de “raonaments programats de rendiment i qualitat executen aquestes decisions a la plataforma”.

El seu creixement ha irromput en molts sectors ja establerts, com per exemple: *Uber* o *Cabify*, entre d'altres, per al sector del taxi; *Airbnb* per a llogar apartaments o hotels en diferents ciutats del món; *Amoveo* o *BlaBlacar* per a compartir un trajecte en cotxe. Aquests són només alguns dels àmbits professionals tradicionals que l'economia de plataformes ha revolucionat permetent posar en contacte de manera immediata la demanda dels consumidors amb l'oferta dels empresaris a través d'un sol gest en les aplicacions mòbils.

És precisament la capacitat d'aquest fenomen d'alterar sectors fixes i consolidats, juntament amb les característiques abans assenyalades, que l'economia de plataformes ha permès a molts autors afirmar que és el “*futur tant del treball tant com el futur del consumisme*”⁸. De fet, Beltrán apunta que la CAEEC afirma de manera explícita que “l'Economia col·laborativa crea noves oportunitats de treball, genera ingressos més enllà de les relacions de treball tradicionals i fa possible que les persones treballin amb modalitats flexibles”⁹.

Pel que respecte a aquest treball és la transformació en la part laboral la que és de més interès i en la que més s'aprofundirà. Beltran¹⁰ enumera dues formes “estricteament laborals” des del punt de vista de l'economia de les plataformes: el conegut com ‘*crowdwork*’ (treball col·laboratiu online) i ‘el treball sota demanda via aplicacions mòbils’. Aquests dos mètodes es caracteritzen per dividir el procés productiu en unitats de la menor durada possible i executar-les de manera automàtica i independent del conjunt; que el nombre de prestadors sigui suficient per a atendre tota la demanda existent, que és molt nombrosa; i, per últim, que és en temps real, és a dir, que la contractació es fa en el mateix moment en què hi ha la demanda o sol·licitud del servei (també es coneix com *on – demand economy*).

Rodríguez- Piñero Royo i Hernández Bejarano¹¹ defineixen el concepte de ‘*work on-demand via apps/internet*’ o ‘treball a demanda via aplicacions mòbils/internet’ com l'oferta i assignació de treballs tradicionals i consolidats (transport, neteja, guies turístics, serveis mèdics, etc.) a través d'aplicacions mòbils que s'encarreguen de “garantir uns estàndards mínims de qualitat en el servei i la selecció de mà

⁷ Beltrán de Heredia Ruiz. “*Economía de las plataformas...*” Op. Cit. p. 7

⁸ Slee, T. (2018) *Auge y caída de la economía colaborativa* (Trad. de Nuria del Viso). *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 141, p. 2

⁹ Beltran de Heredia Ruiz. “*Economía de las plataformas...*”. Op. Cit.p.9

¹⁰ Beltran de Heredia. “*Economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 7.

¹¹ Rodríguez- Piñero Royo, M., Hernández- Bejarano, M., (coords.) Gómez-Álvarez Díaz, R., Lázaro Sánchez, J.L., Aguilar del Castillo, M.C. y Calvo Gallego, F.J. (2017). *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Bomarzo, p. 29.

d'obra"¹². La principal característica d'aquesta forma de treball, que ahora és la principal diferència amb el *crowdwork*, és que la prestació de serveis es fa en àmbit local.

2.1 IMPACTE SOCIOECONÒMIC DE LES PLATAFORMES *DELIVERY* A ESPANYA

L'Asociación Española de la Economía Digital (Adigital) juntament amb la consultora independent d'economia, finances i tecnologia – AFI- van presentar el dia 31 de gener de 2019 un estudi sobre la contribució de les plataformes *delivery* al PIB espanyol¹³.

Aquest estudi fa una anàlisi de l'impacte socioeconòmic que han tingut les plataformes i n'extreu diverses conclusions.

La primera idea que se'n destaca és el canvi en els hàbits de la demanda, com és per exemple, la preferència del menjar a domicili per sobre el tradicional. A continuació aquest estudi enumera algunes claus que han provocat aquest canvi quant a la demanda¹⁴:

- ❖ Reducció de les barreres d'entrada quant al negoci del menjar a domicili. Això ha permès que molts restaurants entrin en aquest mercat i per tant els clients poden tenir una oferta molt més àmplia i variada.

- ❖ Estalviar el temps de desplaçament i de compra i emprar aquest temps a altres finalitats.

- ❖ Utilització d'algoritmes per poder gestionar ahora una xarxa àmplia de restaurants, professionals usuaris de la plataforma i els clients; i per l'altra banda, buscar rutes més eficients per tal de millorar els temps d'entrega i minimitzar el temps d'espera. Però a més també utilitzen aquests algoritmes per saber qui és, per exemple, el 'rider' més ràpid en cada entrega.

- ❖ En fer-se a través d'aplicacions mòbils és més fàcil adaptar-los a l'entorn geogràfic, que com s'ha dit en l'apartat anterior, s'emfatitza l'àmbit local.

- ❖ El 92% dels casos la forma de pagament es fa a través de les mateixes aplicacions mòbils. En aquest sentit l'informe afirma que aquest mètode ajuda a mitigar el problema de l'economia submergida.

Centrant-nos en l'impacte d'aquestes plataformes digitals en l'economia espanyola, un efecte de la irrupció és l'augment considerable de les PIMES, i més concretament les microempreses. Això és degut

¹² De Stefano, V. (2015): The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labor protección in the "gig-economy. *Comparative. Labor. Law. & Policy Journal*, 37(3), p. 1.

¹³ Adigital (2019). Las plataformas *delivery* ya contribuyen más de 643M€ al PIB español.

¹⁴ Adigital. "Las plataformas *delivery*...". Op. Cit. p. 10.

al fet que aquest tipus de societat és el més adient per relacionar-se amb les plataformes digitals. En termes més econòmics, l'any 2018 aquestes plataformes van suposar un impacte total de 643 milions d'euros al PIB espanyol i la creació de 14.337 nous llocs de treball. En termes percentuals l'augment de clients finals de les plataformes entre el 2016 i el 2018 va ser de 153%; l'augment de les empreses adherides en el mateix període fou del 172 % i l'augment de la facturació de les plataformes *delivery* va ser del 158%¹⁵.

¹⁵ Dades extretes d'Adigital "Las plataformas *delivery*...". Op. Cit. p. 8 (Taula 1) i p. 12.

3. TREBALLADORS PER COMPTE PROPI

3.1 TREBALL I OCUPACIÓ

És cert que quan parlem de “treball” la idea que tenim, a priori, és clara i no presenta cap dubte. Treballar és, de fet, la finalitat de la nostra vida, la gran aspiració que tenim i que quan ho aconseguim ens realitza, encara que, en distintes maneres i diferents graus d’ambició.

Neffa defineix treball com: “una activitat realitzada per una o més d’una persona orientada [...] a la prestació d’un servei o producció d’un bé [...] per la necessitat de satisfacció personal o d’altres persones[...]”¹⁶. A continuació aclareix que quan aquest treball té com a finalitat obtenir ingressos, per compte propi o aliena, ens trobem davant del que es coneix com a “ocupació”¹⁷.

Així mateix, tot i que sembla que el concepte no és ambigu, la realitat és totalment la contrària: la definició de “treball” no és clara i “ha arribat a mancar de precisió”¹⁸. El concepte que s’acaba d’exposar és el tradicional conegut com a “ocupació formal” que s’ha anat consolidant fruit del capitalisme industrial com a “peculiaritat de la societat burgesa”¹⁹.

En els últims anys, emperò, ha sorgit la necessitat de redefinir el què s’entén per “treball” i allunyar-se d’aquest concepte tradicional per incloure també “les feines domèstiques, l’autoabastiment i autoreparació, l’ajuda mútua, el treball social voluntari, els serveis a domicili no pagats, les activitats comunitàries d’intercanvi de serveis, els negocis alternatius i l’economia “submergida”²⁰.

¹⁶Neffa, J.C (2003). El trabajo humano. *Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, 3, p. 1

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Noguera, J.A (2000). *El problema de la definición del Trabajo. A: I Encuentros entre Humanidades y Ciencias* (18- 20 de diciembre: Barcelona IUC, UPF), p. 2.

¹⁹ Rieznik, P. (2001) Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*, núm. 7, p. 1

²⁰ Noguera “*El problema de la definición...*”. Op. Cit. p. 2.

3.2 TREBALLADOR PER COMPTE PROPI A L'ORDENAMENT JURÍDIC ESPANYOL

3.2.1. DEFINICIÓ A L'ORDENAMENT JURÍDIC ESPANYOL

L'article 1 de l'Estatut del Treball Autònom²¹ (en endavant, LETA) defineix els treballadors per compte propi o «treballadors autònoms» com: *“les persones físiques que realitzen de forma habitual, personal, directa, per compte propi i fora de l'àmbit de direcció i organització d'altra persona, una activitat econòmica o a títol lucratiu, donin o no ocupació a treballador per compte aliena”*.

A més, l'article segon del Real Decret 2530/1970, de 20 d'agost, pel que es regula el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms²² defineix aquests treballadors de la següent manera: *“Aquell que realitza de forma habitual, personal i directa una activitat econòmica a títol lucratiu sense subjecció per aquesta a cap contracte de treball i encara que utilitzi un servei remunerat d'altres persones”*.

Així doncs d'aquests dos conceptes que s'han exposat – el laboral i el de la Seguretat Social, que són pràcticament iguals- es poden unificar en un de sol i extreure'n les característiques que configuren aquesta figura legal i s'explicaran en el següent apartat. El treballador per compte propi és aquell que habitualment realitza una activitat econòmica o professional²³ de manera directa i personal sense estar a les ordres de cap direcció. D'aquesta activitat econòmica obtindrà els ingressos que ofereix el mercat però no rebrà una prestació de caràcter salarial. És la independència característica d'aquests treballadors la que permet la seva pròpia autoorganització per entrar a aquest mercat de béns i serveis.

3.2.2. CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALLADOR PER COMPTE PROPI

Abans de l'aprovació de la LETA i la consegüent definició de treballador autònom o per compte propi, el concepte es definia en sentit negatiu respecte dels trets característics que defineix el treballador

²¹ Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, BOE núm. 166.

²² Real Decret Legislatiu, de 20 d'agost, pel que es regula el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte pròpia o aliena. BOE núm. 221, de 15 de setembre de 1970.

²³ “Activitat que genera o distribueix un producte o servei”, Valencia, C. (2016). ¿Qué es «actividad económica»? <http://www.asociaciones.org/formacion/item/168-que-es-actividad-economica>,

subordinat previst a l'Estatut dels Treballadors (en endavant ET) a l'article 1.1: “*Aquells treballadors que voluntàriament presten els seus serveis retribuïts per compte aliena i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'altra persona física o jurídica denominada ocupador o empresari*”.

Així doncs, arran d'aquest concepte en via negativa juntament amb les definicions esmentades anteriorment, se'n poden extreure les característiques que són inherents a aquest tipus de treballadors²⁴:

a) Activitat realitzada per compte propi i de forma independent

Alguns autors desglossen en dues aquestes característiques, no obstant per la seva similitud aquí s'ha decidit desenvolupar-les en un mateix apartat.

És conegut que el tret inherent del treballador per compte propi, i alhora el gran diferenciador amb el treballador assalariat, és la manca de subjecció a les ordres d'un empresari. El concepte legal de dependència ho trobem a l'article 20 ET²⁵.

El treballador autònom gaudeix de dependència jurídica, econòmica i tècnica, totes elles interrelacionades com s'explica a continuació.

