



La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los *riders* y la ley 12/2021

Antonio Baylos¹

Recibido: 12 de enero de 2021 / 28 de febrero de 2022

Resumen. La adaptación del prototipo normativo de la relación laboral a las transformaciones productivas y organizativas generadas por la digitalización en el mundo del trabajo ha tenido su campo de experimentación a propósito de la calificación jurídica de los *riders* al servicio de las plataformas digitales de reparto. El artículo describe el proceso que se ha seguido en España a través de las decisiones judiciales, un acuerdo social tripartito y finalmente una norma legal que reconoce la laboralidad de este personal con los derechos individuales y colectivos correspondientes e instaura asimismo un derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre los algoritmos que inciden en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo. Finalmente, se da cuenta de la propuesta de directiva europea que incorpora estos mismos objetivos al proyecto de regulación del trabajo prestado en plataformas digitales. **Palabras clave:** Repartidores, Plataformas digitales, relación laboral, negociación colectiva, Directivas europeas.

[en] The long march towards formal employment: the case of riders and the Spanish Law 12/2021

Abstract. The adaptation of the normative prototype of the employment relationship to the productive and organizational transformations generated by digitalization in the world of work has had its field of experimentation regarding the legal qualification of ‘riders’ working for digital delivery platforms. The article describes the process that has been followed in Spain through judicial decisions, a tripartite social agreement and finally a legal norm that recognizes the employment status of these personnel with the corresponding individual and collective rights and also establishes a right of information for workers’ representatives on the algorithms that affect access to their employment and working conditions. Finally, we report on the proposal for a European directive incorporating these same objectives in the draft regulation of work provided on digital platforms.

Keywords: Riders, digital platforms, employment relationship, collective bargaining, European Directives.

Sumario: 1. Analógico y digital en el Derecho del trabajo. 2. La calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales de reparto. 3. El Acuerdo social sobre la laboralidad de los repartidores al servicio de plataformas digitales y su conversión en norma legal. 3.1. La declaración de laboralidad de los *riders*. 3.2. El derecho de información sobre los algoritmos. 3.3. Derechos de representación, negociación colectiva y huelga de los *riders*. 4. La vertiente europea: la propuesta de nueva Directiva sobre las plataformas de reparto. 5. Bibliografía citada.

¹ Universidad de Castilla La-Mancha
antonio.baylos@uclm.es
<https://orcid.org/0000-0002-5737-5669>

1. Analógico y digital en el Derecho del Trabajo

Los aficionados a la fotografía saben que conceptos como “negativo”, “grano”, “factor de ampliación”, etc., eran los adecuados para tratar la imagen analógica basada en la fotoquímica. La llegada de lo digital ha implicado una nueva comprensión de la imagen y un nuevo vocabulario: “mapa de bits”, “formato gráfico digital”, “profundidad del color”. La resolución de la imagen es la precisión en el detalle de ésta. En lo digital, se mide en píxeles por pulgada, de manera que cuantos más píxeles, más resolución. ¿Se podría decir que lo digital ha cambiado nuestra forma de representar la realidad al alterar la resolución de las figuras que captamos? Esta alegoría se ha trasladado al Derecho del Trabajo en el sentido de preguntarse si hay una nueva comprensión de la imagen del trabajador ante la irrupción de la digitalización. Si el modelo antropológico del que parte la regulación “clásica” de la relación laboral es el obrero industrial y la fábrica fordista, la norma legal ha consolidado progresivamente un prototipo normativo de trabajador subordinado y por cuenta ajena —entre nosotros en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)— a partir del cual funciona un mecanismo de subsunción de la realidad en el concepto normativo que hace nacer derechos individuales y colectivos derivados de la relación jurídico contractual sobre la que se superpone una relación jurídico-pública de seguridad social que garantiza institucionalmente prestaciones sociales ante determinados estados de necesidad. ¿Refleja esa imagen la era de la digitalización de las relaciones laborales o hay que representar de otra manera la figura de la persona que trabaja en este nuevo contexto? El convencimiento de que existe una dependencia directa entre el modo de regulación del trabajo y la transformación de las estructuras productivas sugiere el planteamiento de esta hipótesis ante la evidencia de la decisiva transformación de los modelos organizativos de la empresa y del trabajo que ha producido la irrupción de la digitalización (Rodríguez Fernández y Pérez del Prado, 2018).

La “vocación hegemónica” del prototipo normativo (Romagnoli, 1992) se afirmaría en la legislación laboral hasta las crisis económicas y políticas que marcan el final de siglo pasado y dan inicio al ciclo largo del “iuslaboralismo liberal” en toda la Unión Europea (Mariucci, 2020:22) En medio de un gran debate sobre la definición del modelo como estático o dinámico, entre la declinación del trabajo en singular o en plural (Romagnoli, 1997), se desenfocaron ciertas prestaciones laborales llevadas a cabo por “sujetos débiles” para situarlas sin embargo fuera del espacio de tutela del Derecho del Trabajo. En España esta tendencia legislativa se manifestó fundamentalmente en la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, con la exclusión del ámbito de aplicación de la norma de los transportistas con vehículo propio², pero su plasmación más compleja se llevaría a cabo en el 2007 con la creación de una categoría intermedia entre el trabajador subordinado y el trabajo autónomo que mantenía la independencia en el plano jurídico pero constataba la subordinación en el plano material económico de un cliente principal³. Se trataba de la figura

² Poniendo fin de esta manera a una tendencia jurisprudencial que expandía a otras categorías la laboralidad de los “mensajeros”, lo que provocó un amplio debate sobre la “huida” del Derecho del Trabajo (Rodríguez Piñero, 1992) y en otras categorías como los agentes comerciales o de seguros. Sobre la exclusión de los transportistas y la STC 227/1998 de 26 de noviembre, que declara la constitucionalidad de la misma, cfr. Suárez Corujo (1999).

³ Una categoría que se quiere situar fuera del “ámbito típico” de la relación laboral (Calvo Gallego, 2005) y que se quiere explicar como la consecuencia del “declive” del empleo asalariado (Valdés Alonso, 2008). No obstan-

del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) que regulaba el art. 11 de la Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo (LETA), y que podía leerse tanto como una forma de adaptación del prototipo normativo laboral a nuevas profesiones o trabajos, como manifestación de una suerte de apropiación parcial del área del trabajo autónomo mediante el reconocimiento de ciertos derechos laborales limitados (Álvarez del Cuvillo 2008), o bien, por el contrario, como una forma de establecer una protección más reducida a una serie de actividades caracterizadas por una subordinación material merecedora de su inclusión plena en el área de tutela del Derecho del Trabajo y como una “puerta abierta a la legalización del fraude” (Aларcón Caracuel, 2009).

