

# Los “repartidores descentralizados” (riders o glovers): ¿trabajadores precarios o autónomos independientes?

LUIS GORDO GONZÁLEZ

Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social,  
Universidad Autónoma de Madrid

Es un hecho notorio que el modelo de empresa en el que a los trabajadores se les asignaban tareas definidas, recibían instrucciones muy detalladas de cómo desarrollar su actividad y la empresa asumía directamente toda la cadena de producción es cada vez más minoritario. Las diferentes revoluciones industriales y tecnológicas han convulsionado cíclicamente la manera en la que los empresarios organizan sus cadenas de producción y han provocado, a su vez, que el Derecho del Trabajo deba adaptar sus instituciones jurídicas a las nuevas realidades.

En cuanto al tipo de empleo que propician estas plataformas, puede señalarse que el trabajador contratado por estas empresas se caracteriza por su juventud y por su precariedad laboral

Como heredera de esa tradición de cambios periódicos, de forma relativamente reciente se está consolidando un nuevo modelo contemporáneo de empresa, que se construye sobre otras transformaciones previas, como, por ejemplo: sobre los cimientos de la empresa descentralizada, que provocó la intervención de terceros sujetos en una relación que hasta ese momento había sido exclusivamente bilateral; sobre la empresa transnacionalizada, que ha terminado deshaciendo la propia noción de sociedad mercantil, provocando que los conceptos económico y jurídico de empresa se disocien y terminen siendo realidades diferentes [BUENO CAMPOS, E., pp. 48-49]; y, finalmente, sobre el triunfo del trabajo autónomo en detrimento del trabajo por cuenta ajena, en las relaciones empresariales parece imponerse como dogma que el trabajo por cuenta propia es más

ágil, eficiente y moderno que la prestación de servicios para terceros.

Además de aprovecharse de innovaciones previas, el nuevo modelo empresarial se articula a partir del desarrollo tecnológico surgido en las últimas décadas. Estas empresas no producen, en principio, nada tangible. En realidad, se dedican a actuar como intermediarias entre los clientes y los prestadores de servicios, los trabajadores o riders/glovers, en la terminología habitualmente usada por estas empresas. Para ello, operan asentadas en plataformas digitales (con base en aplicaciones móviles y/o páginas web). Actividad impensable hasta el desarrollo tecnológico que ha permitido poner en contacto, sin intervención humana, con base en un algoritmo, a numerosos clientes con una alta cifra de trabajadores. Hasta el presente, esta tarea siempre había sido desarrollada por un trabajador o encargado de la propia empresa, lo que evidenciaba que toda la cadena de trabajadores intervinientes eran trabajadores de la misma.

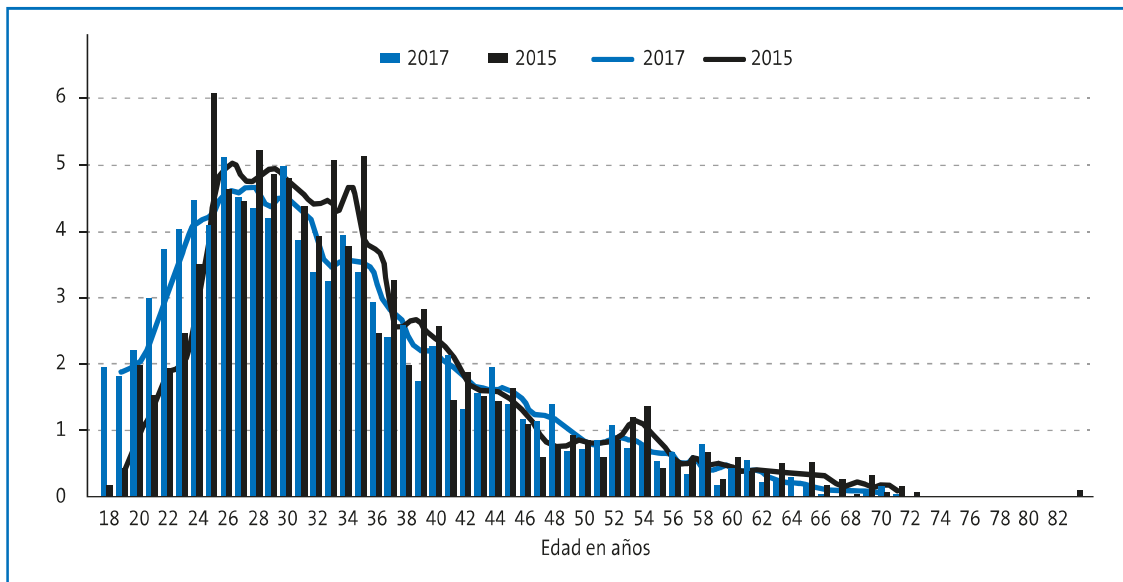
Esta nueva fórmula empresarial, carente de complejos requisitos materiales, ha sido rápidamente importada por un amplio número de Estados. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo [OIT, 2019], estas empresas suelen implantarse en entornos urbanos, cuatro de cada cinco trabajadores viven en una comunidad urbana o suburbana de todas las regiones del mundo. No obstante, su establecimiento es más destacado en las zonas urbanas de Europa y Asia central, América del Norte y Asia y Pacífico.