Aquest tipus de treballadors “organitza la tècnica i funcionament” sobre com desenvolupar el seu treball segons els seus propis coneixements sense estar sotmès a les ordres de cap empresari (independència tècnica) i utilitzant els seus propis medis i infraestructures (independència tècnica).

Els fruits resultants que obtingui per aquesta autoorganització en el desenvolupament del seu treball són íntegrament del treballador autònom i en la majoria de casos – excepte en supòsits com poden ser l'autoconsum- els posarà a disposició del mercat quan es tracti de serveis professionals els presta directament a la persona jurídica o física que li ha demanat. No obtindrà d'un empresari una remuneració

²⁴ Valdés Alonso, A. (2000). El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, p.25.

²⁵ Art. 20 ET: 1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui aquest delegui.

2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, si no, pels usos i costums. En qualsevol cas, el

treballador i l'empresari s'han de sotmetre en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.

3. L'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, i ha de guardar en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte la capacitat real dels treballadors amb discapacitat, si s'escau.

4. L'empresari pot verificar l'estat de salut del treballador que l'al·legui per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

per aquests esforços – almenys no un empresari per compte propi *stricto sensu*²⁶- sinó que obtindrà la remuneració que ofereix el mateix mercat (independència econòmica).

b) Activitat no remunerada

El treballador autònom percep una retribució per la seva activitat econòmica però aquesta no és de naturalesa salarial, sinó que obté els beneficis per la posada en el mercat dels seus serveis professional per aquelles persones que ho requereixin o per la realització econòmica del producte elaborat al mercat.

c) Activitat econòmica

Ja s'ha esmentat més amunt que l'activitat econòmica és el procés a través del qual es produeix o distribueix un producte o servei; i per tal d'ajustar-la més al concepte de treballador autònom es podria definir com “l'ordenació per compte propi de mitjans de producció i de recursos humans, d'un o d'ambdós, amb la finalitat d'intervenir en la producció o distribució de béns o serveis²⁷”. Per tant totes les activitats que realitzin els treballadors utilitzant els seus propis medis però que no siguin de naturalesa «productiva» com podrien ser “activitats destinades a la formació personal o al gaudi de temps d'oci”²⁸ queden excloses.

En aquesta característica és important prendre atenció que la dita activitat econòmica pot ser duta a terme per altres persones diferents del treballador autònom però aquest necessàriament hi ha de participar encara que sigui per supervisar i gestionar les tasques. Aquest fet de necessitar col·laboradors per desenvolupar l'activitat econòmica no suposa una pèrdua del caràcter directe i personal.

d) Activitat lucrativa

És a dir que l'activitat econòmica que realitza el treballador per compte propi a través de la qual inserta béns o serveis al mercat, li suposi uns beneficis de caràcter econòmic. No es requereix que els únics ingressos del treballador autònom proveniguin de la seva pròpia activitat econòmica, sinó que ho pot comptabilitzar amb una altra activitat per compte d'altri.

En aquesta línia recordem que en l'explicació de la primera característica - activitat realitzada per compte propi i de forma independent – es mencionava el caràcter excepcional de l'autoconsum per no posar els béns i serveis resultats de la producció al mercat i conseqüentment suposa una manca retribució per tant, no es pot considerar l'autoconsum com una activitat econòmica (treball) que sigui objecte de regulació jurídic-laboral²⁹.

²⁶ La LETA va introduir una nova figura dins del treballador autònom que són els Treballador Autònoms econòmicament dependents (TRADE) els quals els defineix en l'article 11.1 i que s'expliquen en el tercer apartat d'aquest Capítol segons l'índex.

²⁷ Art. 27.1 de la Llei 35/2006, de 28 de novembre, de l'Impost sobre Persones Físiques i de modificació parcial de la Llei sobre Impostos de Societats, sobre la Renta de No Residents i sobre el Patrimoni. BOE núm. 285 de 29 de novembre de 2006.

²⁸ Valdés, “*El trabajo autónomo en España...*”. Op. Cit, p.26.

²⁹ Valdés, “*El trabajador autónomo en España...*”. Op. Cit. p. 27.

e) Habitud

A diferència de la resta de característiques definitòries del treballador autònom, aquesta no té una noció jurídic-laboral clara, ben al contrari el concepte és ambigu. De fet, “el legislador mai ha pretès fixar de forma clara la habitud en «termes objectius perfectament quantificables»”³⁰. A l’haver-hi aquesta falta de definició legal és difícil apreciar quan hi ha concurrència d’aquest requisit en una activitat desenvolupada per un treballador autònom.

Ha estat la jurisprudència qui ha suplert aquesta manca de definició per tal d’oferir certa seguretat jurídica però consagrant dos criteris jurisprudencials diferents.

El primer criteri, que el va assentar la jurisdicció contenciosa administrativa, es basa en la relació entre l’activitat principal i l’habitud. El que ve a dir és que no es pot confondre l’habitud amb la periodicitat, “sinó que el treball personal i directe ha de ser la principal activitat productiva que desenvolupi el treballador”³¹ i això no succeeix quan una feina és “secundària o complementària d’una altra principal que suposa el nucli de l’activitat productiva, amb la que el treballador complementa els ingressos necessaris per a sufragar atencions personals o familiars”³².

Però aquesta tesi no pot ser acollida, ja que com s’ha comentat abans el treballador autònom pot compatibilitzar aquesta activitat amb altres per compte aliena.

El segon criteri jurisprudencial el va establir la jurisdicció social³³ i relaciona el caràcter habitual amb els mòduls de retribució. A priori sembla més adient recórrer a unitats temporals per tal de definir i concretar quan una activitat es realitza de forma habitual, no obstant la seva dificultat quant a concreció i prova resulta veritablement insuperable, és per això que s’ha optat pels mòduls retributius. Principalment, s’ha al·ludit a la quantitat de retribució a causa de la seva facilitat quant al còmput però també la seva estreta relació amb el temps de dedicació a l’activitat, doncs com més temps invertit en l’activitat econòmica “més efectes directes en els recursos econòmics que s’obtingui”³⁴. Per a mesurar-ho es sol utilitzar la superació del llindar del salari mínim en un any natural per tal de demostrar la continuïtat i la permanència en el treball, a més que també és un indicador subjectiu. Tal com diu el Tribunal Suprem és una mesura “a la que el legislador recorre a ella amb freqüència com el llindar de renda o d’activitat en diversos camps de la política social, i específicament amb matèria de Seguretat Social”³⁵.

³⁰ Álvarez Cortés, J.C. i Plaza Angulo, J.J. (2007). Sobre la necesidad de una reinterpretación de la falta de ingresos como causa de exclusión del régimen especial de trabajadores autónomos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (92), p. 257.

³¹ STS, Sala Contenciosa Administrativa, de 21 de desembre de 1987, ponent: Hernando Santiago.

³² Ídem.

³³ STS, Sala Social, de 29 d’octubre de 1997, núm. de recurs: 406/1997.

³⁴ Álvarez Cortés i Plaza Angulo. “Sobre la necesidad de una reinterpretación...”. Op. Cit. p. 259.

³⁵ STS, Sala Social, de 29 d’octubre de 1997. RJ 1997\7683, FJ. 3.

3.2.3. RÈGIM JURÍDIC DEL TREBALLADOR AUTÒNOM

Abans de l'aprovació de la LETA, el treball autònom es configurava de manera tradicional a través de “relacions jurídiques pròpies derivades del dret privat”³⁶, per tant el seu sistema de font es redueix a: llei, contracte, ús i costum.

Pel que fa a les referències als treballadors per compte propi dins de l'ordenament jurídic espanyol, ens referim en primer lloc a la Constitució Espanyola de 1978 (en endavant CE) i en especial als següents articles³⁷:

❖ L'article 35 CE que reconeix el dret a treballar i a la lliure elecció de l'ofici, promoció en aquest i una remuneració per satisfer les seves necessitats.

❖ L'article 38 CE que garanteix la llibertat d'empresa en el marc de l'economia de mercat.

❖ L'article 40.2 CE estableix que els poders públics vetllaran per la seguretat i higiene en el treball així com la garantiran el descans necessari a través de limitar la jornada de treball, remunerant les vacances i promocionant els centres adequats.

❖ L'art. 41 CE assegura el manteniment d'un sistema públic de seguretat social universal per tal de garantir l'assistència i prestacions socials davant de situacions de necessitat.

De tota manera, actualment la principal norma que regula el règim professional d'aquest tipus de treballadors és l'Estatut del Treball Autònom que estableix en el seu article tercer (article 3 LETA) les fonts del règim professional que són les següents:

- a) Les disposicions contemplades en aquesta mateixa llei, en el que no s'oposin a les legislacions específiques aplicables a la seva activitat, així com a la resta de normes legals i reglamentàries complementàries que siguin d'aplicació.
- b) Les normes relatives a la contractació civil, mercantil o administrativa reguladora de la corresponent relació jurídica del treballador autònom.
- c) Els pactes establerts individualment a través d'un contracte entre el treballador autònom i el client pel qual desenvolupa la seva activitat professional. Són nul·les les clàusules establertes en el contracte individual contràries a les disposicions legals de dret necessari.
- d) Els usos i costums locals i professionals.

L'apartat tercer del mateix article tercer remet a la Disposició Final tercera de l'Estatut dels Treballadors per reiterar que el treball per compte aliena “no està sotmès a la legislació laboral, excepte en aquells aspectes que pel precepte legal es disposi expressament”.

³⁶ Gamero Puignau, M. (2016). *Treball per compte aliè vs. treball per compte propi*. Direcció: Ferran Camas Roda [Treball fi de Grau]. Universitat de Girona. Departament de Dret del Treball i la Seguretat Social, p. 49.

³⁷ Ídem.

3.3 TREBALLADOR PER COMPTE PROPI EN EL MARC COMUNITARI

Dins del marc de la Unió Europea no existeix una definició unànime del concepte de «treballador autònom», sinó que les diverses legislacions europees que es refereixen a aquest tipus de treballador es remeten a les legislacions nacionals. Són exemples la Directiva núm. 2010/41/UE, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la que es deroga la Directiva 86/616/CEE del Consell³⁸ que en el seu article 2.1 sobre l'àmbit d'aplicació diu: “*els treballadors autònoms, és a dir, totes les persones que exerceixen, en les condicions establertes pel Dret nacional, una activitat lucrativa per compte pròpia*”. O també el Dictamen CES, 19 de gener de 2012, sobre “l'ús abusiu de l'estatut del treballador autònom³⁹” que reconeix la falta d'existència d'una definició precisa a l'àmbit de la UE que permeti “establir una clara distinció, entre [...] els autònoms [...] que treballen per compte propi i els falsos autònoms” fet que reitera la manca de concepte unificat en el Dret de la Unió Europea. A més continua el text a l'apartat 2.4 reconeixent en cada Estat Membre la legislació sobre treballador per compte propi i per compte aliè difereix les unes de les altres.

És doncs en aquesta situació de disparitat de conceptes entre legislacions que la justícia europea s'ha vist en la necessitat de diferenciar el treballador per compte aliena del treballador per compte propi. En línies generals el que ve a dir és que la diferència radica en si hi ha relació de subordinació o no i en la flexibilitat del treball (és a dir l'organització d'aspectes com el lloc de treball, l'horari o la modalitat de realització). Així ho especifica el Tribunal de Justícia de la Unió Europea que defineix les «activitats econòmiques per compte propi» com “aquelles exercides per una persona sense cap mena de relació de subordinació quant a les condicions de treball i retribució i sota la seva pròpia responsabilitat”⁴⁰.