La consideración por el derecho español de una nueva categoría que rompía la relación binaria entre trabajo subordinado / trabajo autónomo interponiéndose entre ambas va a ser muy importante en el debate posterior sobre el encuadramiento de las nuevas realidades laborales que nacen de la irrupción de la digitalización. La inserción de este amplio fenómeno económico con repercusión inmediata en lo laboral se ha volcado fundamentalmente en el sector del transporte –la *uberización* de la economía como palabra de orden– en el de la entrega de mercancías y en los servicios de cuidados, dentro del horizonte común de lo que se ha venido a definir como *gig economy* en tanto economía digital que marca las transformaciones muy relevantes que han tenido lugar en la organización de la empresa y del trabajo (Trillo Párraga, 2016). El debate sobre la repercusión en el conjunto del mundo del trabajo de esta nueva revolución industrial ha sido intenso también entre los juristas, prisioneros del dilema de sobredimensionar la envergadura de estos cambios o por el contrario minusvalorarlos sobre la base de considerarlos una nueva variante de la transformación productiva que acentúa elementos ya presentes en el panorama común de la relación de trabajo. El discurso de fondo se movía entre la definición de un cierto neotaylorismo digital que posibilita formas más complejas de coordinación y de desterritorialización de la producción, o un vector de transformación del trabajo que impone un cambio de paradigma en las reglas que lo disciplinaban hasta el momento y que exige por tanto nuevas nociones de los modos de producir, organizar y colaborar. Lo que se planteaba a la postre era la incompatibilidad del prototipo normativo clásico sobre la noción de trabajador con el nuevo horizonte de servicios ofrecido por la digitalización. Señaladamente, ¿el concepto de trabajador que integra el prototipo normativo del art.1.1 ET puede asumir las nuevas figuras que nacen de un contexto tecnológico digital? ¿Cambia la noción de trabajador ante una “nueva autonomía” (Perulli, 2021) que proviene de las nuevas características de la economía digital?

2. La calificación jurídica del trabajo en las plataformas digitales de reparto

El debate sobre la (in)adaptación del modelo de trabajador al que se emplea en la nueva organización digital de la empresa se centra en España en el tratamiento jurídico que debían recibir las personas sobre las que reposaba el enlace entre el proveedor de servicios –la plataforma– y el cliente en el reparto de mercancías, a los que se

te, la resolución de los conflictos que pueden plantearse entre los TRADE y el empresario cliente se encomiendan a la legislación laboral (Llorente Sánchez-Arjona, 2009).

les conoció como *riders*. Un debate sobre un sector que se va a caracterizar por una elevada precariedad, ingresos bajos e inestables, distribución irregular de las horas de trabajo, incremento de los riesgos de accidente y alternancia entre subempleo y exceso de trabajo (Rocha, 2022).

La primera aproximación al tema se efectúa desde la invisibilización de la plataforma como organizadora del proceso de mediación entre el proveedor de la comida y el cliente, que asume el mero papel de intermediario y relega al trabajador que efectúa el servicio al rol principal de un trabajador independiente o autónomo. En este primer paso, el discurso argumentativo no habla de trabajo, sino que se desplaza al área del emprendimiento en relación con las nuevas identidades caracterizadas por una mayor libertad individual que acuden a la prestación de su actividad en función de su exclusivo interés personal que se hace compatible con otras muchas capacidades y preferencias vitales. Más que insistir en la definición de esta actividad como propia del trabajo prestado con plena autonomía, con infraestructura y medios propios y con plena libertad, el centro de gravedad se coloca en una descripción del trabajo prestado como ocupación opuesta a la subordinación del trabajo asalariado, una actividad que da libertad y autonomía a los sujetos que la prestan. En definitiva, esta primera aproximación al tema se puede asimilar plenamente a las tendencias que acogen el emprendimiento como una referencia central “con el que nombrar el empleo e imaginar su regulación política” (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018). La relación se califica expresamente como mercantil, con un precio por cada entrega efectivamente realizada, a través de una oferta de servicios en la que se establecen los días y las franjas horarias en las que la empresa puede solicitar sus servicios que se efectúan a través de un dispositivo móvil con conexión de datos y la bicicleta como materiales de trabajo de su propiedad. El propio trabajador autónomo es responsable directo de cumplir la obligación de solicitar su alta, y en su caso, su afiliación, con la posibilidad de beneficiarse de las medidas de promoción del autoempleo merced a la instauración de la llamada “tarifa plana”, una cuota mensual reducida, de 60 € a partir de 2019, al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)⁴.

Sin embargo, esta perspectiva que entendía la prestación laboral de los repartidores incompatible con las notas caracterizadoras del trabajo asalariado presentes en la legislación laboral, fue objeto de un amplio debate entre los juristas del trabajo con atención recíproca al dato comparado, es decir a las primeras experiencias normativas en Francia y en Italia, y ante todo a las decisiones de los tribunales que en otros países se iban produciendo (Serrano García y Borelli, 2017, Gramano, 2019). En España, la posibilidad de encontrar una figura intermedia entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo favoreció el desplazamiento de las propuestas hacia la creación de una categoría especial del trabajo autónomo económicamente dependiente, el llamado TRADE digital, que pronto sería el frente común de defensa de las empresas de plataforma de reparto y de una parte de los agentes jurídicos que asumieron su defensa⁵.

⁴ El programa “Nuevos emprendedores” en principio pensado para menores de 30 años, luego ampliado a cualquier edad, establece esta exención actualmente solo para los doce primeros meses. También cabe la reducción de la base de cotización por pluriactividad en el RETA.

⁵ El documento de referencia lo elaboró la Asociación Española de la Economía Digital (ADIGITAL, 2019), la asociación empresarial que pertenece a la Junta directiva de la CEOE, en el que explica esta propuesta como una forma de reaccionar ante “una situación de riesgo laboral para las empresas ya que la posibilidad de que dicha

Pero más allá del intenso debate doctrinal que recuperaba análisis y reflexiones sobre los temas clásicos en la configuración de la relación de trabajo sometida al derecho laboral, como las nociones de dependencia o subordinación o el criterio de ajenidad en el mercado (Cruz Villalón, 2020), la discusión más determinante habría de efectuarse en el terreno judicial. Ante los tribunales de lo social se planteaba la naturaleza de la relación que ligaba al *rider* con la plataforma que lo empleaba, pero a través de dos vías convergentes. De un lado las demandas por despido por desconexión del recadero de la plataforma, de otro las impulsadas por la autoridad laboral en el llamado proceso de oficio en el que el órgano judicial debe resolver si existe la relación laboral que la Inspección de Trabajo ha declarado como base para sancionar a la empresa de plataforma por no haber dado de alta y cotizado por los trabajadores a su servicio, considerados falsos autónomos. De esta manera, tanto los particulares como la autoridad laboral coincidían en la impugnación de la calificación jurídica que se había dado a la prestación de servicios de los *riders* como trabajadores autónomos aunque dependientes económicamente, sobre la base de la presunción de existencia de una relación laboral entre todo aquella persona que presta un servicio “por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra” a cambio de una remuneración (art. 8.1 ET), sin que por tanto fuera determinante al respecto el nombre o la calificación que las partes hayan dado a su relación por medio del contrato individual. Mientras que para unos el litigio se centraba en la relación jurídico-contratual para poder deducir de ésta la existencia de un despido improcedente, para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la laboralidad de la relación funcionaba como el presupuesto necesario para poder inferir la obligación de alta y cotización en el régimen general de estas personas, con la consiguiente deuda por impago de cotizaciones sociales.