En cuanto al tipo de empleo que propician estas plataformas, puede señalarse que el trabajador contratado por estas empresas se caracteriza por su juventud y por su precariedad laboral. En cuanto a la juventud, la gran mayoría de los trabajadores se encuentran en la cohorte entre los 25 y los 35 años, gráfico 1, lo que muy probablemente se explique por el elevado esfuerzo físico que requieren las tareas de reparto y por el uso generalizado de medios informáticos para el control y

desarrollo de la actividad en estas empresas, respecto de los que están más familiarizados los trabajadores más jóvenes. En cuanto a la precariedad, en muchas ocasiones, este tipo de trabajos son una forma de complementar exiguos ingresos de la unidad familiar. No obstante, a pesar de todo, las retribuciones derivadas de esta actividad usualmente tampoco permiten obtener unos ingresos dignos, gráfico 2. Esta situación de necesidad obliga a los trabajadores a realizar extenuantes jornadas e incluso a no abandonar su actividad productiva durante sus bajas médicas para no ver mermados aún más sus ingresos.

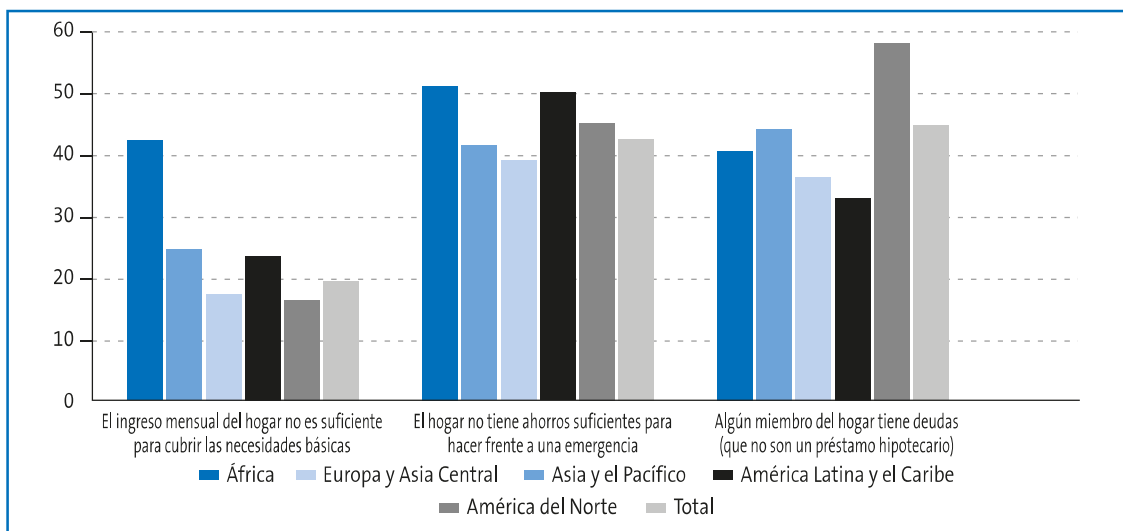
A pesar del éxito que están cosechando las plataformas digitales en su rápida expansión internacional, su actividad en cada Estado está sometida siempre al escrutinio de la sociedad y de las autoridades laborales y judiciales. Los recelos a su actividad residen en que la ausencia de elementos materiales las permite construir su modelo de negocio justo en la frontera del trabajo por cuenta ajena. Ello, a su vez, es fuente permanente de conflicto pues obliga a los Estados a delimitar, caso por caso, si efectivamente la prestación de servicios de los *riders* o *glovers* se realiza por cuenta ajena o por cuenta propia.