Partint d'aquesta definició donada pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea, Beltran de Heredia⁴¹ relaciona aquesta manca de subordinació amb el fet que els treballadors autònoms són ells mateixos qui s'autorganitzen l'activitat tant pel que fa als recursos materials com els humans i han de suportar els riscos econòmics de l'empresa.

³⁸ Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi de igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la que es deroga la Directiva 86/616/CEE del Consell. DOUE núm. 180, de 15 de juliol de 2010.

³⁹ Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre «l'ús abusiu del estatut del treballador autònom» (Dictamen de iniciativa). Diari Oficial de la Unió Europea C 161, 6 de juny de 2013.

⁴⁰ Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 20 de novembre de 2001, Jany i altres, C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616 apartat 37

⁴¹ Beltran de Heredia. “*Economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 37 i 38.

La qüestió no obstant és més complexa avui en dia i així ho demostra la sentència de 4 de desembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*⁴² (C-413/13) que manifesta el següent: “en les circumstàncies econòmiques actuals no sempre és fàcil determinar si determinats prestadors autònoms [...] són o no empreses”. I més endavant, a l’apartat següent, especifica que un prestador de serveis perd tal condició quan no suporta els riscos financers que suposa l’activitat econòmica i a més el seu comportament al mercat no depèn d’ell sinó que està subjecte a un tercer.

Per últim Beltran⁴³, citant alhora a Sánchez- Urán Azaña, respon a la qüestió de si en el marc de la jurisprudència europea s’ha donat lloc a una figura intermèdia entre treballador assalariat i el treballador autònom. La resposta és negativa, ja que la definició que es proporciona de «dependència» és flexible i per tant no fa necessari el sorgiment d’una tercera figura.

3.4 EL TREBALLADOR AUTÒNOM ECONÒMICAMENT DEPENDENT

A efectes de l’objecte del capítol següent és adient realitzar una sintetitzada visió del concepte de treballador autònom econòmicament dependent (conegut com a TRADE). Aquesta figura laboral, al contrari del que pot semblar inicialment, no es troba a mig camí entre els treballadors per compte aliè i els treballadors autònoms, sinó que són un vessant dels treballadors per compte propi que tot i tenir una dependència econòmica d’una empresa o client, gaudeix de certa autonomia a l’hora d’organitzar i realitzar la seva activitat econòmica o professional.

Com a subcategoria de treballador autònom, la regulació es troba al Capítol III del Títol II de la Llei de l’Estatut del Treball Autònom. L’article 11.1 LETA estableix la definició de la següent manera: “*aquells que realitzen una activitat econòmica o professional a títol lucratiu i de manera habitual, personal, directa i predominant per a una persona física o jurídica, denominada client, del qual depenen econòmicament per percebre d’ell, almenys, el 75 per cent dels seus ingressos per rendiments de treball i d’activitats econòmiques o professionals*”.

L’apartat segon de la mateixa disposició (art. 11.2 LETA) enumera les condicions que s’ha de reunir per a poder realitzar una activitat econòmica o professional sota aquesta denominació:

⁴² Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Primera), de 4 de desembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media i Staat der Nederland*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, apartats 32 i 33

⁴³ Beltran de Heredia. “*Economía de las plataformas...*”. Op. Cit, p. 38.

- ❖ No tenir a càrrec seu treballadors per compte d'altri ni contractar o subcontractar part o tota l'activitat amb tercers, tant respecte de l'activitat contractada amb el client del qual depèn econòmicament com de les activitats que pogués contractar amb altres clients.
- ❖ No executar la seva activitat de manera indiferenciada amb els treballadors que prestin serveis sota qualsevol modalitat de contractació laboral per compte del client.
- ❖ Disposar d'infraestructura productiva i materials propis, necessaris per a l'exercici de l'activitat i independents dels del seu client, quan en aquesta activitat siguin rellevants econòmicament.
- ❖ Desenvolupar la seva activitat amb criteris organitzatius propis, sense perjudici de les indicacions tècniques que pogués rebre del seu client.
- ❖ Percebre una contraprestació econòmica en funció del resultat de la seva activitat, d'acord amb els pactes amb el client i assumint risc i ventura d'aquella.

4. ELS REPARTIDORS DE LES PLATAFORMES DIGITALS DE MENJAR A DOMICILI (ELS ‘RIDERS’)

4.1 LES CONDICIONS DE TREBALL EN LES PLATAFORMES DIGITALS. PRECARIETAT EN EL TREBALL

L'OIT en el seu *Informe inicial per a la Comissió Mundial per al futur del Treball*⁴⁴ reconeix que el treball «a demanda» i el treball esporàdic són dues formes de treball desconegudes per la seva recent aparició, i per tant la informació que hi ha sobre aquestes modalitats de treball és escassa. A tall de recordatori del primer capítol d'aquesta tesina referit a l'economia de les plataformes, el treball esporàdic és desglossa en «treball col·laboratiu» i en «treball a demanda a través d'aplicacions» essent la segona modalitat la que és d'especial rellevància per consistir en l'objecte d'aquest treball.

La *Resolució del Parlament de 4 de juliol de 2017 sobre les condicions laborals i ocupació precària*⁴⁵ recorda la seva creença, per una banda, que la flexibilitat en el treball no ha de ser un menyscabament dels drets dels treballadors a favor de la “productivitat i la competitivitat” sinó que ha de permetre una compatibilitat “entre la protecció dels treballadors” amb l'acord d'aquests i els empresaris per cobrir les seves respectives necessitats d'ambdós⁴⁶. D'altra banda, i més concretament, la mateixa Resolució assenjala que la digitalització de la feina no s'ha de percebre “com un instrument destructor de feina” sinó com una nova eina que crea oportunitats i augmenta les competències⁴⁷ i per aquesta raó reitera la importància de la “protecció social i sanitària” dels treballadors d'aquest tipus de plataformes⁴⁸.

En sentit contrari, la *Resolució del Parlament, de 15 de juny de 2017, sobre una Agenda Europea per a l'economia col·laborativa*⁴⁹ recorda un cop més que l'economia de les plataformes juga un paper fonamental quant al sorgiment de noves formes de treball que per a molts usuaris suposen el primer contacte, o una represa de contacte, amb el mercat laboral (persones a l'atur, aquells que estan exclosos

⁴⁴ Organització Internacional del Treball. (2017). Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, p. 47.

⁴⁵ Resolució del Parlament Europeu sobre les condicions laboral i ocupació precària, de 4 de juliol de 2017 (2016/2221(INI))

⁴⁶ Id., p. 5.

⁴⁷ Id., p. 7

⁴⁸ Ídem.

⁴⁹ Resolució del Parlament, de 15 de juny de 2017, sobre una Agenda Europea per a l'economia col·laborativa, de 15 de juny de 2017 (2016/2003(INI)).

del mercat laboral o que no hi poden accedir, joves, etc.)⁵⁰ però “adverteix també que pot derivar en situacions de precarietat”⁵¹ i per tant cal destacar la necessitat de que els treballadors de l’economia de les plataformes gaudeixin de “seguretat econòmica i social segons les costums i tradicions dels Estats Membres”⁵² a través de la protecció dels seus drets fonamentals, laborals i en matèria de seguretat social i el reconeixement al dret a “organitzar-se, emprendre accions col·lectives i negociar convenis col·lectius” conforme a les legislacions nacionals. Al llarg dels apartats compresos entre els punts 36 i el 49 subratlla la manca de protecció que poden tenir aquests treballadors i insta tant a la Comissió com als Estats Membres a adoptar i modernitzar les legislacions protectores dels treballadors al mercat laboral digital.

En la mateixa línia es pronuncia Beltran de Heredia⁵³ que afirma que aquestes noves formes de treball suposen una “invisibilització” de la mà d’obra i dels seus riscos i reivindicacions no només per la mateixa dispersió geogràfica, sinó també pel temor de les represàlies davant de qualsevol iniciativa col·lectiva o reivindicatòria a causa de la facilitat per “separar” aquests treballadors de la monitorització exhaustiva⁵⁴.

De Stefano considera que en general hi ha una certa «“deshumanització” dels treballadors, ja que “[...] es proporcionen just a temps, se’ls retribueix sobre la marxa i només pels moments en què han treballat per un client»⁵⁵. Això es sintetitza en la “mercantilització” del treballador, és a dir, que la mà d’obra es deixa de considerar com a tal per apropar-se a la idea de “persones com a servei”⁵⁶.

Finalment en aquest debat de la precarietat derivada d’aquestes noves formes de treball no es pot obviar la “necessitat de donar compliment a les disposicions”⁵⁷ sobre conceptes bàsics en qualsevol relació de treball com són el salari mínim, jornada màxima de treball, la protecció de la seguretat i salut laboral, ja que es troben en un nivell de protecció social que no són és l’exigit. De fet, amb molta freqüència el

⁵⁰ Aquesta atracció també és deu a la flexibilitat que ofereixen aquestes feines tant en horaris com en compatibilitat amb altres ocupacions, però això que a priori pot suposar un avantatge, en la pràctica no és suficient per oferir una “sostenibilitat global excessiva” perquè la competència entre els treballadors es tal que provoca un minsament dels salaris i per tant “hagin de cedir gran part d’aquesta flexibilitat per a poder guanyar el suficient” per subsistir, De Stefano (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, p. 8.

⁵¹ Beltran de Heredia. “*La economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 25.

⁵² Resolució del Parlament Europeu de 15 de juny de 2017 sobre una Agenda Europea per a l’economia col·laborativa, punt 37.

⁵³ Beltran de Heredia. “*La economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 26.

⁵⁴ Aquesta “monitorització exhaustiva” o “hípermonitarització” és un símptoma més la precarietat a la que estan sotmesos aquests treballadors perquè suposa un control permanent sobre aquest a més de l’execució de micro o nano feines” amb les respectives “micro o nanos contractacions successives” (Beltran de Heredia, op. cit.p.25)

⁵⁵ De Stefano (2016). La “gig economy” y los cambios de empleo y la protección social. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, p. 154.

⁵⁶ Beltran de Heredia. “*La economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 25.

⁵⁷ Beltran de Heredia. “*La economía de las plataformas...*”. Op. Cit. p. 26.

salari sol ser baix i això força al treballador a prestar serveis a més d'una plataforma (“*multijobbing*”) amb els “riscos que suposa en termes de jornada, conciliació, seguretat i salut, etc.”⁵⁸.

4.2 RELACIÓ JURÍDIC-LABORAL DELS TREBALLADORS DE LES PLATAFORMES DE REPARTIMENT DE MENJAR A DOMICILI (ELS 'RIDERS'). VISIÓ PARTICULAR A GLOVO I DELIVEROO

4.2.1. CONCEPTE DE 'RIDERS' I ELEMENTS BÀSICS QUE ELS CARACTERITZEN

Deliveroo i Glovo són les dues empreses principals en l'actual mercat digital del repartiment de menjar a domicili. A través de les seves respectives aplicacions mòbils (*apps*) posen en contacte un ventall de restaurants o locals de menjar amb els clients (usuaris de les aplicacions) a través dels prestadors de serveis -els coneguts 'riders'⁵⁹ que són qui porten el menjar a domicili⁶⁰. A grans trets el funcionament d'aquestes *apps* és el següent: les companyies (GLOVOAPP123 i ROOFOODS SPAIN S.L.U.) promocionen en les seves aplicacions mòbils (*apps*) Glovo i Deliveroo, respectivament, els productes dels restaurants o locals de menjar que contracten els seus serveis (en Glovo s'anomenen *Partners*) per oferir-los a un ventall amplíssim de clients i entregar-los als seus domicilis. Així doncs per una banda actuen “com agent del restaurant i conclouen la venda en el seu nom; i per altra banda, presta el servei de recollida de les comandes del restaurant i entrega en el lloc designat pels clients”⁶¹.