Planteado en esos términos el debate jurídico (Pérez Rey, 2018), los primeros fallos conocieron un resultado desigual, pero progresivamente, a partir de las decisiones del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre los casos Glovo y Deliveroo (Morón Prieto, 2019), la mayoría de las decisiones judiciales se decantaron por la laboralidad de los repartidores al servicio de las plataformas⁶, a través de una doctrina que implicaba una cierta evolución de las notas de dependencia y ajenidad y la reconstrucción del concepto actual del trabajador asalariado mediante la revalorización de la teoría de los indicios (Pérez Capitán, 2019). Una sucesión de sentencias a las que puso punto final la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020) que definitivamente estableció que los *riders* eran trabajadores por cuenta ajena y que por tanto su considera-

relación se laboralice está siempre presente, a modo de contingencia global, bien como consecuencia de demandas individuales ante la Jurisdicción Social, bien como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo.” Para estas empresas, la laboralización “no solo alteraría el modelo, sino que también excluiría a muchos trabajadores que precisamente buscan independencia, libertad en la forma y tiempos de prestar el servicio y una forma simple de acceder a ingresos”. Por ello, y buscando la seguridad jurídica,” las empresas están trabajando proactivamente en encontrar soluciones que mejoren su seguridad jurídica y su relación con los usuarios de la plataforma, de ahí el encaje en la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) y la consecución de acuerdos de interés profesional, como la contratación de pólizas de seguro globales con coberturas adicionales para los trabajadores de plataformas”.

⁶ Cfr. las Sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, de 17 de enero y 3 de febrero de 2020, las del TSJ de Cataluña, de 21 de febrero, 7 y 12 de mayo y 16 de junio de 2020, y la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 17 de febrero de 2020.

ción como trabajadores independientes debía ser considerado como un supuesto de falsos autónomos (Todolí Signes, 2020; Monereo Pérez y Martín Muñoz, 2020). Con ello explícitamente afirmaba la capacidad del ordenamiento laboral de adaptarse a las nuevas realidades organizativas surgidas de la digitalización de los procesos productivos y simultáneamente desbarataba la tesis de la “nueva autonomía” que sostenía la propuesta del TRADE digital como contraria a la realidad de una relación materialmente subordinada a otro que dirigía y organizaba la actividad laboral del reparto⁷.

La STS 805/2020 no detuvo sin embargo la sucesión de nuevas iniciativas derivadas de la ingeniería jurídica de las plataformas de reparto, que procedieron a modificar las condiciones de los contratos concertados con los repartidores de manera que pudieran alegar nuevas condiciones de trabajo diferentes de las que habían dado lugar a la decisión del Tribunal Supremo. No se trataba solo de reinventar elementos que permitieran un nuevo enfoque basado en la autonomía organizativa del trabajador de reparto, sino fundamentalmente imponer el desplazamiento de la carga de la prueba de la laboralidad a los *riders*, que deberían de nuevo iniciar el camino de la impugnación de sus contratos para obtener de los órganos judiciales la condición de trabajadores asalariados.

3. El Acuerdo social sobre la laboralidad de los repartidores al servicio de plataformas digitales y su conversión en norma legal

A partir de la STS 805/2020 era indiscutible que el trabajo realizado para las plataformas digitales de reparto entraba dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, pero también se instalaba la necesidad de que esta decisión debía asumir la forma general de regulación a través de una norma legal. El gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, derivó este cometido al diálogo social tripartito a partir de una mesa de negociación con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas. Mientras que para la perspectiva sindical era la ocasión para extender esta misma condición de laboralidad a la totalidad de los trabajadores de plataformas y realizar un registro de las mismas, la CEOE pretendía centrar el problema exclusivamente en el supuesto del reparto, mientras mantenía como línea de acción el reconocimiento en el texto legal de un derecho de opción entre la condición laboral o la de trabajador autónomo como la que cada trabajador individual entendiera más favorable a sus intereses.

⁷ “La dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha”. La sentencia deduce la existencia de subordinación, entre otros indicios, de la imposición de las condiciones (plazo máximo de entrega, forma de dirigirse a los usuarios, etc.) en que ha de realizarse la prestación (salvo el horario y la ruta por la que se ha de llegar al destino fijado); del control férreo de la prestación a través del algoritmo que asigna los servicios, de la geolocalización constante por GPS y de la valoración del servicio por parte de los clientes y de la facultad que se arroga la plataforma de penalizar o sancionar a los repartidores cuando incumplen las condiciones de prestación, estableciéndose determinadas causas de resolución del contrato (retraso continuado, ofensas verbales o físicas, transgresión de la buena fe contractual, etc.) análogas a las previstas en el art. 54.2 ET. En lo que concierne al requisito de ajenidad, el mismo queda acreditado en cuanto los repartidores no perciben sus honorarios de los clientes sino de la plataforma, que fija el precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración. (Ferrando García, 2021)

La negociación, larga y laboriosa, culminó con acuerdo el 11 de marzo del 2021, y con ella se puso fin a la reivindicación por parte de las empresas de plataformas digitales de una regulación propia y diferenciada como autónomo dependiente digital del personal que les presta el servicio de reparto (Rojo Torrecilla, 2021), aunque a cambio, la laboralización de estos trabajadores de plataformas se limitaba a este servicio, sin alcanzar a otros sectores en donde la digitalización había impactado fuertemente. Sin embargo, el acuerdo incluía el reconocimiento de un derecho de información colectivo sobre el algoritmo como un elemento central en la organización del trabajo, la determinación salarial y el registro del tiempo de trabajo que se configuraba como un elemento común a todas las empresas que los utilizaran. El acuerdo logrado tuvo importantes resistencias en el seno del empresariado y fundamentalmente en el *lobby* de las multinacionales que gestionaban las plataformas digitales del reparto, que presionaron fuertemente para la “reconsideración” de algunas partes del acuerdo para obtener el derecho de opción individual de los *riders* por el régimen jurídico que les resultara más conveniente, logrando tan sólo que se retrasara tres meses su trasposición normativa.

3.1. La declaración de laboralidad de los *riders*

Ésta se produjo mediante el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo, que a su vez preveía un período de tres meses entre su publicación y la fecha de sus efectos, que de esta manera se proyectaban al mes de agosto del 2021. La norma tuvo una fuerte contestación con apoyo mediático sobre la base de su “rigidez” que debería tener efectos muy negativos sobre el empleo, a la que se unió alguna movilización de trabajadores que reclamaban el derecho a no ser considerados tales. De las dos empresas más afectadas por la acción de la Inspección de Trabajo, una, Glovo, abandonó la CEOE en protesta por el acuerdo y la otra Deliveroo, anunció que abandonaba España. Junto a ello, en el plano político, la norma contó con el voto en contra del PP, Ciudadanos y de Vox, cuyo grupo parlamentario impugnó la norma por inconstitucional ante el Tribunal Constitucional. El Decreto Ley fue convalidado por el congreso en junio, iniciándose los trámites para su tramitación por el procedimiento de urgencia como proyecto de ley y, en un tiempo corto, se promulgó la Ley 12/2021, de 28 de septiembre.