GRÁFICO 1. Distribución de los trabajadores de plataformas digitales por edad, todas las plataformas (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2015 (E1 y E2) y 2017 a trabajadores de plataformas digitales.

GRÁFICO 2. Precariedad económica de los trabajadores de las plataformas digitales, por región, en 2017 (porcentajes)



Fuente: Encuesta realizada por la OIT en 2017 a trabajadores de plataformas digitales.

En el derecho comparado existen relevantes pronunciamientos judiciales que han estimado la laboralidad de la prestación de servicios. Como, por ejemplo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que determinó, 20 de diciembre de 2017, que Uber era un servicio de transporte, no una sociedad de información; la Sentencia, de 30 de abril de 2018, de la Corte Suprema de California declaró trabajadores a los *drivers* de Dinamex; o la Sentencia de la Corte de Casación francesa sobre los riders de Take Eat Easy, de 28 de noviembre de 2018, que también declaró la dependencia de la prestación de sus servicios.

## La delimitación del régimen de la prestación no es una cuestión baladí en nuestro ordenamiento. De ella dependerá el estándar de protección que reciba el trabajador

No obstante, tampoco escasean en el ámbito internacional los fallos que califican la relación como no laboral. Así, por ejemplo, se declaró que los *drivers* de UberBlack son autónomos, Sentencia del Tribunal de Distrito de Pensilvania de 11 de abril de 2018; los repartidores de Deliveroo han sido considerados autónomos por la Sentencia de la Corte de apelación de París de 9 de noviembre de 2017 y por la Resolución de 14 de noviembre de 2017 del Central Arbitration Committee británico.

En España el desarrollo de las plataformas digitales sigue el mismo patrón internacional que en otros Estados. En primer lugar, su creciente papel en las economías mundiales también tiene su reflejo en nuestra economía. Emplean a más de 14.000 personas [informe UGT, 2019] y tienen una capitalización bursátil muy superior a la de otras empresas tradicionales. Uber, por ejemplo, superó a comienzos de año en capitalización bursátil a todas las grandes empresas españolas, menos Inditex. En segundo lugar, esa importancia en términos económicos se ve cuestionada socialmente por las relaciones contractuales que han impuesto a sus repartidores. Nuestro país, por tanto, tampoco escapa a la polémica determinación de si la prestación de servicios de los repartidores de estas compañías debe realizarse por cuenta ajena o por cuenta propia.

La delimitación del régimen de la prestación no es una cuestión baladí en nuestro ordenamiento. De ella dependerá el estándar de protección que reciba el trabajador. Si se declara la relación por cuenta ajena, las prestaciones reconocidas tenderán a garantizar la sustitución de las rentas dejadas de percibir y las situaciones protegidas serán amplias. Sin embargo, si se estima la prestación por cuenta propia, a pesar de que el estándar de protección se ha ido incrementando reiteradamente en los últimos años, la sustitución de rentas no estará garantizada y las situaciones protegidas serán claramente mejorables.

Los tribunales españoles también se encuentran divididos entre aquellos órganos que han establecido que la protección debe construirse sobre la estimación de la



Foto: iStock.com/Rudofranz



Foto: iStock.com/Daisy-Daisy

laboralidad del vínculo del trabajador con la sociedad principal y, por otro lado, aquellos que han fijado que la tutela debe fundarse sobre una relación autónoma entre empresarios independientes.

En el primer sentido, puede argumentarse que, a pesar de las novedosas formas organizativas de las empresas de la llamada economía colaborativa, sigue existiendo una relación laboral. Ello porque se pueden identificar los elementos básicos de este tipo de relación (la obtención de una retribución y el carácter voluntario de la misma), pero, sobre todo, son reconocibles los elementos más centrales de este tipo de prestaciones: la dependencia y la ajenidad.