⁵⁸ Beltran de Heredia. “*La economía de las plataformas...*”. Op. Cit p. 25.

⁵⁹ Persones que desenvolupen la seva feina en bicicleta, la gran majoria, encara que també ho poden fer en motocicleta, a través de plataformes digitals de menjar a domicili, Pérez Carmona, M. (2019). Economía colaborativa: anàlisi juridico-laboral del prestador de servicios. Direcció: José Antonio Soler Arrebola. [Treball fi de Grau]. Universitat d'Almeria. Facultat de Dret, p. 32 (nota peu de pàgina).

⁶⁰ Pérez Carmona, M. (2019). Economía colaborativa: Análisis jurídico laboral del prestador de servicios. Direcció: José Antonio Soler Arrebola. [Treball fi de Grau]. Universitat d'Almeria. Facultat de Dret, p. 32.

⁶¹ STSJM, Sala Social, de 17 de gener de 2020, núm. 40/2020, Antecedent de Fet Segon, apartat setè. Aquesta sentència exemplifica de manera esquemàtica el funcionament de les plataformes virtuals de repartiment de menjar.

La tasca encomanada als ‘riders’ presenta unes característiques peculiars que dificulten la seva inclusió en les figures de treballadors existents a l’ordenament jurídic espanyol [treballador per compte propi, treballador econòmicament dependent (TRADE) o treballador per compte aliè]. Aquest estudi es realitza a l’apartat següent.

Els elements que s’enumeren a continuació no són exclusius del ‘riders’ sinó que són compartits per tots els treballadors de les plataformes digitals (Glovo, Deliveroo, però també Uber, Cabify) tot i que alguns s’expliquen segons el funcionament específic de les plataformes digitals de menjar a domicili⁶².

- ❖ Sempre són persones físiques, mai poden ser jurídiques i no tenen treballadors a càrrec seu.
- ❖ *Procés de selecció*: per tal de poder ser repartidor s’ha de superar una mena de procés de selecció molt simple i que no presenta grans dificultats:
 - Disposar d’un vehicle propi: bicicleta (convencional o elèctrica) o motocicleta i els respectius accessoris de seguretat.
 - Un dispositiu mòbil amb sistemes operatius determinats.
 - Donar-se d’alta com a treballador autònom.

❖ *La retribució*: és un element que per les seves característiques és necessari deixar constància i així ho fan les Actes d’Inspecció de Treball en analitzar un manual de Deliveroo i concloure que mai defineixen la retribució dels repartidors com a “salari” sinó com a “ingressos”. Una curiositat que en realitat encobreix els drets dels treballadors.

La retribució que perceben aquests treballadors no és de caràcter fix, sinó que cobren pels repartiments que s’entreguen cada hora, per tant la gran majoria del “sou” depèn de les hores de més afluència quant a les comandes i havent-hi trams en què no cobren res⁶³. A més, la compensació està lligada a l’experiència del treballador i les valoracions que obtingui⁶⁴.

Un estudi elaborat per UGT sobre les plataformes digitals de treball⁶⁵ fa un incís més en profunditat sobre els ingressos que perceben els treballadors i el sistema de retribució que apliquen les empreses digitals de menjar a domicili.

Primerament aquest estudi ressalta que les plataformes unilateralment estableixen i modifiquen els paràmetres per establir el preu de les comandes, de tal manera que el repartidor desconeix el preu de cada repartiment, ja que aquest és variable i amb una clara tendència descendent del valor de cada comanda, “sense previ avís ni justificació”⁶⁶ al treballador.

⁶² Otero Gurruchaga, C. (2018). El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el *Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad. Derecho de las relaciones laborales* 1, p. 10.

⁶³ Cabrera, D. (18/32018). *El nuevo modelo de contrato de los ‘riders’: trabajar 70 horas para cobrar 1.300 euros*.

⁶⁴ Informació extreta de <https://glovoapp.com/es/glovers>

⁶⁵ UGT (2019). El trabajo en las plataformas digitales de reparto. *Estudios*, 1.

⁶⁶ *Ibid.* p. 40.

Fent profit d'aquesta facultat exclusiva per modificar el sistema de preus les plataformes l'han variant a fi de maximitzar beneficis a canvi d'un significatiu "enduriment i precarietat de les condicions de treball⁶⁷". L'exemplificació d'aquesta tendència la trobem a l'empresa Deliveroo que durant els primers anys que operava al mercat espanyol va establir un pagament per hores (8'50€ la hora) de tal manera que el repartidor cobrava encara que no tingués comandes a realitzar. El punt d'inflexió es troba quan es modifica el tipus de contracte entre l'empresa i el repartidor transformant de treballador autònom a TRADE que conseqüentment també va modificar el mètode de pagament i es va passar de pagar per hores a retribuir per comandes (4'25€ si era en bicicleta o 4'50€ si era en motocicleta o bici elèctrica) amb una garantia que es cobraria una quantitat extra de 200, 140 o 70€ per tal de convèncer als repartidors més antics que acceptessin la nova relació de treball. Aquest *bonus* va mantenir-se només durant 6 mesos, que passats aquests es va reprendre l'estratègia de variar el valor de la comanda després de reduir-lo en 25 cèntims. Les queixes per aquest frau no van trigar a arribar a l'empresa que es va veure obligada a reimplantar un altre sistema que, lluny de ser favorable als repartidors, els hi encara més perjudicial: la variable del valor es calculava en funció de la distància recorreguda de tal manera que s'augmenta la competència entre aquests, creant, tal com diu l'informe, una mena de "subhasta per les comandes"⁶⁸. Els 'riders' entrevistats per UGT confessen la incertesa que caracteritza aquest sistema perquè no els hi permet fer un recompte de quant porten guanyat. En essència aquest criteri suposa un domini absolut per part de les plataformes exercint un veritable control sobre la remuneració dels treballadors que es troben en una posició inferior de subordinació.

Per la seva banda, el sistema de pagament per comandes utilitzat per Glovo es basa en els següents paràmetres⁶⁹:

- La Tarifa Base⁷⁰: És la quantia mínima i fixa que es paga per cada comanda.
- El pagament per kilòmetres recorreguts: La plataforma calcula els kilòmetres recorreguts per un repartidor sumant: 1) la ruta més curta entre el punt on es fa la demanda i el lloc de domicili; i 2) la ruta més curta des del punt de recollida fins al punt d'entrega. El quilometratge es calcula d'acord amb l'aplicació *Google Maps* i sempre es paga la ruta més curta que aparegui en aquesta aplicació, independentment de la que s'hagi realitzat.

⁶⁷ Ibid. p. 47.

⁶⁸ Ibid. p. 48.

⁶⁹ Les quantitats establertes per a cada paràmetres són diferents segons al ciutat on s'operi, per exemple a Vitòria el preu per kilòmetre és de 40 cèntims per kilòmetre i a Màlaga 28 cèntims o 45 cèntims per kilòmetre depenent de la distància recorreguda.

⁷⁰ La plataforma ha reduït el preu de la Tarifa Base en plena pandèmia del Covid-19 (la reducció ha estat d'un euro i vint-i-cinc cèntims) provocant això que els repartidors hauran d'augmentar les hores per obtenir els mateixos guanys augmentant per tant els riscos a contagiar-se de la malaltia. Ginés, G. (2020). Glovo reduce la tarifa base de sus repartidores a la mitad en pleno estado de alarma. ABC. https://www.abc.es/economia/abci-glovo-reduce-tarifa-base-repartidores-mitad-202004160200_noticia.html

- El pagament pel temps d'espera: És el temps que transcorre un repartidor en el lloc de recollida de la demanda. Es comença a comptabilitzar a partir dels primers 5 minuts d'espera.

Aquests són els paràmetres principals – fixes- als quals se'ls pot sumar els variables com poden ser la direcció extra o l'extra per complexitat. Així per exemple els guanys per comanda es desglossen en: 1) la Base, 2) els quilòmetres (€/km); 3) el temps d'espera (€/ minut)⁷¹ i s'ha de sumar les promocions aplicades en diferents hores del dia. A més a més, les tarifes d'ingressos s'han modificat recentment assegurant la plataforma que és un sistema més beneficiós per al repartidor perquè ofereixen més promocions econòmiques o increment del preu per hora, així com de les hores que es poden reservar cada repartidor a la setmana, entre d'altres.

En definitiva la tendència general que segueixen les aplicacions és que el valor de les comandes descendeixi sense que el repartidor pugui ser partícip en la negociació del valor, sinó tot el contrari, es troba en una situació de desconeixement total del sistema de retribució. A més “de cada recorregut s'ha de descomptar la part proporcional d'impostos, assegurances, manteniment i altres despeses”⁷². Per últim el referit estudi d'UGT va realitzar una enquesta, que si bé la totalitat de respostes obtingudes fou escassa i per tant no és representativa, emperò situa la mitjana d'ingressos dels ‘riders’ entre els 750 i els 1000 euros.

❖ *La flexibilitat horària:* és un dels principals atractius que ofereix aquesta modalitat de treball. Tanmateix, en analitzar el sistema que utilitzen les aplicacions per assignar les hores de treball als repartidors, aquest avantatge no és més que un miratge. Ben al contrari, el sistema d'assignació d'hores que tenen establerts les plataformes més que flexibilitat el que suposa és tenir una disponibilitat absoluta per treballar totes les franges horàries per tal d'obtenir ingressos sostenibles per una banda; però també per evitar una penalització. Els ‘riders’ han d'estar sempre disposats a treballar les nits dels caps de setmana (divendres, dissabte i diumenge), ja que són les hores d'alta demanda i suposa una millora en la puntuació al sistema de valoració que s'explica en els següents punts. La negació a treballar aquestes hores de màxima afluència suposa una “penalització per falta de compromís amb la plataforma”⁷³.

Les plataformes ofereixen diferents horaris per treballar i els repartidors a través de l'aplicació han de fer una reserva d'hores que després poden ser modificades segons les necessitats que consideri la plataforma. Aquells repartidors que millor puntuació tinguin en els sistemes de valoració obtindran un avantatge sobre els altres perquè se'ls hi obre abans el “calendari” d'hores disponibles, per tant les empreses empenyen als “emprenedors” a treballar més hores per obtenir millors valoracions en els aspectes que es puntuen.

⁷¹ Exemple extret de <https://glovers.glovoapp.com/es/ciudad/vitoria/las-nuevas-tarifas-en-tu-ciudad>

⁷² UGT, Op. Cit. p. 46.

⁷³ Ibid. p. 33.

Però aquesta primera elecció d'hores és només la punta de l'iceberg, la resta que no es veu i no s'explica, és el veritable funcionament del sistema d'assignació d'hores i el que prova que “el personal estigui disponible en tot moment”. Aquí es parla del que en l'argot dels ‘riders’ es coneix com “deixar hores” i “pescar hores”⁷⁴. La primera es tracta de deixar les hores que no interessa fer-les. La renúncia s’ha de fer mínim amb 24 hores d’antelació, en cas contrari l’horari s’haurà de complir tal com està establert sense que siguin causes de justificació de l’incompliment qualsevol malaltia o un accident. El segon terme es refereix que un cop feta la selecció d’hores pel repartidor, la mateixa aplicació li assigna més hores, normalment una o dues més, però que freqüentment no són contínues a les que inicialment ha seleccionat, sinó que poden ser de franges horàries totalment separades (per exemple, que se li assigni una hora al matí i un altre a la tarda).