La norma incide sobre el ET de manera peculiar: No modifica el art. 1.1 ET en su definición del trabajo sometido a la tutela del Derecho del Trabajo, sino que añade una Disposición Adicional vigésimo tercera a dicho texto legal en la que procede a una inclusión constitutiva en la relación laboral de un sector concreto, el de los “servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”. Se trata de un “refuerzo de la laboralidad” frente a la interpretación por la jurisprudencia de los indicios de ajenidad y dependencia, una referencia prácticamente constitutiva del vínculo jurídico laboral que liga a la persona trabajadora con la empresa de plataforma digital (Trillo Párraga, 2021).

En la propia Exposición de Motivos se conecta esta fórmula legal con la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual de la digitalización, de forma que, con cita expresa de la STS 805/2020, se recuerda que

«Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que “la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa”. En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (artículo 3.1 del Código Civil) (FJ 7.º).»

Lo relevante por tanto es que

“las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad y, en tal sentido, las notas de dependencia y ajenidad, pueden traducirse a la realidad de formas diferentes a las clásicas cuando la empleadora asume los riesgos de la operación y es beneficiaria de sus frutos, realizando una labor de coordinación, organización o control de la prestación u ostentando la potestad sancionadora, y ello aunque sus prerrogativas se manifiesten de forma indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica, de las condiciones de trabajo o del servicio prestado”.

Todo ello conduce por consiguiente a dos consecuencias importantes. Ante todo a la consideración de las personas trabajadoras que realizan este servicio como sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, pero asimismo, de manera paralela, a la conceptualización de las plataformas digitales como empresas que ejercen sus facultades de dirección y control del proceso no sólo a través de la dirección de la prestación laboral sino de la organización del mismo, aunque éste pueda ser efectuado de manera directa, indirecta o implícita, como subraya la norma. Porque “la forma indirecta o implícita de ejercicio de las facultades empresariales” incluye en la misma supuestos de “una cierta flexibilidad o libertad por parte de la persona trabajadora en la ejecución del trabajo”, pero esta autonomía es simulada, porque realmente el poder de dirección repercute directamente “en el mantenimiento de su empleo, en su volumen o en el resto de sus condiciones de trabajo”. Es en esa “configuración asimétrica” de la relación contractual como elemento definitorio de la realidad material del intercambio desigual de prestaciones en la que se basa la acción normativa que quiere, de esta manera garantizar “el efecto útil y protector que corresponde al derecho laboral”. Se debe resaltar que, en este esquema de razonamiento, la referencia a una tercera categoría intermedia ha desaparecido, porque toda la explicación reposa sobre la adaptabilidad de las categorías centrales de dependencia y ajenidad a la gestión algorítmica de las condiciones de trabajo y de empleo del personal del mismo.

La presunción de existencia de relación laboral implica el desplazamiento de la carga de la prueba sobre la no laboralidad de la misma a los empresarios, de manera que son éstos quienes deben refutar la condición de trabajadores que se presume legalmente para quienes prestan sus servicios en las plataformas de reparto y entrega de cualquier producto de consumo o mercancía. El desbordamiento que las plataformas digitales llevan a cabo de la noción tradicional de empresa al intentar desvanecer su función como empleadoras, que se acompañaba del recurso generalizado a un empleo informal y precario, en un intento de borrado de la condición de trabajador

del personal que utilizan, se diluye con esta normativa, aunque eso no impedirá que prosigan nuevos tanteos para eludirla sobre la base de renovadas operaciones de ingeniería legal impulsadas por los asesores de estas empresas.

En efecto, resultará difícil que a través de fórmulas contractuales directas las plataformas eludan la dicción legal sobre sus facultades de heterodirección, control y organización, definidas de manera indirecta o implícita, sobre las personas que trabajan para ellas, pero si puede ser factible la interposición de fórmulas societarias como las cooperativas de trabajo asociado que puedan constituirse en este sector (Baylos Grau, 2021) o mediante mecanismos de subcontratación en las empresas de plataformas digitales en las que la doctrina ha advertido la existencia de las notas caracterizadoras de la cesión ilegal (Esteve Segarra y Todoli Signes, 2021). Todo un reto que presagia que la litigiosidad derivada de la regulación laboral en este sector va a continuar tanto en el plano colectivo como en el judicial, desvelando así la naturaleza estratégica del mismo para la reorganización del tejido cultural e ideológico que vertebra el discurso sobre la digitalización y su supuesta incompatibilidad con un proceso intenso de formalización del trabajo⁸.

3.2. El derecho de información sobre los algoritmos

El Acuerdo tripartito y la norma legal posterior incluía una referencia muy valiosa ante la automatización de la gestión del trabajo y la llamada valoración del desempeño mediante el control del algoritmo por parte del empleador. La opacidad de este modo de control de la prestación del trabajador se une a su presentación autoritaria como elemento inmodificable y objetivo de medición del rendimiento laboral. La Ley 12/2021 introduce este tema en el esquema tradicional de la representación colectiva en la empresa.

La exposición de motivos de la norma explica la incorporación de este punto sobre la base de una “reflexión compartida” en la mesa del diálogo social sobre la necesidad de atender a “la incidencia de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la necesidad de que la legislación laboral tuviera en cuenta esta repercusión tanto en los derechos colectivos e individuales de las personas trabajadoras como en la competencia entre las empresas”. Así expresada, la reflexión colectiva de los interlocutores sociales no iría más allá de la genérica referencia que el art. 20 bis ET, introducido por la Disposición Final 13^a de la nueva Ley de Protección de Datos Personales –Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre– que establece el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, derechos que se inscriben realmente en la protección de datos digitales del trabajador configurado como un derecho individual (Goñi Sein, 2021) que puede sintetizarse en un derecho a la “autodeterminación informativa” del trabajador (Fernández Ramírez, 2021) y que el art. 91 de la citada Ley Orgánica 3/2018 extiende de manera ya más genérica a las “garantías adicionales” de los derechos relacionados con el tratamiento de los datos personales de los traba-

⁸ Sin descuidar lo que podría denominarse resistencia o desobediencia de las empresas de plataformas a desarrollar los derechos individuales y colectivos que se desprenden de la condición jurídica de trabajador que les reconoce la ley, conductas que ya se efectuaron en el interregno entre la sentencia 805/2020 y la promulgación del Real Decreto Ley 9/2021 (UGT, 2021).

jadores y “la salvaguarda” de sus derechos digitales en el ámbito laboral, en una fórmula más amplia (Baylos Grau, 2019).