Es cierto que, en este nuevo tipo de relaciones, la dependencia y ajenidad han mutado su tradicional aspecto hacia una configuración más flexible [FERNÁNDEZ NIETO, L.A., p. 6]. Lo que, por otra parte, no es un fenómeno novedoso en el Derecho del Trabajo, que ya antes había experimentado como en otras actividades se flexibilizaban esos elementos hasta quedar en ocasiones ocultos en apariencia a la vista. En cualquier caso, que las evidencias sean más etéreas no significa que no sea posible identificar una serie de indicios para constatar la existencia de dependencia y ajenidad. Así, que sea la dirección empresarial la que marque las ventanas temporales en las que se pueden prestar servicios, la que determine las tarifas, la que fije las normas de organización, obligatorias, frente a las que solo cabe la adhesión de los trabajadores o que los clientes basen su relación con los empleados exclusivamente en atención a la marca bajo

la que operan los trabajadores son solo algunos de los elementos que permiten defender la dependencia y la ajenidad de la relación. Aunque para ello pueda ser preciso desarrollar nuevas técnicas de reconocimiento de la ajenidad, como la ajenidad en la marca [TODOLÍ SIGNES, A., pp.66 y ss.].

Si se prueba que la prestación de los *riders*, *glovers* o figuras análogas son trabajadores por cuenta ajena, entonces deberá aplicarse el Derecho del Trabajo en toda su magnitud. Un Derecho, no debe olvidarse, que se erigió como un instrumento para equilibrar el poder de los sujetos protagonistas de las relaciones laborales, empleadores y trabajadores [BAYLOS GRAU, A.; ROJO TORRECILLA, E., p. 246]. En consecuencia, los trabajadores deberán estar dados de alta en la Seguridad Social y, cualquier accidente o enfermedad que sufran con ocasión o por consecuencia del trabajo estará protegido por nuestro sistema de protección al máximo nivel. Incluso, aunque las partes no hayan formalizado la relación adecuadamente, el trabajador tendrá derecho a la protección. Así, en los supuestos en los que se produzcan incumplimientos empresariales de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización rige el alta presunta o de pleno derecho del trabajador. Es decir, el trabajador tendrá derecho a la concesión automática de la prestación, con independencia de las responsabilidades que luego puedan derivarse al empleador en cuanto al pago de las prestaciones y otras responsabilidades administrativas.

También es posible argumentar que la prestación no se desarrolla en régimen de dependencia y ajenidad.

En este caso, quizás uno de los argumentos principales pueda ser que el trabajador aporta elementos productivos necesarios para la prestación de servicios, como, por ejemplo, la bicicleta o el terminal móvil a través del cual la empresa contacta a los repartidores. Cuando el sujeto hace uso de elementos materiales propios significativos en su actividad profesional debe entenderse roto el vínculo laboral. En ese caso, la empresa principal, la plataforma, no vendrá obligada a dar de alta a los trabajadores, sino que se relacionará con los prestadores directos de servicio como con cualquier otro empresario.

Ahora bien, es posible e incluso habitual que los repartidores sean calificados como trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE), figura a caballo entre el trabajo dependiente y el trabajo autónomo. En otras palabras, el TRADE es un trabajador por cuenta propia, autónomo, pero cuya actividad centrada en un cliente le hace depender económicamente del empresario principal.

Para que los repartidores de estas plataformas digitales puedan ser reconocidos como TRADES es necesario que perciban, al menos, el 75% de sus ingresos de un único cliente. Asimismo, es necesario que este trabaja-

dor no tenga otros empleados a su servicio; que desarrolle sus funciones de manera diferenciada respecto del personal del empresario principal; que disponga de una infraestructura productiva propia y con un criterio organizativo propio y, finalmente, que perciba una contraprestación económica en función del trabajo desarrollado. En cualquier caso, el reconocimiento de TRADE podrá venir motivado por la formalización de un contrato entre las partes o, en su defecto, por una demanda del TRADE ante la jurisdicción social.

La peculiar posición del TRADE, autónomo, pero dependiente económicamente del empresario principal, y, en definitiva, su vulnerabilidad, han provocado que el legislador le otorgue una serie de derechos a medio camino entre el autónomo y el trabajador por cuenta ajena. Estos derechos pueden resumirse, entre otros en: (1) unas vacaciones anuales no retribuidas de 18 días hábiles; (2) derecho al permiso de maternidad o paternidad sin tener que contar con los 180 días mínimos de periodo de cotización; (3) derecho a indemnización si el cliente incumple de forma injustificada alguna de las condiciones del contrato; (4) derecho a la prestación por desempleo cuando el TRADE tenga cubierto el periodo mínimo de cotización por cese de actividad; (5) y,



Foto: iStock.com/TashiDelek

finalmente, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, los TRADES también quedan asegurados, de manera obligatoria, ante incapacidades temporales derivadas de contingencias profesionales (este aseguramiento era voluntario antes de la citada reforma).