Aquesta manca de concordança entre les hores, implícitament suposa una dependència absoluta del repartidor cap a l’aplicació assegurant-se que en tot moment hi ha repartidors disponibles, així com un sistema de competència desprietat entre els ‘riders’ perquè si no hi ha predisposició per treballar en “hores poc productives o no s’està en hores d’alta demanda, el sistema t’expulsa [...]”⁷⁵ a més de disminuir la valoració i quedar exclòs del “circuit de comandes”. En el referit informe d’UGT una testimoni confessa que va arribar al punt de posar-se diferents alarmes a les nits per tal de controlar si algun company havia deixat anar hores i així poder cobrir-les.

Per últim, les plataformes estableixen l’obligació d’estar quinze minuts abans de l’inici del torn en la zona de repartiment prefixada. En cas d’incompliment, també s’expulsa al repartidor del sistema i no pot reincorporar-se fins a l’hora següent.

❖ *Desactivació discrecional per part de la plataforma:* les plataformes decideixen de manera unilateral la continuïtat del repartidor en funció de la seva satisfacció o rendibilitat del prestador de serveis. Per tant, si el resultat no és satisfactori, poden desactivar en qualsevol moment l’accés del ‘rider’ a l’aplicació. És un element on la seva màxima expressió es dona per la falta de compromís amb l’empresa per “rebutjar” moltes comandes tal com s’ha dit en el punt anterior.

❖ *Assumpció de riscos d’accident i despeses:* Els repartidors estan donats d’alta al Règim Especial de Treballadors Autònoms (en endavant RETA⁷⁶) per tant com a treballadors per compte propi han d’assumir els riscos que hi ha en cas de patir un accident i les despeses d’una assegurança.

Els accidents dels ‘riders’ són molt habituals, segons UGT gairebé un 84% dels enquestats reconeixen haver patit un accident de treball en els primers 6 mesos⁷⁷. L’única manera de tenir dades referents a la

⁷⁴ Ibid. p. 34.

⁷⁵ UGT, Op. cit. p. 34

⁷⁶La RETA és el règim especial a través del qual els treballadors autònoms o de compte propi queden integrats al Sistema de la Seguretat Social.

⁷⁷ UGT, Op. cit. p. 49.

frequència d'accidents és a través d'enquestes perquè en ser treballadors autònoms no hi ha cap registre que enregistri els accidents.

El sindicat denuncia que tant el coneixement dels repartidors en matèria de prevenció de riscos laborals com la informació proporcionada per les empreses és molt escassa.

En la majoria d'ocasions si el treballador pateix un accident de tal magnitud que suposa una baixa laboral de llarga duració, la seva valoració en el sistema de puntuació descendeix de manera considerable podent arribar a situar-se en zero punts.

❖ *El sistema de valoració:* Les aplicacions mòbils ofereixen la possibilitat de puntuar el servei prestat (rapidesa de l'entrega, estat del menjar, comportament del repartidor, etc.) i és a partir de les qualificacions que atorguen els usuaris que les empreses valoren als 'riders', no ho fan elles directament.

A la plataforma Glovo aquest sistema s'anomena Sistema d'Excel·lència que suposa que aquells repartidors amb més puntuació poden accedir abans a la reserva de la franja horària. Aquesta puntuació s'obté a través dels següents paràmetres⁷⁸:

- Treball en les hores d'alta demanda: L'aplicació selecciona les hores que els locals (*Partners*) l'hi comuniquen on hi ha més demanda. Com més repartiments es facin en aquestes hores més puntuació s'obté.
- Eficiència del treballador: L'activitat del repartidor en les hores que ha triat de manera voluntària.
- Valoració del client: Els clients valoren el servei rebut. La puntuació del repartidor només pot reduir-se per un mal transport o una actitud que no és l'adequada.
- Historial de comandes: Aquest paràmetre es refereix a l'antiguitat del 'rider' que es mesura dividint el nombre de comandes satisfetes i la mitjana de comandes que han fet els repartidors que porten més temps a la ciutat.
- Valoració dels locals col·laboradors amb la plataforma: els locals que treballen amb les plataformes també valoren al repartidor.

4.2.2. ENCAIX DELS 'RIDERS' A LA NORMATIVA LABORAL

El referit *Informe inicial per a la Comissió Mundial per al futur del Treball* de la OIT reconeix que l'atenció a l'economia de les plataformes s'ha centrat en la "controvèrsia entorn del marc legal de qui

⁷⁸Sistema explicat a la mateixa pàgina de web de Glovo al següent link: <https://glovers.glovoapp.com/es/gloveando/que-es-el-sistema-de-excelencia>

realitzen aquests tipus de treballs”. I continua advertint que la pràctica més comuna en les plataformes és definir aquests treballadors com «contractistes independents» o «treballadors per compte propi» i que per tant quedarien desemparats de la protecció aplicable als treballadors en quedar exclosos dels requisits que s’apliquen a una relació laboral⁷⁹.

La relació entre la plataforma intermediària i els prestadors de serveis s’articula a través de “contractes civils o mercantils d’arrendament de serveis” formalitzats inicialment en contractes com a treballadors autònoms i posteriorment en contractes que els qualificaven de TRADES⁸⁰. Per tant en ambdós casos, per tal de poder prestar els serveis s’havien de donar d’alta al Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA) i un cop realitzada aquesta inscripció els ‘riders’ de Glovo passaven a subscriure un contracte de col·laboració amb la plataforma⁸¹.

En aquest apartat es pretén analitzar en profunditat els elements que conformen la relació entre les companyies que administren les plataformes digitals de menjar a domicili i els seus repartidors, per tal d’estudiar quina és la veritable naturalesa jurídica de la relació perquè com adverteix reiterada jurisprudència “la naturalesa jurídica d’un acte o contracte no està en la qualificació que derivi dels termes utilitzats [...] sinó del contingut de drets i obligacions que suposa”⁸².

Segons els elements enumerats en l’apartat anterior que caracteritzen la figura del prestador de serveis en general i la dels repartidors de menjar a través de plataformes virtuals en particular, es pot deduir que la relació particular doncs si bé és cert que presenten certa independència en algunes tasques (principalment en l’elecció d’horari) aquesta no és total i estan subjectes a molts aspectes a la discrecionalitat exclusiva de les companyies.

4.2.3. FIGURES ALTERNATIVES D’ENCAIX EN EL MARC JURÍDIC- LABORAL

La doctrina ha cercat altres formes alternatives, distants a la clàssica separació entre treballador per compte aliè i treballador per compte autònom, que ofereix el marc jurídic espanyol per tal de classificar aquesta figura emergent de prestador de serveis. Essencialment s’ha optat per la figura de TRADE i per les cooperatives de treball associat⁸³.

⁷⁹ OIT, op. cit.p. 47.

⁸⁰ Otero “*El complicado encaje de los trabajadores...*”. Op. Cit. p. 6.

⁸¹ STSJM, Sala Social, de 17 de gener de 2020, núm. 40/2020, Antecedent de Fet segon, apartat 14.

⁸² Otero “*El complicado encaje de los trabajadores...*”. Op. Cit. p. 16 en referència a la STS (Sala Social) núm. 1823/1987, de 8 d’ octubre 1987.

⁸³ Otero, “*El complicado encaje de los trabajadores...*”. Op. Cit p. 14.

Pel que fa al primer, i atenent al concepte atorgat al Capítol II d'aquest treball, només es poden considerar com a tal si s'estima que no compleixen amb les característiques d'una relació laboral prevista a l'Estatut dels Treballadors però que sí que disposen de la dependència econòmica que caracteritza als TRADE⁸⁴. Vist que la relació dels prestadors de plataformes digitals presenta prou elements de subordinació a la plataforma, els qui es decanten per aquesta figura pretenen donar-li un encaix dins del marc normatiu laboral que se situï entremig d'un treballador autònom i un assalariat i per tant favorables a proporcionar una certa protecció a aquests treballadors.⁸⁵

Pel que respecte a la segona figura legal, si els prestadors de serveis decideixen agrupar-se en una cooperativa de treball associat “s'escaparien de la relació bidireccional entre la plataforma i el treballador (sigui autònom o no)”⁸⁶ però tampoc quedarien inclosos a l'esfera de protecció de l'Estatut dels Treballadors, sinó que quedarien sota la regulació de la Llei 27/1999, de 16 de juliol, de Cooperatives (LCoop) i les respectives lleis autonòmiques que les regulen. Les cooperatives de treball associat (80.1 LCoop) es caracteritzen per organitzar els socis en la producció de béns o serveis per a tercers a través de proporcionar-los llocs de treball d'esforç personal i directe però que no tenen caràcter laboral.

Si bé és cert que aquesta figura els proporcionaria un marc legal més protector del que disposarien si es consideren com a mers autònoms, també “aquesta figura pot utilitzar-se en frau de llei interposant la cooperativa com a instrument per a dur a terme una cessió il·legal de treballadors o una relació laboral encoberta”⁸⁷.

⁸⁴ Otero, “*El complicado encaje de los trabajadores...*”. Op. Cit. p. 14.

⁸⁵ Pérez Carmona “*Economía colaborativa...*”. Op. Cit. p. 19.

⁸⁶ Otero, “*El complicado encaje de los trabajadores...*”. Op. Cit p. 15.

⁸⁷ *Ibid.* p. 16.

4.3 APUNTS DE LABORALITAT EN LA RELACIÓ ENTRE ELS 'RIDERS' I LES PLATAFORMES DIGITALS

Afirma Otero Gurruchaga⁸⁸ que la frontera entre el contracte mercantil o civil i el contracte laboral és en moltes ocasions una línia molt borrosa; que a més s'accentua en el particular cas dels prestadors de serveis de les plataformes digitals, que tot i gaudir de certs trets propis del treballador autònom (llibertat per acceptar encàrrecs, elecció de decisió del moment de treball i aportació de les eines necessàries per treballar) no sembla encaixar en la definició clàssica de treballador autònom⁸⁹.

Tradicionalment, en situacions similars, la *praxi* ha estat estendre la qualificació de treballador subordinat a formes de treball, que “per definició s’han d’entendre com a no subordinades”⁹⁰. Un treball que permeti una certa autonomia al treballador quant a organització i ordenació però que en essència sigui utilitzat i aprofitat per l’empresari no qualifica al treballador com a autònom⁹¹.

Dels elements delimitadors del treball subordinat (art. 1.1 ET): voluntarietat, retribució, alienat i dependència són els dos últims els que han servit de referència tant a la doctrina com a la jurisprudència per elaborar una tesi a favor del caràcter subordinat de la relació de les plataformes amb els repartidors de menjar a domicili ('riders').

a) Alienitat

El concepte d'alienat fa referència a la posada a disposició a l'empresari per part del treballador dels productes o serveis produïts. És l'empresari l'únic subjecte que pren les decisions relatives a l'organització empresarial, excloent totalment al treballador d'aquesta facultat. Aquest pressupòsit ha estat essencial per establir la frontera entre el caràcter laboral i no laboral.

L'alienat del treballador respecte de l'empresari es dona en tres perspectives diferents: en els fruits, en els riscos i en el mercat.

❖ Alienat en els fruits i en els riscos: A fi d'una millor comprensió del pressupòsit d'alienat en el marc concret dels repartidors de menjar de plataformes virtuals és més adient explicar aquestes dues perspectives de forma conjunta.

⁸⁸ Otero. “*El complicado encaje...*”. Op. cit. p. 17.

⁸⁹ Todolí Signes, A. (2017). *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (ed.). Tirant lo Blanch, p. 46.

⁹⁰ Ídem.