La relevancia del algoritmo en materia laboral se había puesto de manifiesto en algunos estudios doctrinales en lo referente a su utilización en los procesos de selección de personal, advirtiendo del sesgo de los mismos y la posibilidad de un trato discriminatorio, señalando en todo caso la necesidad de garantizar un principio de transparencia algorítmica de especial interés en este ámbito (Todolí Signes, 2018, Rivas Vallejo, 2020; Álvarez Cuesta, 2020; Valverde Asencio, 2020; Aragüez Valenzuela 2021). La Ley 12/2021 retoma este asunto enfocándolo también hacia el control de los métodos de inteligencia artificial y de gestión algorítmica de las condiciones de trabajo, y lo hace reconociendo un derecho de información a los representantes de los trabajadores en la empresa sobre “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” (art. 64.4 d) ET). No se trata de una norma que sólo se aplique a las empresas y trabajadores del servicio de reparto o distribución de mercancías por plataformas digitales, sino que se prescribe con carácter general, reconociendo la importancia que progresivamente asume la digitalización en los modelos de organización y control del trabajo y en la determinación de las condiciones de trabajo y de empleo de un número creciente de empresas, y desplaza el eje de su intervención al campo de los intereses colectivos y de la representación, electiva o sindical, de las personas que trabajan en las empresas y centros de trabajo.

Esta innovación normativa ha sido valorada positivamente tanto por su originalidad como por su oportunidad (Gómez Gordillo, 2021), puesto que muestra una rápida capacidad de respuesta del ordenamiento a una transformación productiva y organizativa muy extensa. El derecho de información que se reconoce a los órganos de representación electivos y unitarios y, por extensión también a las secciones sindicales representativas y a los delegados sindicales en las grandes empresas supone un deber correlativo de transparencia algorítmica que se debe poder manifestar en un control colectivo tanto previo como posterior a su adopción por la empresa para la selección de personal, evaluación del desempeño o determinación de las condiciones de trabajo y su repercusión en la remuneración o en la distribución del tiempo de trabajo. Hay que tener en cuenta que lo que se viene a conocer como *Algorithmic Management*, refuerza el poder de dirección y de control a través de instrumentos tecnológicos sofisticados de supervisión digital que no sólo facilitan el control disciplinario y la evaluación del desempeño o capacidad profesional de las personas trabajadoras, sino que actúan mediante una inmensa recolección de datos personales de las personas que trabajan en la empresa encauzando la conducta digital de éstas, con repercusiones evidentes sobre la salud laboral y los riesgos psíquicos, o decisiones relevantes en orden a la contratación y evaluación en el acceso al empleo⁹.

El derecho de los representantes de los trabajadores en la empresa a ser informados ocupa el nivel inferior de los derechos de participación, sin que por consiguiente

⁹ La relación entre tecnología y poder en el trabajo es un tema clásico. Bajo el algoritmo, se oculta una relación desigual de poder y la “decisión algorítmica” es una “nueva vía de expresión” del poder en la empresa (Fischman y Gomes, 2020) o “modalidad oculta” del ejercicio del poder del empleador, en el marco de un férreo respeto a un estándar preconfigurado que no consiente consideraciones o excepciones personales, prevé situaciones, no circunstancias individuales (Lassandari, 2017).

se haya intentado establecer un deber de iniciar un proceso de consultas sobre este particular, como sucede en supuestos más importantes como la modificación de condiciones de trabajo, traslados de empresa, sucesión de empresas o despidos colectivos, entre los más significativos¹⁰. Sin embargo, la información en el contexto de los derechos de representación –y de la libertad de acción sindical– se conecta funcionalmente con la capacidad de negociar colectivamente condiciones de trabajo y de empleo y el marco institucional de la organización del trabajo. Aunque la información se restringe en el art. 64 ET a la transmisión de datos por el empresario a los representantes colectivos a fin de que éstos tengan conocimiento de una cuestión determinada, en este caso la existencia de determinados parámetros y reglas que regulan los algoritmos en materia de selección o de gestión de personal, sin que por consiguiente esta facultad implique el derecho a la apertura de un diálogo con el mismo, lo cierto es que el art. 64. 6 ET señala que la información debe facilitarse “en un momento, en una manera y con un contenido apropiado” que permitan a los representantes de los trabajadores “proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”. No se prevé en la norma fecha precisa para evacuar esta información, que debe efectuarse en relación con la finalidad concreta que pretende satisfacer, el conocimiento del funcionamiento del algoritmo, pero debe atenderse la recomendación doctrinal de que no baste con un control “ex post”, sino que debe establecerse éste desde el principio (Todolí Signes, 2018 :88). No hay realmente compartimentos estancos en la graduación de derechos de representación, todos ellos convergen al final en un proceso de negociación, que es en definitiva el fin último al que apunta el precepto reformado por la Ley 12/2021.

Información por tanto requiere transparencia algorítmica, lo que en primer lugar supone el cuestionamiento de la neutralidad de estos parámetros que pueden ser discriminatorios o impositivos del ejercicio de derechos fundamentales como ya se ha puesto de manifiesto no sólo doctrinal sino también judicialmente en alguna experiencia comparada (Fernández Sánchez, 2021), pero este no es el propósito exclusivo de combatir la opacidad del algoritmo, que por definición tiende a reducir y simplificar la complejidad de la realidad. Es importante visibilizar los procesos de construcción del algoritmo en la determinación que imponen sobre las condiciones concretas de prestación del trabajo, el impacto sobre las condiciones de empleo, la recogida de datos y su tratamiento estandarizado (Bossu, 2020). Por eso el derecho de información sobre el algoritmo va directamente encaminado a su utilización sindical en el marco de la negociación colectiva. O, dicho de otra manera, es evidente la idoneidad de la negociación colectiva para imponer y regular los criterios, reglas e instrucciones de inteligencia artificial que afecten a los procesos de toma de decisiones sobre la organización del trabajo y sus efectos sobre las condiciones de desarrollo de la prestación laboral.

El reconocimiento de este derecho, cuya omisión por parte del empresario es una infracción grave a tenor del art. 7 de la LISOS, y puede ser objeto de un conflicto colectivo, requiere su utilización efectiva en la práctica sindical negociada. En principio, parecería particularmente encaminado hacia la negociación colectiva de empresa, lo que plantea el problema de la doble legitimación, unitaria y sindical, para la

¹⁰ Sobre el encaje de este nuevo derecho de información en el cuadro de derechos que recoge el Título II del Estatuto de los trabajadores, poco respetuoso con la Directiva-Marco europea sobre derechos e información y consulta del 2002, Gómez Gordillo 2021: 164-172. También Trillo Párraga, 2021: 30-33

elaboración del convenio colectivo, si bien abre también, en este mismo espacio, la posibilidad de acuerdos informales de empresa. Pero además los convenios sectoriales pueden establecer reglas de carácter general, la adopción de un principio de transparencia y la eliminación de elementos previsiblemente discriminatorios u obstaculizadores del ejercicio de derechos fundamentales, sin perjuicio de posteriores concreciones en el nivel de empresa. La estrategia sindical sobre la negociación colectiva en el período post-Covid deberá tener muy en cuenta estas posibilidades.