Aunque, como se ha evidenciado, la protección del TRADE es superior a la protección que tradicionalmente otorgaba nuestro ordenamiento al trabajador autónomo, lo cierto es que este estándar es deficiente por varios aspectos. En primer lugar, porque otorga prestaciones de menor protección, por menor tiempo y de menor calidad que el Régimen General de la Seguridad Social. En segundo lugar, porque el coste de este aseguramiento es responsabilidad exclusiva del TRADE, en lugar de ser asumido por la empresa. Una externalización de la responsabilidad social de la empresa tan extrema podría representar un problema ético, pero no uno jurídico, si la empresa principal no tuviera realmente el control directo y total de los repartidores. Sin embargo, en muchas ocasiones, es posible identificar elementos de una relación laboral entre las partes. De hecho, es usual que los repartidores contratados por estas compañías no fueran previamente autónomos [el 84% de estos repartidores nunca habían sido autónomos antes de trabajar para estas empresas, UGT 2019] y su alta en el Régimen Especial de los trabajadores Autónomos suele estar gestionada por gestorías próximas a las propias compañías. Por tanto, en realidad, parece que en muchas ocasiones nos encontramos ante un supuesto de competencia desleal por parte de este tipo de compañías, que consiguen beneficios a costa de no asumir obligaciones laborales que otras empresas más tradicionales sí deben asumir.

No obstante, incluso en aquellos supuestos en los que los repartidores pudieran ser correctamente considerados como TRADES, es necesaria una modificación

de su protección, porque la relación entre la empresa principal y el TRADE induce a que estos últimos no sean correctamente asistidos. En este sentido, debe tenerse en cuenta que cuando un trabajador de estas plataformas solicita una baja médica, el algoritmo penaliza su legal inactividad y en las semanas siguientes les asigna un menor número de pedidos. Un menor número de pedidos implica, obviamente, un menor salario [UGT, pp. 48-52]. Esta situación provoca que los TRADES —verdaderos o simulados— no comuniquen sus bajas laborales y que presten sus servicios cuando debieran estar recuperándose físicamente. Otro ejemplo de desprotección son las extenuantes jornadas laborales de los TRADES de estas plataformas. La ausencia de una regulación máxima de la jornada que los tutele provoca que las plataformas los tengan contratados durante hasta 70 horas semanales.

Finalmente, debe señalarse que la protección del sistema público de protección no es incompatible con que el autónomo o TRADE suscriba algún tipo de seguro privado, para complementar o mejorar los niveles de protección otorgados por el Estado. En este sentido, por ejemplo, las aseguradoras llevan años comercializando pólizas frente a la pérdida o retirada del carné de conducir. También son habituales los planes privados de pensiones y los seguros de responsabilidad civil por daños cometidos a terceros durante la ejecución de su actividad.

En conclusión, la protección de los trabajadores de las nuevas empresas de base tecnológica se antoja compleja. En primer lugar, fruto de la inseguridad jurídica sobre el vínculo —laboral o mercantil— que los une con la empresa principal. En segundo lugar, a consecuencia de la deficiente adaptación normativa a este nuevo tipo de prestación de servicios. Por tanto, es necesario y urgente clarificar su régimen jurídico y los derechos y obligaciones de las partes, para garantizar que la prestación de servicios se realiza respetando un estándar mínimo de protección de estos trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- BAYLOS GRAU, Antonio, *Derecho del trabajo, modelo para armar*, Trotta, 1991.
- BUENO CAMPOS, Eduardo *et al.*, *Economía de la empresa...*, *op. cit.*, pp. 48-49.
- FERNÁNDEZ NIETO, L.A., “El mundo del trabajo en las empresas de plataformas digitales. ¿economía colaborativa?”, *Diario la Ley*, núm. 9501.
- OIT, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo” en *Relaciones Laborales*, 1997, vol. II.
- SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto*, estudio núm. 1, 2019.
- TODOLÍ SIGNES, A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.