⁹¹ Ídem.

L'alienitat en fruits s'ha d'entendre com “qualsevol classe d'aprofitament derivat del treball realitzat”⁹². Per alienitat de riscos s'entén que és l'empresari en exclusiva qui assumeix les incerteses pròpies de l'activitat empresarial, que en cap cas es traslladarà als treballadors.

La jurisprudència confirma l'existència d'alienitat de fruits i riscos al·legant que els usuaris de les plataformes són clients de ROOFOODS SPAIN SL i/o de GLOVO però no dels restaurants o dels repartidors; per tant són aquelles qui suporten les conseqüències d'un servei inadequat. El fet de “no percebre cap quantitat quan no es realitza el servei” no és assumptió del risc, sinó que es tracta d'una “característica derivada del denominat contracte per unitat d'obra”⁹³.

Pel que respecte a l'alienitat de fruits, són les empreses les qui “s'adjudiquen els imports abonats pels restaurants per la distribució dels seus productes en les respectives aplicacions”⁹⁴.

❖ *Alienitat en el mercat*: S'entén per aquest concepte quan l'empresa fa d'intermediària entre el producte o servei fruit del treball realitzat pel treballador i la posada al mercat d'aquests adoptant totes les decisions que això comporta (preu, clients, localització de l'activitat)⁹⁵.

Així doncs són les empreses qui gaudeixen d'un absolut poder de decisió i discrecionalitat per poder acordar, entre d'altres, l'orientació de l'objecte social – en aquest cas el repartiment de menjar a domicili-; fixar les tarifes; seleccionar la clientela a qui es vol dirigir i en quines localitzacions es vol treballar (en general, poblacions grans i mitjanes). La manca de capacitat dels repartidors per prendre decisions en aquests àmbits és un indicatiu d'alienitat en la seva relació amb les plataformes digitals.

Tanmateix, l'aspecte que destaca la doctrina per afirmar la laboralitat mitjançant la concurrència d'alienitat és la prestació del servei sota una marca aliena. Les comandes que realitzen els repartidors es fan sota el nom comercial (Glovo o Deliveroo). Els usuaris utilitzen les aplicacions de Glovo i Deliveroo pel renom que s'han constituït aquestes marques en el mercat, no pels repartidors en sí. En aquest sentit, llavors, els repartidors presten el servei encomanat sota el paraigua d'una marca que els hi és aliena. Exemple d'això és que les empreses els hi proporciona medis materials amb la seva pròpia publicitat (caixes per transportar els aliments) o algun tipus de vestimenta.

b) Dependència jurídica o subordinació

Els Tribunals han assentat doctrina sobre què s'ha d'entendre per dependència i no és altra cosa que el treballador estigui inclòs en el “cercle rector i disciplinari de l'empresari”⁹⁶.

⁹² Otero “*El complicado encaje...*”. Op.Cit.. 19.

⁹³ STJSM (Sala Social), núm. 40/2020, de 17 de gener de 2020. FJ 12.

⁹⁴ Ídem.

⁹⁵ Otero. Loc. Cit.

⁹⁶ Otero. “*El complicado encaje...*”, Op. Cit. p. 16.

Aquest element de subordinació és el que presenta una limitació més difosa, ja que els repartidors gaudeixen d'autonomia per a escollir la seva jornada laboral i el seu horari, tret diferent dels treballadors per compte aliena, però això per si mateix no implica automàticament que siguin independents.

En aquest sentit les empreses dicten “instruccions necessàries” que els treballadors han de complir obligatòriament delimitant la seva esfera d'actuació independent, ja que aquelles fan referència al mètode per realitzar el seu treball, la determinació del lloc de prestació, el comportament que han de seguir o la programació de l'activitat. Tanmateix, aquestes estan encaminades al control total de l'empresa del procés productiu, comportant conseqüentment una desigualtat en el poder de negociació⁹⁷.

Un altre element que remarquen els Tribunals per ressaltar aquest caràcter subordinat és el control que exerceixen les plataformes en tot moment a través de localització GPS o geolocalització que suposa “poder demanar explicacions en qualsevol moment sobre el servei prestat i vigilat els temps de cada comanda”⁹⁸. En aquest sentit de vigilància constant la monitorització sobre aquests treballadors és molt major que la que s'aplica sobre els treballadors habituals i a més suposa un cost nul per a l'empresa⁹⁹.

Els Tribunals per completar l'argumentari que sustenta la concurrència de trets inherents a la subordinació destaquem les penalitzacions en la valoració del repartidor, que pot derivar en rescissió del contracte, per rebutjar comandes o reiterada falta de disponibilitat, sobretot a les hores d'alta demanda (divendres, dissabte i diumenge a les nits). Arribat el punt en què la puntuació el repartidor és deficient se li concedeix un preavis de 30 dies amb l'objectiu de millor el comportament, si passat el termini l'empresa no considera que s'ha produït tal modificació de comportament es desactiva el perfil del treballador en l'aplicació telemàtica i finalitza el contracte amb el repartidor¹⁰⁰.

En conseqüència, queda contrastat que la relació establerta entre els repartidors i les empreses Glovoapp¹²³ i RooFood Spain S.L. conté trets característics i propis de dependència o subordinació al ser aquestes les que controlen, a través de la imposició d'instruccions i condicions, l'organització de l'actuació empresarial malgrat que “deixin” independència als ‘riders’ en aspectes com l'elecció de la jornada o dels horaris d'aquesta.

c) Retribució

Ja s'ha explicat el sistema de retribució utilitzat per les plataformes digitals: es retribueix cada comanda efectuada segons uns paràmetres que decideix únicament l'empresa amb possibilitat d'obtenir altres ingressos com per exemple, per climatologia adversa o complexitat de la ruta.

⁹⁷ Todolí. “*El trabajo en la era de la Economía colaborativa*”. Op. Cit. p. 49.

⁹⁷ En aquest punt la doctrina defensa, en quant a la vessant protectora del Dret del Treball, que el “contracte de treball s'ha d'aplicar a tot prestador de serveis sotmès a desigualtat en el poder de negociació amb independència de la forma en què s'executi la prestació”. Todolí Signes, A (2017), p. 50.

⁹⁸ SJSO nº 6 Valencia, núm. 244/2018, de 1 de juny de 2018, FJ 2.

⁹⁹ Todolí. “*El trabajo en la era de la Economía colaborativa*”. Op. Cit p. 48.

¹⁰⁰ STJSM (Sala Social), núm. 40/2020 de 17 de gener de 2020, FJ 12.

El Tribunal Superior de Justícia de Madrid conclou que existeix una retribució salarial perquè aquesta, encara que sigui variable en funció dels serveis realitzats, comprèn el que es coneix com a “salari per unitat d’obra” i és admissible a la relació laboral per compte aliena¹⁰¹. A més a més, en termes generals la jurisprudència es decanta per la relació de laboral quan la retribució es fixa de manera unilateral per la plataforma.

4.3.2. PRIMERES DECISIONS DELS TRIBUNALS

L’aparició d’aquestes noves formes de treball com a prestadors de serveis de plataformes digitals en general, i els repartidors de menjar a domicili d’aquestes plataformes en particular, ha provocat que tant la doctrina laboral com aquells organismes protectors dels treballadors - Organitzacions Sindicals i diverses Inspeccions de Treball i de la Seguretat Social – hagin posat el focus d’atenció a les condicions laborals en què es troben els ‘riders’ i més concretament en determinar la naturalesa jurídica de la relació dels repartidors amb les plataformes virtuals Glovo i Deliveroo.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social de València fou pionera en exhibir, mitjançant arguments molt contundents, el caràcter laboral de la relació entre els repartidors i les plataformes digitals, conclouent en una acta exhaustiva que “[...] la situació existent en el col·lectiu de missatgers (coneguts internament com a ‘riders’) [...] mantenen una vinculació mercantil fraudulenta amb l’empresa, per a tractar d’amagar una relació de naturalesa purament laboral” i procedir per tant a aixecar acta “per infracció per manca d’afiliació i cotització, així com a instar [...] a donar d’alta als missatgers al Règim General”¹⁰².

Per la seva banda, tot i que el nombre de pronunciaments dictats pels Jutjats i Tribunals sobre aquesta controvèrsia és encara limitat, la tendència és clara quant a decantar-se pel caràcter laboral de la relació dels ‘riders’ amb les plataformes virtuals Glovo i Deliveroo. Jutges i Magistrats, en la seva majoria, afirmen el que venia indicant fins ara la doctrina: malgrat que l’actuació dels repartidors presenta certa independència en alguns aspectes tota ella en el seu conjunt és limitada al trobar-se subjecte a l’organització i estructura de les empreses.

Dels elements definitoris, alhora que delimitadors, d’una relació laboral ressalten de manera gairebé exclusiva, i més o menys exhaustiva, la concurrència “d’ alienitat i dependència” per tal de concloure la laboralitat de la relació. La voluntarietat de la feina no presenta cap dubte i pel que fa al salari la

¹⁰¹ Ídem.

¹⁰² Rojo Torrecillas, E. *El Caso Deliveroo Valencia. Importa la realidad (trabajo asalariado), no el nombre (trabajo autónomo). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.* [Blog] El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales

retribució per unitat de servei s'ha comentat que és una modalitat de retribució inclosa en el contracte de treball.

El punt de partida de l'argumentari que justifica la incidència en determinar el caràcter laboral és la següent premissa freqüent en Dret i que apareix repetitivament: “(per determinar si) una relació «inter parts» té o no naturalesa laboral, no depèn ni de com la denominin ni la concebin les parts, ni de cap decisió o resolució administrativa, sinó que tan sols competeix als òrgans judicials, que han d'atendre el seu veritable contingut obligacional per a determinar l'autèntica naturalesa d'aquella”¹⁰³.

Un cop exposats els fets provats (que es presenten sense gaires discrepàncies d'un pronunciament a un altre: tots coincideixen més o menys en la descripció en el mètode de funcionament de les empreses i en el seu mètode de relació amb els repartidors) es procedeix a analitzar, essencialment, la concurrència de les notes d'alienat i dependència.

Pel que fa a la primera, aquells Jutges i Magistrats favorables a afirmar el caràcter laboral de la relació coincideixen en el fet que els repartidors no han de suportar els riscos inherents a l'activitat empresarial (alienat de riscos) en sentit que no són ells qui seran responsables en última instància sobre la correcta realització o no de les operacions. Es defineix de manera molt sintetitzada en la següent afirmació: “Si aquest servei no es presta adequadament i a conseqüència d'això el client (és a dir, el restaurant) sofreix un perjudici, la responsabilitat enfront del restaurant hauria de ser assumida per Roofoods Spain SL [Deliveroo], no pel repartidor”¹⁰⁴. I pel que fa a l'alienat de fruits asseguren que “(els) fruits del servei prestat són el preu de la comanda que paga el client i l'import que paguen els restaurants a l'empresa (...)” i que de l'activitat que desenvolupen els missatgers comporta que les empreses obtinguin els seus ingressos¹⁰⁵.

Seguint el que havia dit la doctrina, el Jutjat Social de Barcelona núm. 31 fa menció especial a «l'alienat de la marca» per determinar la laboralitat al declarar que “actuaven en el mercat amprats per una marca” i que per tant “els hi era totalment aliè l'impacte de la seva activitat ja que aquest repercutia en aquesta”¹⁰⁶. A més segons manifestacions de la mateixa companyia Deliveroo als treballadors ells “eren la imatge de la companya de cara al client”.