3.3. Derechos de representación, negociación colectiva y huelga de los *riders*

Aunque el reconocimiento del derecho de información y su correlativo principio de transparencia informativa que permita el “contenido apropiado” que facilite y oriente la intervención colectiva de la representación de los trabajadores al respecto tenga un alcance general en el “entramado algorítmico de las empresas” (Fischman y Gomes, 2020), el reconocimiento de la laboralidad de las personas que trabajan para las plataformas digitales en el sector del reparto no sólo lleva consigo el acceso a los derechos individuales plasmados en el Estatuto de los Trabajadores, sino que posibilita que en este mismo sector se desplieguen los derechos colectivos de representación en la empresa, negociación colectiva y huelga como elementos centrales de la condición laboral.

El problema en este sector es doble porque no sólo las formas organizativas colectivas en el mismo se diferencian de las que tradicionalmente se estructuran en otras actividades, en especial a partir del encuadramiento en los sindicatos “clásicos”, sino porque las referencias básicas de la representación institucional prevista en la ley, que se sitúa en el centro de trabajo, no tiene un respaldo material en los términos en los que el art. 1.5 ET se refiere al mismo, como “unidad productiva con organización específica”, dada de alta ante la autoridad laboral, y son muchas las dificultades para organizar el proceso electoral en los términos que señala el Título II ET. La doctrina laboralista ha propuesto diferentes formas de adaptar la normativa electoral y representativa al sector del reparto de las plataformas digitales que requerirían reformas legislativas que las acomodaran¹¹, pero el modelo dual de representación en la empresa que caracteriza a nuestro sistema hace que la vía de la representación sindical resulte más adecuada, por su configuración esencialmente autónoma, para enfocar el hecho representativo de las personas que trabajan en esta actividad. Mientras que son más conocidas las aportaciones doctrinales sobre este problema, lo son menos las transformaciones de la estructura interna de los sindicatos y las formas de colaboración con las experiencias organizativas propias del sector como la plataforma reivindicativa *riders x derechos*, que se han plasmado en una serie de actividades de enorme interés, incluido la creación de aplicaciones específicas para los repartidores a efectos de información sindical. En general se puede decir que se da

¹¹ Recurriendo a fórmulas similares a las previstas en la reforma del ET de 2006 para los trabajadores de las contrataciones o subcontratas que no tuvieran representación propia, mediante la creación por convenio colectivo de fórmulas de representación ad hoc para los trabajadores que confluyan en un mismo centro de trabajo, o creando y registrando un centro virtual de trabajo para quienes compartan los elementos organizativos que caracterizan al sector (Trillo Párraga, 2021: 36-37). En la doctrina laboralista, estas doctrinas van en paralelo a una corriente de revisión crítica de los mecanismos de representación electiva en el título II ET. Un enfoque previo a la ley 12/2021 en esta dirección en Garrido Pérez, 2017.

una situación de convivencia entre las formas específicas y autónomas de representación y organización de las personas trabajadoras del reparto al servicio de plataformas digitales y las organizaciones sindicales “clásicas”, con intercambios provechosos entre ambas materializado en acciones conjuntas.

Siendo la representación colectiva y sindical el tema más importante a la hora de precisar los derechos de carácter colectivo, lo cierto es que en gran medida las reflexiones que sobre la vertiente de la regulación jurídica de la representación se llevan a cabo están también dirigidas a facilitar la negociación colectiva en este sector, un hecho que se asocia a la consolidación de la condición formal de trabajadores de quienes desempeñan su actividad en el mismo. Al margen de las posibilidades que se ofrecen, se trata de un terreno en todo inexplorado, tanto en cuanto al ámbito funcional de aplicación, como en lo relativo a los propios contenidos del convenio.

Se plantean, como opciones probables tres, la de un convenio de sector para todas las empresas de plataformas digitales del sector del reparto, la de crear ámbitos funcionales específicos en los convenios del sector (de la logística, o la hostelería), o finalmente, la de establecer convenios de empresa. La situación actual es embrionaria, y aunque se pueden encontrar ejemplos de estas opciones en otras experiencias comparadas europeas, por el momento en España se ha optado por adelantar la vía del acuerdo de empresa. En efecto, el 17 de diciembre de 2021 se ha presentado en público el convenio colectivo entre los sindicatos CCOO y UGT y la empresa *Just Eat* con la intención de que se convierta en el texto de referencia para todo el sector. El contenido del convenio colectivo se centra fundamentalmente en tres puntos: salario, tiempo de trabajo y salud laboral, una aproximación básica a la regulación de los elementos centrales del proyecto contractual de los repartidores de esta empresa. La comparación con otras experiencias europeas sobre las materias que van incorporándose a los primeros convenios colectivos en estos sectores puede resultar también muy útil al respecto para concebir nuevos desarrollos de los contenidos de la negociación (Rodríguez Fernández, 2021:529-532).

En cuanto al derecho de huelga, el sistema español tiene la ventaja de ser extremadamente flexible en cuanto a las formas de organización de la vertiente colectiva del mismo sobre la que reposan las facultades de convocatoria, precisando fundamentalmente la duración y la modalidad de la medida adoptada, de manera que, junto a los sindicatos, la asamblea de trabajadores o formas parasindicales de organización del interés colectivo están legitimadas para poner en marcha esta acción de protesta y reivindicación, que asume la forma específica para los *riders* de la desconexión de la plataforma como manifestación concreta de la “cesación de prestación de servicios” a la que se refiere, como forma típica de hacer huelga, el art. 7 del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (DLRT). Esta posibilidad tiene que ser incorporada al algoritmo que asigna los encargos y organiza el trabajo para que éste diferencie este tipo de desconexión o cancelación de reserva de turno en función de la causa por la que se ha efectuado ésta, sin excluirla del ciclo productivo al elaborar los *rankings* reputacionales de los *riders*, que condicionan de hecho las futuras oportunidades de trabajo y las prioridades de reservas para las entregas. El algoritmo no puede penalizar el ejercicio del derecho de huelga reduciendo futuras ocasiones de acceso al trabajo, porque ello implica una retorsión por el ejercicio del derecho de huelga prohibida por el art. 6.1 DLRT y que se conecta con la preocupación ya expresada sobre la capacidad discriminatoria y vulneradora de los derechos fundamentales del algoritmo “ciego” o “inconsciente” frente a las situaciones generadoras de

derechos (Fernández Sánchez, 2021). Ya ha habido experiencias muy instructivas de conflictividad organizada en este sector, como la exitosa huelga de repartidores de supermercados y cocinas propias de Glovo en Barcelona, o previamente en pleno estado de alarma los *riders* de Glovo y Uber Eats por la rebaja salarial. Estas situaciones de conflicto se ven frecuentemente acompañadas a su vez de comportamientos antisindicales de respuesta consistentes en la desconexión unilateral por parte de la plataforma ante la constatación de que se estaban celebrando reuniones entre los *riders* en lugares o espacios no programados y en número no previsto. La normalización de derechos fundamentales para este colectivo permitirá combatir estas actuaciones ilícitas de las empresas propietarias de las plataformas digitales.