Pel que fa a la dependència, aquest element presenta més controvèrsia perquè la mateixa doctrina del Tribunal Suprem ha anat adaptant aquest concepte a la nova realitat sociolaboral, allunyant-se dels trets clàssics que el definien. El Jutjat Social, secció 31, de Barcelona¹⁰⁷ ha desglossat cadascun dels elements

¹⁰³ SJSO nº 6 Valencia, núm. 244/2018, de 1 de juny de 2018. FJ 2.

¹⁰⁴ STSJM, Sala Social, núm. 40/2020, de 17 de gener de 2020. FJ 12.

¹⁰⁵ SJSO Barcelona, secció 31, núm. 193/2019 de 11 de juny. FJ 3.

¹⁰⁶ SJSO Barcelona, secció 31, de 11 de juny, núm. 193/2019.

¹⁰⁷ La sentència del Jutjat Social, secció 31 de Barcelona, núm. 193/2019 és la primera sentència col·lectiva referent als ‘riders’.

que configuren la relació dels ‘riders’ respecte de l’organització i la subjecció d’aquests envers l’empresa:

- ❖ La possibilitat de rebutjar comandes: els repartidors tenien la possibilitat de rebutjar comandes si per exemple els hi quedava molt lluny o no els interessava. Això no obstant, sabien que el nombre de rebuigs era proporcional al descens en la “mètrica”; a més Deliveroo en aquest cas els reiterava constantment, a través de correus electrònics, el perjudici que suposa rebutjar entregues. Constata el jutge que en realitat aquesta possibilitat que els hi oferia de rebutjar comanda no era més que una manera de donar una certa sensació d’autonomia al repartidor a gratient que aquella entrega serà realitzada per un altre repartidor.
- ❖ L’assignació de franges horàries: Les empreses s’emparen principalment en la llibertat que disposen els repartidors per escollir les jornades de treball i els horaris d’aquestes per defensar la relació mercantil amb els repartidors. No ho comparteixen així els Tribunals quan afirmen que “el treballador oferia les franges horàries en què volia treballar però aquestes estaven dins d’un horari prèviament establert” i que per tant, són les empreses qui al capdavant decideixen els horaris que realitzarien¹⁰⁸. Afegeix el titular del Jutjat del Social, secció 31, de Barcelona que tampoc tenien coneixement del “mètode precís i concret en què es valora el seu servei a efectes d’accedir als torns per la setmana vivent” paràmetres que fins i tot en cas de ser col·laboradors mercantils haurien de tenir al seu abast.
- ❖ Exercici del poder empresarial en relació amb el mètode de prestar el servei i el seu control d’execució permanent: En la línia de l’hipermonitorització del treballador que part de la doctrina manifesta que suposa aquestes noves formes de treball es pronuncien varis jutjadors en confirmar que els repartiments s’han de realitzar sobre unes determinades instruccions i condicions que delimitaven tot el procés d’entrega (estrictes instruccions sobre l’ús de l’aplicació en les diferents fases del procés d’entrega). A més el treballador està sotmès en tot moment a vigilància per geolocalització i conseqüentment derivava a un contacte permanent amb l’empresa a través d’aplicacions de missatgeria instantània.
- ❖ Les eines de treball: En aquest sentit les diverses sentències analitzades coincideixen en el fet que en les últimes dècades el Tribunal Suprem ha descartat la rellevància de la titularitat dels mitjans de transport i/o els materials accessoris¹⁰⁹. De fet, les sentències destaquen com a

¹⁰⁸ SJSO nº 6 Valencia, núm. 244/2018, de 1 de juny de 2018. FJ 2.

¹⁰⁹ SJSO nº 6 Valencia, núm. 244/2018, de 1 de juny de 2018; SJSO Barcelona, secció 31, núm. 193/2019 de 11 de juny.

veritable medi de treball les plataformes digitals que són propietat de les empreses i no dels treballadors.

Com és lògic entre primers pronunciaments també hi ha els que, per contra, rebutgen el caràcter laboral de la prestació que ofereixen els repartidors i s'han decantat per afirmar que efectivament la relació entre Glovo i Deliveroo i els repartidors és estrictament mercantil. La primera sentència en pronunciar-se en aquest sentit, que alhora és la segona que es pronunciava sobre la determinació de la relació entre les parts, fou la sentència del Jutjat Social, secció 39, de Madrid, núm. 284/2018, de 3 de setembre de 2018. Els fets provats no discrepen respecte dels de les sentències que tenen un pronunciament contrari, no obstant els motius pels quals defensa que la relació és mercantil són els següents:

- ❖ Prevalença de l'autonomia de la voluntat: Defensa el tribunal que els dos contractes subscrits pel treballador (el contracte com a treballador autònom i com a TRADE) “posseeixen un contingut ampli, detallat i precís sobre les obligacions de cada part”, que es van signar sense que concorri causa d'invalidesa i que per tant “la realitat material coincideix amb la realitat formal”. Aquesta afirmació, segons alguns autors, xoca amb la presumpció de laboralitat prevista als articles 1.1 i 8.1 ET i que s'ha anat defensant per la doctrina científica i judicial com un àmbit de protecció propi del Dret del Treball¹¹⁰.
- ❖ Total llibertat de jornada i horaris: considera la jutgessa que el repartidor gaudeix de llibertat per a decidir quan començar i finalitzar una jornada, quina ruta seguir i sense que hi hagi un nombre concret de comandes a fer. Per tant, en aquest cas considera que el repartidor treballa sota les instruccions del client final i no de Glovo i que gaudeix de plena capacitat d'auto-organització. Fa menció també al control per geolocalització el qual el considera com un mer instrument per comptabilitzar els quilometres però no com a mecanisme de vigilància.
- ❖ El sistema de puntuació: Lluny de considerar aquest sistema de puntuació com un mecanisme de control, sanció i competència entre els treballadors com així consideren aquells qui són favorables a la relació laboral, en aquest cas es qualifica d'incentiu a la vegada que suposa una mena de “premi” per aquells repartidors que han prestat un servei superior sigui en qualitat o en quantitat.
- ❖ Pel que fa als materials, «a *contrari sensu*» de l'opinió que venia referida fins ara pels que fa aquest aspecte, es considera els vehicles (bicicletes i motocicletes) i els mòbils com les principals eines de treball i no la mateixa plataforma digital.

¹¹⁰ Todolí Signes, A. (19 de setembre de 2018). *Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”?* [Blog]. Argumentos en Derecho Laboral.

- ❖ No concorre l'alienitat de risc, ja que cada comanda és a “risc i ventura” del repartidor que a més és qui respon davant del client que és qui el puntua (no ho fa l'empresa).
- ❖ El repartidor no es considera inclòs dins de l'estructura de l'empresa en tant que aquesta només decideix el valor de cada comanda i el lloc d'entrega i que per tant no implica cap mena de relació de subordinació.

4.4 DEBAT SOBRE LA CREACIÓ D'UN MARC NORMATIU ESPECÍFIC

Del mateix debat sobre la naturalesa dels treballadors de les plataformes digitals deriva el segon i principal punt de controvèrsia entre la doctrina referit a la necessitat o no de crear un marc legislatiu propi entorn els prestadors de serveis de les plataformes o si, per contra, el marc legislatiu vigent gaudeix de suficient flexibilització per a poder estendre la seva aplicació a aquestes noves formes de treball sorgides.

Un sector de la doctrina defensa que aquesta nova indústria digital suposarà l'augment de salaris i la reducció d'hores i que per tant no hi hauria d'haver cap mena d'intervenció del legislador fins que no s'hagi desenvolupat i estabilitzat suficientment en el mercat. “Entenen que una intervenció reguladora prematura podria, sense pretendre-ho, impedir el desenvolupament d'aquesta indústria, acabant amb oportunitats de negoci i innovació que desconeixem”¹¹¹. No implica això que aquest sector sigui aliè a presentar una certa ordenació que, per manca d'organització normativa, es deixarà a la “lliure autonomia de les parts” la qual cosa implica, en última instància, que siguin les plataformes virtuals, actuant com a empreses, qui ho regulin entorn de la satisfacció dels seus interessos¹¹².

En canvi, altres autors defensen la perspectiva contrària, és a dir, la imminent intervenció del legislador per tal de protegir els drets laborals dels prestadors de serveis en l'economia col·laborativa. Al·leguen els qui estan a favor d'aquesta postura que si aquest model de negoci es crea entorn d'una normativa, aquesta difícilment podrà ser exclosa o canviada amb posterioritat. A sensu contrario si es concedeix certa “permissibilitat” suposarà que qualsevol intent de regularització del sector que sorgeixi es trobarà amb obstacles difícils de superar per tal de capgirar la situació o que fins i tot aquesta sigui irreversible;

¹¹¹ Todolí. “*El trabajo en la era de la Economía colaborativa...*”. *Op. Cit.* p. 46.

¹¹² Todolí. “*El trabajo en la era de la Economía colaborativa...*”. *Op. Cit.* p. 46.

o bé que si aquest mercat esdevé “madur” la regulació pretengui en realitat “controlar el mercat i imposar barreres d’entrada¹¹³”.

La tercera via del debat es centra en la creació d’un marc normatiu ad hoc adoptat a les necessitats d’aquesta nova activitat econòmica. Aquestes mesures legislatives dificultarien que les plataformes digitals fossin sancionades per actuacions de caràcter laboral.

Alguns ordenaments jurídics ja han plasmat aquesta voluntat, com per exemple França que en el seu Codi de Treball ha incorporat un article que per protegir als prestadors de serveis de les plataformes digitals i regular el règim de responsabilitat en matèries “d’accidents de treball, cotització, formació professional, certificats de professionalitat i llibertat sindical¹¹⁴”.

Part de la doctrina defensa que aquest nou marc legislatiu hauria de suposar també la creació d’una figura laboral especial per aquest tipus de treballador de tal manera que se’ls pugui aplicar la protecció del contracte laboral però modificant i adaptant aquelles particularitats inherents a aquesta recent modalitat de treball. Aquesta hipotètica nova figura legal hauria de regular les següents qüestions¹¹⁵:

❖ *Independència tècnica*: Això és que el treballador gaudiria d’autonomia quant a la forma de realitzar el treball i limitat exclusivament per les instruccions que l’empresa consideri com a imprescindibles per a la realització del treball.

❖ *Llibertat d’horaris i jornada*: Els treballadors haurien de tenir plena llibertat per triar les jornades de treball i els horaris d’aquestes però establint un màxim d’hores de treball setmanal de còmput conjunt entre totes les plataformes virtuals per a les quals treballa, si aquest és el cas.

❖ *Llibertat per a treballar en diverses plataformes*: Amb aquesta prohibició d’establir clàusules d’exclusivitat s’evita el monopoli d’aquelles plataformes més antigues impedit que les que s’incorporin posteriorment al mercat tinguin més limitades les possibilitats de trobar repartidors.

❖ *Responsabilitat per danys als treballadors*: A conseqüència de la manca de subjecció a les ordres empresarials, els treballadors haurien de respondre per les negligències sorgides del servei prestat (accidents soferts, danys als clients i a la marca).

❖ *Salari mínim*: Aquest aspecte es refereix que l’empresa hauria de pagar un salari mínim pel temps efectivament emprat per la prestació del servei.

❖ *Compensació de despeses*: L’empresa hauria de fer-se càrrec de les despeses pels béns consumibles o qualsevol altra despesa que relacionada exclusivament amb l’activitat de la plataforma, mentre que dels no consumibles (bicicleta i mòbil en el cas particular dels ‘riders’) s’haurien de fer càrrec els mateixos repartidors.

¹¹³ Cfr. Todolí. “*El trabajo en la era de la Economía colaborativa...*”. Op. Cit. p. 63.