4. La vertiente europea: la propuesta de nueva Directiva sobre las plataformas de reparto

La norma española contradice la tendencia legislativa en Francia¹² o en Italia¹³ sobre la calificación de la naturaleza jurídica del trabajo prestado en las plataformas digitales del reparto, al optar por la laboralización plena de estas categorías, y este modelo ha influido directamente en las propuestas que se han venido haciendo en la Unión Europea y que han desembocado en una propuesta de directiva.

En primer lugar, la Resolución del Parlamento Europeo de 16 de septiembre de 2021 sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital¹⁴, supuso un primer paso muy importante en esta dirección. Pero la propuesta de directiva sobre trabajadores en plataformas digitales elaborada por el Consejo y la Comisión el 9 de diciembre de 2021¹⁵, procede a definir el concepto de plataforma digital y el de trabajador de la misma y propone crear una presunción de laboralidad de todos los trabajadores de plataformas en todos los sectores productivos, sobre la base de una serie de cinco indicios de los que solo se requiere la presencia de dos para estimarlos, teniendo en cuenta que “la determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las partes implicadas”. El objeto de la Directiva es claro, establecer

¹² Ley nº 2019-1428, de 24 de diciembre, de orientación de las movilidades, pero ya con anterioridad en la Ley 2016-1088, de 8 de agosto, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la garantía de los itinerarios profesionales, que opta por la figura de trabajador independiente, aunque la plataforma tiene ciertas obligaciones de responsabilidad social respecto de él, especialmente en materia de protección por accidentes de trabajo y formación profesional. (Jeammaud, 2021: 228-231; Trillo Párraga, 2022).

¹³ Ley 128/2019, de la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, que, aunque califica como trabajadores autónomos a los *riders* que prestan su servicio de forma permanente, les extiende un conjunto de derechos típicos de los trabajadores por cuenta ajena a través del convenio colectivo, con reglas imperativas adicionales (Perulli, 2021: 195-227; Trillo Párraga, 2022). La complejidad del sistema italiano ha permitido asimismo la ampliación de la laboralidad por vía judicial para algunos supuestos (Barbieri, 2020)

¹⁴ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_ES.html

¹⁵ Propuesta de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales COM(2021) 762 final. [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD\(2021\)397&lang=es](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=SWD(2021)397&lang=es)

“los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”.

Pero la propuesta de Directiva añade también otras áreas de regulación. La primera es la de reconocer derechos de información en el uso de los algoritmos en las plataformas digitales¹⁶, información que se da individualmente “a más tardar el primer día de trabajo, así como en caso de cambios sustanciales y en cualquier momento a petición de los trabajadores de plataformas”, aunque esta información individual se pondrá “a disposición de los representantes de los trabajadores de plataformas y de las autoridades laborales nacionales cuando así lo soliciten”. Se establece la “supervisión humana” de estos sistemas algorítmicos y la revisión de las “decisiones importantes” de los mismos que afecten a las condiciones de trabajo y empleo. Además, se establece el derecho de información y de consulta de los representantes de los trabajadores sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de estos, con la posibilidad de recibir la asistencia de expertos o *data scientists*. La segunda es la de la transparencia en las condiciones ofertadas a las partes del contrato, incluido el estatus jurídico que ostentan. Y finalmente se destina una parte de la norma a la reparación y cumplimiento efectivo de los derechos reconocidos en esta, que incorpora una garantía de indemnidad y la protección frente al despido “por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva”.

Esta propuesta se une en paralelo a la posibilidad de que los convenios colectivos de algunas actividades se apliquen a los trabajadores autónomos sin trabajadores a su servicio, lo que en la jurisprudencia del TJUE suponía un ataque al derecho de la libre competencia, por considerarse empresas y por consiguiente sujetas al art. 101 TFUE (Cabeza Pereiro, 2020: 109-125). Pero esto significa asimismo el desarrollo de una línea de política del derecho que posibilitaría que categorías de autónomos económicamente dependientes, vieran reguladas sus condiciones de trabajo y empleo por los convenios colectivos “comunes” a trabajadores asalariados y a trabajadores independientes, acordados por los sindicatos de trabajadores que de esta forma representarían también en el conjunto del sector a todo el personal que presta sus servicios en el mismo, fueran o no trabajadores sometidos al Derecho del trabajo. Esta línea de actuación sigue sin aceptar el “tercer estatuto laboral” intermedio, lo que hace es intentar unificar derechos a partir de la regulación general y uniforme de ciertas condiciones de trabajo a partir de la negociación colectiva, en línea con algunas experiencias comparadas¹⁷.

¹⁶ Sin perjuicio de las obligaciones y los derechos de las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas en virtud de la Directiva (UE) 2019/1152, los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a los trabajadores de plataformas sobre: a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas; b) los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

¹⁷ “La Comisión celebra consultas sobre un proyecto de Directrices que aclaran las circunstancias en que el Derecho de la competencia no se opone a los convenios colectivos para mejorar las condiciones laborales de deter-

Sin perjuicio de aguardar el resultado final de esta propuesta, lo cierto es que la larga marcha de los *riders* desde su total desprotección social y laboral hacia un estatus de formalidad en el reconocimiento de derechos está alcanzando sus objetivos. Queda ciertamente un largo trecho en la determinación de condiciones de trabajo y empleo dignas y suficientes, pero sin duda los avances en esta materia han sido muy importantes.

5. Bibliografía citada

- ADIGITAL (2019), “Propuesta normativa en materia de trabajo en plataformas digitales”, <https://www.adigital.org/media/propuesta-regulatoria-plataformas-digitales.pdf>
- Alarcón Caracuel, M. (2009), “Aspectos críticos del Estatuto del Trabajador Autónomo”, en Agustí Juliá, J. y Pumar Beltrán, N. (Coords.), *El trabajo por cuenta ajena y sus fronteras*, Bomarzo, Albacete: 109-129.
- Álvarez Cuesta, H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2008), “El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Re, F. (Dirs.), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La Ley / Wolters Kluwer, Las Rozas: 237-290.
- Aragüez Valenzuela, L. (2021), “Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, 9 (4): 119-146.
- Barbieri, M. (2020), “Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell’esemplare sentenza di Palermo sui riders”, *Labour & Law Issues* 6 (2), <https://labourlaw.unibo.it/article/view/12044>
- Baylos Grau, A. (2019), “Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali in Spagna”, *Labour & Law Issues*, 5 (1), <https://labourlaw.unibo.it/article/view/9608>
- Baylos Grau, A. (2021), “Una breve nota sulla legge spagnola in tema di lavoro dei riders”, *Labour & Law Issues* 7 (1) <https://labourlaw.unibo.it/article/view/13116/12697>
- Bossu, B. (2020), “Gestion par algorithme du personnel et exigence de loyauté et de transparence”, en Adam, P., Le Friant, M. y Tarasewicz, Y. (Dirs.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et Droit du Travail*, Dalloz, París: 115-119.