¹¹⁴ Otero. “*El complicado encaje...*”, Op. Cit. p. 31.

¹¹⁵ És una proposta de regulació del professor Adrián Todolí a “*El Trabajo en la Economía colaborativa*” Op. Cit. p. 65.

❖ *Subjecció a l'Estatut dels Treballadors*: Per tot allò que no preveuria la normativa s'hauria de recórrer a les disposicions de l'Estatut dels Treballadors.

5. CONCLUSIONS

La doctrina mostra especial preocupació pel que fa a les condicions laborals dels nous models de negoci sorgits arran de l'economia de les plataformes. En aquest sentit s'orienta aquest Treball Final de Grau, en el qual s'analitzen els elements que configuren el model de treball dels repartidors de menjar a domicili a través de plataformes digitals (els 'riders') a fi de determinar quina és la naturalesa jurídica de la relació entre aquests i les conegudes empreses Glovoapp123 i RooFood Spain S.L. -més conegudes com a Glovo i Deliveroo, respectivament-.

Les companyies defensen el caràcter mercantil de la relació amb els 'riders' al·legant essencialment la flexibilitat que presenta aquesta modalitat de treball i la manca de control exercida envers els repartidors, de tal manera que aquests desenvolupen la seva feina de forma autònoma, independent i com és adient considerin.

Si bé és cert que aquesta flexibilitat al·ludida és efectiva quant a major possibilitat per poder escollir les jornades de treball i els horaris d'aquestes, respecte dels treballadors assalariats; la resta d'elements i condicions que configuren en conjunt la forma de treball dels repartidors permeten deduir el caràcter laboral i subordinat d'aquesta.

En aquest sentit doncs, subscric la línia doctrinal majoritària fins al moment la qual defensa la concurrència d'alienat i dependència dels 'riders' envers les empreses per les raons que exposo en els paràgrafs següents.

En primer lloc, queda constatat que els repartidors no suporten els riscos inherents a l'activitat empresarial, en tant que no responen pels danys dels serveis prestats, ja que la responsabilitat per un servei defectuós és de l'empresa. Tampoc perceben una contraprestació directa dels clients per cada comanda realitzada, sinó que són les empreses qui perceben la contraprestació de l'activitat econòmica principal i posteriorment aquestes retribuiran als repartidors per cada comanda realitzada. En aquest sentit doncs l'activitat no és lucrativa, com es pressuposa dels treballs per compte propi, sinó que és remunerada.

Tanmateix un dels pressupòsits que remarca el caràcter aliè és l'empara que tenen els repartidors sota la marca, és a dir, els clients no els busquen per les seves característiques personals sinó que tot el procés de repartiment, des que es demana a través de l'aplicació mòbil fins que es porta la comanda es realitza sota el nom d'una marca.

Així doncs en aquest model de treball concorre l'alienat de riscos, de fruits i de mercat.

D'altra banda, la remarcada flexibilitat que les empreses insisteixen que caracteritza aquesta nova modalitat de treball no és tal. L'única manifestació d'autonomia i independència, i no és total, ja que les empreses també tenen facultat de decisió en aquests aspectes, es demostra en la no imposició d'horaris fixos i la llibertat dels repartidors per escollir les jornades de treball.

Són diversos els aspectes que l'empresa imposa de manera discrecional quant al mètode d'executar i desenvolupar la feina que desvirtuen qualsevol intent d'auto-organització i independència per part dels 'riders': control monitoritzat constant a través de geolocalització; sistema de penalització per escàs compromís amb l'empresa ja sigui per excés de rebuig de comandes o falta de disponibilitat en les hores "alta demanda"; seguiment d'unes instruccions molt clares i precises, que disten molt de ser meres recomanacions generals pel correcte desenvolupament de la feina i el desconeixement dels paràmetres i conceptes a través dels quals les empreses decideixen el valor de cada comanda.

Cal prendre atenció en aquest últim punt, ja que no s'entén que Glovo i Deliveroo defensin que els repartidors són treballadors autònoms però no els hi permeti negociar el valor de cada comanda, ben al contrari, són aquelles qui de forma unilateral estableixen el sistema de retribució, els paràmetres d'aquesta i els valor que els hi atorga.

Així doncs, els arguments precedents constaten que els repartidors de menjar a domicili queden subjectes a una direcció i organització empresarial.

Al confirmar-se aquest caràcter laboral, el Dret de Treball no pot obviar la necessitat de protecció d'aquests nous treballadors en virtut d'allò de per què va sorgir, que no és altra cosa que protegir la part dèbil socioeconòmica en una relació laboral. Així doncs, és urgent una intervenció del legislador per tal d'adaptar la protecció laboral a aquestes noves de treball sorgides.

Finalment, considero que el millor encaix dels prestadors de serveis de plataformes digitals en el marc normatiu és a través de la creació d'una relació laboral especial de tal manera que quedin emparats per les normes laborals les quals s'haurien d'adoptar a les necessitats i especificats inherents d'aquest nou model de negoci.

6. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Adigital. (2019). Las plataformas delivery ya contribuyen más de 643M€ al PIB español https://www.adigital.org/media/publicacion_contribucion-economica-plataformas-delivery-espana.pdf

Alguacil Marí, P. (dir. ., & Montesinos Oltra, S. (coord) . (2019). Aspectos jurídicos y fiscales de la economía colaborativa. Tirant lo Blanch.

Álvarez Cortés, J., Plaza Anguló, J. J. (2007). Sobre la necesidad de una reinterpretación de falta de ingresos como causa de exclusión del régimen especial de trabajadores autónomos. *Revista andaluza de trabajo bienestar social*, 92, 251-262. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2706281>

Beltran de Heredia, I. (2018). Economía de las plataformas ('platform economy') y contrato de trabajo (Ponencia). A:XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves tecnologies i relacions laborals (8 i 9 de març de 2018: Barcelona) 1-87. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/>

Cabrera, D. (2020). El nuevo modelo de contrato de los «riders»: trabajar 70 horas para cobrar 1.300 euros. https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/nuevo-contrato-riders-trabajar-70-horas-cobrar-1300-euros_0_1117988630.html

De Stefano, V. (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, 150-172. <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

De Stefano, V. (2015). The rise of the “just-in-time workface”: On-demand work, crowdwork and labor protección in the “gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 461-471, <http://relats.org/documentos/ED.OIT.Distefano2016.pdf>

Gamero Puignau, M. (2016). Treball per compte aliè vs. treball per compte propi. Direcció: Ferran Camas Roda [Treball fi de Grau]. Universitat de Girona. Departament de Dret del Treball i la Seguretat Social. https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/14095/Gamero_Puignau.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ginés, G. (2020). Glovo reduce la tarifa base de sus repartidores a la mitad en pleno estado de alarma. ABC. https://www.abc.es/economia/abci-glovo-reduce-tarifa-base-repartidores-mitad-202004160200_noticia.html.
- Mercader Uguina, J.R (2017). El nuevo modelo de trabajo autónomo en la prestación de servicios a plataformas digitales. Diario La Ley, 9. <https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAiNTQyMzQ7Wy1KLizPw8WyMDQ3MDc0MjAGCFBL4hAAAAWKE>
- Noguera, J. A. (2000). El problema de la definición del trabajo. I Encuentros entre Humanidades y Ciencias Sociales (18- 20 de diciembre: Barcelona IUC, UPF). <https://grupsderecerca.uab.cat/gsadi/sites/grupsderecerca.uab.cat/gsadi/files/noguera/%28%29elProblemaDeLaDefinicionDelTrabajo%5BNOGUERA%5D.pdf>
- Neffa, J.C (2003). El trabajo humano. *Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, 3. https://www.academia.edu/16952318/Neffa_El_trabajo_Humano
- Organització Internacional del Treball. (2017). Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf
- Otero Gurruchaga, C. (2018). El complicado encaje de los trabajadores de la economía colaborativa en el Derecho Laboral: Nuevos retos para las fronteras de la laboralidad. *Derecho de las relaciones laborales* 1, 61-74. <https://forelab.com/wp-content/uploads/el-complicado-encaje-de-los-trabajadores-de-la-economia-colaborativa-en-el-dcho-l-cesar-otero.pdf>
- Pérez Carmona, M. (2019). Economía colaborativa: Análisis jurídicolaboral del prestador de Servicios. Direcció: José Antonio Soler Arrebola. [Treball fi de Grau]. Universitat d'Almeria. http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/8072/TFG_PEREZ_CARMONA_MARINA.pdf?sequence=1
- Rieznik, P. (2001) Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*, 7, pp. 1-21 <https://razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Rodríguez-Piñero Royo, M., Hernández-Bejarano, M., Patiño Rodríguez, D., Gómez-Álvarez Díaz, R., Lázaro Sánchez, J. L., Aguilar del Castillo, M. del C., & Calvo Gallego, F. J. (2017). Economía colaborativa y trabajo en plataforma realidades y desafíos (Bormazo (Ed.); 1a ed.).

Rojo Torrecillas, Eduardo. *El Caso Deliveroo Importa la realidad (trabajo asalariado), no el nombre (trabajo autónomo). Notas y análisis del Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* [Blog]. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/12/el-caso-deliveroo-valencia-importa-la.html>

Slee, T. (2018) Auge y caída de la economía colaborativa (Trad. de Nuria del Viso). *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 141, pp. 77-88. <https://www.fuhem.es/wp-content/uploads/2018/12/Auge-y-caida-de-economia-colaborativa-TSlee.pdf>

Todoí Signes, A. (19 de setembre de 2018). *Comentario a la Sentencia sobre los riders de GLOVO: ¿existe una presunción de “extralaboralidad”?* [Bog]. Argumentos en Derecho Laboral. <https://adriantodoli.com/2018/09/19/comentario-a-la-sentencia-sobre-los-riders-de-glovo-existe-una-presuncion-de-extralaboralidad/>

Todoí Signes, A. (2017). *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (ed.). Tirant lo Blanch.

UGT. (2019). Estudio en las plataformas digitales de reparto (p. 85). <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

Valdés Alonso, A. (2008). La regulación del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Ley 20/2007. *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 96, 133-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2885100>

Valdés Alonso, A. (2000). El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 13-44. http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/26/info1.pdf

Valencia, C. (2016). ¿Qué es «actividad económica»? <http://www.asociaciones.org/formacion/item/168-que-es-actividad-economica>

7. NORMATIVA

- Llei 27/1999, de 16 de juliol, de Cooperatives, BOE núm. 170
- Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, BOE núm. 166.
- Real Decret Legislatiu, de 20 d'agost, pel que es regula el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte pròpia o aliena. BOE núm. 221, de 15 de setembre de 1970
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació de l principi de igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, i per la que es deroga la Directiva 86/616/CEE del Consell. DOUE núm. 180, de 15 de juliol de 2010.

8. SENTÈNCIES

- Sentència del Tribunal Suprem, Sala Tercera, de 21 de desembre de 1987, RJ 1987/9582.
- Sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, de 29 d'octubre de 1997, núm. de recurs: 406/1997
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 20 de novembre de 2001, Jany i altres, C-268/99, ECLI:EU:C:2001:616.
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala Primera), de 4 de desembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media i Staat der Nederland, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411
- Sentència del Jutjat Social, secció 6, de València, número 244/2018 de 1 de juny de 2018
- Sentència del Jutjat Social, secció 39, de Madrid, número 284/2018, de 3 de setembre de 2018
- Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Sala Social, Secció 1^a, número 40/2020 de 17 de gener de 2020.
- Sentència del Jutjat Social de Barcelona, secció 31, número 193/2020 de 11 de juny de 2020.