minados trabajadores autónomos, es decir, de las personas que trabajan completamente por cuenta propia y no emplean a otras. Sobre la base de la jurisprudencia existente, el proyecto de Directrices describe en primer lugar las circunstancias en las que los trabajadores por cuenta propia sin asalariados son comparables a los trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, no están sujetos al artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. (...) Los mercados laborales han evolucionado, tanto en el mundo en línea como fuera de línea, y algunos trabajadores por cuenta propia no gozan de la independencia que normalmente conlleva el estatuto de autónomo. Como consecuencia de ello, algunos pueden tener dificultades para mejorar su situación y pueden enfrentarse a un deterioro de las condiciones laborales, incluidos ingresos más bajos. El proyecto de Directrices afecta a muy diversos trabajadores por cuenta propia sin asalariados: personas económicamente dependientes o que trabajan codo con codo con otros trabajadores en el mundo en línea y fuera de línea, personas que trabajan a través de plataformas digitales o personas que negocian sus condiciones laborales con contrapartes de cierta potencia económica, o que participan en convenios colectivos en consonancia con la Directiva sobre derechos de autor y las disposiciones del Derecho laboral nacional” (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_21_6620)

- Cabeza Pereiro, J. (2020), *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Bomarzo, Albacete.
- Calvo Gallego, F.J. (2005), “Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación”, *Temas Laborales*, 81: 41-78.
- Cruz Villalón, J. (2020), “El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española”, *Labour & Law Issues*, 6 (2), <https://labour-law.unibo.it/article/view/12010/11880>
- Esteve Segarra, A. y Todolí Signes, A. (2021), “Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digital”, *Revista de Derecho Social* 95 :37-64.
- Fernández Ramírez, M. (2021), *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa ‘neopanóptica’*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor.
- Fernández Sánchez, S. (2021), “Análisis de actualidad. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre”, *CEF. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 457 <https://www.laboral-social.com/frank-algoritmo-consciente-deliveroo-comentario-sentencia-tribunal-bolonia-2949-2020-31-diciembre.html>
- Ferrando García, F. (2021), “Algunas reflexiones sobre la regulación del trabajo a través de plataformas digitales”, *Net21*, <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/ALGUNAS-REFLEXIONES-SOBRE-LA-REGULACION-DEL-TRABAJO-A-TRAVES-DE-PLATAFORMAS-DIGITALES.pdf>
- Fischman, S. y Gomes, B. (2020), “Intelligences artificielles et droit du travail: contribution à l'étude des plateformes numériques”, en Adam, P., Le Friant, M. y Tarasewicz, Y. (Dir.), *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et Droit du Travail*, Dalloz, París :37-54.
- Garrido Pérez, E. (2017), “La representación de trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social* 80: 209-232.
- Gómez Gordillo, R. (2021), “Algoritmos y derecho de información de las personas trabajadoras”, *Temas Laborales* 157: 161-182.
- Goñi Sein, J.L. (2021), “El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y “extimidad”) del trabajador”, *Revista de Derecho Social*, 93: 25-66
- Gramano, E. (2019), “Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano”, *Revista de Derecho Social* 85: 213-232.
- Jeammaud, A. (2021), “El derecho del trabajo francés entre reforma y cambio”, *Revista de Derecho Social* 95, 199-250.
- Lassandari, A. (2017), “Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2: 59-70
- Llorente Sánchez-Arjona, M. (2009), “La tutela judicial de los TRADE. Un estudio de la atribución de la competencia a la jurisdicción social”, *Temas Laborales* 102: 157-186.
- Mariucci, L. (2020), “Iuslaboralismo y sindicatos en la era del ocaso del neoliberalismo”, *Revista de Derecho Social* 92: 21-40
- Monereo Pérez, J.L., Martín Muñoz, R.M. (2020), “La laboralidad de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* 9 https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-0000001084

- Morón Prieto, R. (2019), “El necesario fortalecimiento del concepto de trabajador por cuenta ajena: algunas reflexiones con ocasión del “caso Glovo””, *Revista de Derecho Social* 88: 153-165
- Pérez Capitán, L. (2019), *La controvertida delimitación del trabajo autónomo y asalariado. El TRADE y el trabajo en las plataformas digitales*. Aranzadi /Thomson Reuters, Cizur Menor.
- Pérez Rey, J. (2018), “¿Son los «riders» trabajadores? Comentario a los primeros escarceos judiciales en torno a las identidades débiles de la economía «uberizada»”, *Actum social*, 141: 20-27.
- Perulli, A. (2021), *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del Diritto del Lavoro*. Giapichelli, Torino.
- Rivas Vallejo, P. (2020), *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Aranzadi / Thomson Reuters, Cizur Menor.
- Rocha, F. (2022), “Viejas y nuevas encrucijadas de la precariedad laboral”, *Revista de Derecho Social* 96: 229-233
- Rodríguez Fernández, M.L.; Pérez del Prado, D. (2018) “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2): 355-372.
- Rodríguez Fernández, M.L. (2021), “La negociación colectiva en las plataformas digitales”, en Cruz, J., González-Posada, E., Molero, M.L. (Dirs), Lahera, J. y Murcia, A. (Coords.), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Re*, Bomarzo, Albacete: 521-537.
- Rodríguez-Piñero, M. (1992), “La huida del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales* 1: 85-94.
- Rojo Torrecilla, E. (2021), “La laboralidad de los repartidores. Un buen acuerdo en el diálogo social”, *Net21*, <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/La-laboralidad-de-los-repartidores-EDUARDO-ROJO.pdf>
- Romagnoli, U. (1992), “La desregulación y las fuentes del Derecho del Trabajo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 1: 15-32.
- Romagnoli, U. (1997), “Del trabajo declinado en singular a los trabajos en plural”, *Relaciones Laborales*, 1: 153-162.
- Serrano García, J. y Borelli, S. (2017), “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, 80: 233-266.
- Serrano Pascual, A.; Fernández Rodríguez, C.J. (2018) “De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36(2): 207-224
- Suárez Corujo, B. (1999), “La controvertida figura de los transportistas con vehículo propio y su exclusión del ordenamiento laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 94: 251-280
- Todolí Signes, A. (2018), “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y derechos colectivos”, *Revista de Derecho Social* 84: 69-88
- Todolí Signes, A. (2020), “Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales”, *Labour & Law Issues* 6 (2), <https://labour-law.unibo.it/article/view/12034/11885>
- Trillo Párraga, F.J. (2016), “Economía digitalizada y relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social* 76: 59-82

- Trillo Párraga, F.J. (2021), “La ‘Ley Rider’ o *El arte de volver*”, *Revista de Derecho Social* 94: 19-38.
- Trillo Párraga, F.J. (2022), “Regulación del trabajo en plataformas digitales en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 152.
- UGT (2021), *Análisis de la presión política y social de las plataformas de reparto*, Madrid.
- Valdés Alonso, A. (2008), “El concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente”, en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Re, F. (Dirs), *El Estatuto del Trabajo Autónomo*, La Ley / Wolters Kluwer, Las Rozas: 197-235.
- Valverde Asencio, A.J. (2020), *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Bomarzo, Albacete.