



Son las plataformas las que deciden cuál será el coste para el consumidor y cuánto se le pagará al colaborador. Es la plataforma la que cobra y posteriormente paga al que hace el reparto.

## b) Horarios:

Aunque todas las plataformas dicen que los colaboradores tienen libertad para decidir cuantas horas trabajan, esta afirmación siendo cierta, tiene trampa.

Es cierto que los trabajadores eligen cuándo y cuánto trabajan, pero esa elección tendrá consecuencias, por lo que no podemos hablar de libertad a la hora de la elección del horario y la jornada.

Así por ejemplo, Deliveroo publica los turnos los lunes para que los mensajeros elijan los que les apetezca libremente, aunque Deliveroo podrá reestructurar los turnos. Tampoco le gusta demasiado que rechaces demasiados turnos, sobre todo los fines de semana que es cuando hay más demanda. Por otro lado, aunque Deliveroo paga por servicio, a la hora de pagar hay un concepto denominado "ajuste" en el que añade lo necesario para pagar 8€/hora si vas en bici o 8,5€/hora si vas en moto.

Sobre Glovo no hemos conseguido información detallada sobre el funcionamiento exacto de los mensajeros, pero por lo que hemos visto, no tienen muy clara la legislación laboral, aunque sea una empresa nacida en Barcelona, para muestra este documento interno de la empresa:

PRODUCTO   Riesgos FAQ y mitigantes		Glovo
Riesgos	Mitigantes	
¿Cómo funciona la contratación de los Glovers? ¿Son empleados? ¿Cómo los asegura la empresa si tienen un accidente durante una entrega?	Los Glovers no son empleados, sino profesionales independientes subcontratados. La ley establece que si los ingresos anuales que tienen realizando esta actividad son inferiores a 7,000€, estos no tienen necesidad de registrarse como autónomos.  Entre los Glovers con los que la compañía cuenta actualmente, los casos que se dan son los siguientes: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Glovers que ya están registrados como autónomos ya que realizan otra actividad por cuenta propia. En este caso ya están registrados y declaran los beneficios como autónomos, y están asegurados durante la realización de pedidos.</li><li>2. Glovers que ya tienen un trabajo a tiempo completo y complementan sus ingresos a través de esta actividad. Éste tipo de Glover también está ya asegurado por la seguridad social, y los ingresos los tiene que declarar en el IRPF.</li><li>3. Glovers que son estudiantes o desempleados. Este grupo de Glovers también debe declarar los ingresos en el IRPF. Puede que no cuenten con seguro al realizar la actividad, pero en tal caso esto no sería responsabilidad de Glovo y siempre pueden contar con la Sanidad Pública.</li></ol> En los trainings del proceso de selección, Glovo advierte a los Glovers de la necesidad de declarar los beneficios de esta actividad y facilita la documentación para hacerlo. En caso de que los Glovers no cumplan con las recomendaciones, esto no puede tener efectos legales contra Glovo ya que no es su responsabilidad legal, simplemente es una relación comercial con un tercero.	
¿Qué pasa si el paquete a enviar se pierde o se extravía durante el pedido?	La empresa tiene asegurados los pedidos hasta un valor de 2,000€ para cubrir posibles daños.	

En ambos casos, los mensajeros están a la merced de los comentarios de los usuarios de las plataformas y por supuesto están monitorizados a través de la app de la plataforma, donde se controla, entre otras cosas, el tiempo que están activos, cuánto tardan en hacer un reparto, cuántos repartos rechazan, etc.

Uber tiene un sistema más complejo:

Uber basa el funcionamiento de su plataforma en un [algoritmo](#), la verdadera innovación de Uber. Mediante las métricas realizadas por el algoritmo, decide, entre otras cosas, el precio del servicio en cada momento. Es lo que ellos llaman un sistema de "tarifa dinámica" mediante la cual subirá y bajará el precio en virtud de la demanda esperada, o más bien predicha por su algoritmo. Este algoritmo también es el que decide a qué conductor se le asigna el viaje o informa cual es el camino más corto entre otras cosas.

Uno de los elementos que se tendrá en cuenta para que se le asigne un servicio en las horas punta a un conductor es el número de horas en la que ese conductor prestó el servicio en las horas donde las tarifas son bajas. Así que nada de trabajar sólo en las horas previas a un partido de fútbol o un concierto, si no has trabajado durante las horas de menos demanda, difícilmente te tocará un servicio en las horas de mayor demanda.

### **C) Medidas de control y Recomendaciones.**

Estamos ante plataformas digitales, caracterizadas por el uso de las nuevas tecnologías y la innovación, que no utilizan únicamente a la hora de prestar un servicio, también lo hacen a la hora de "controlar" a sus conductores.

En estas plataformas no existe un mando intermedio físico impartiendo órdenes, estamos ante una forma de "*soft control*". Es decir, el control lo realiza un software, todos los conductores o mensajeros deben estar conectados a la app de la plataforma correspondiente mientras están disponibles para prestar el servicio, Uber incluso da [teléfonos](#) a los conductores donde sólo funciona su app.

La app monitoriza el rendimiento a través de un sistema de evaluaciones por parte del usuario (en Deliveroo te exigen mantener una media de 4,5 sobre 5); bonifica o penaliza en función del número de trayectos aceptados o rechazados por el conductor; establece unas normas de conducta, "recomienda" rutas... Como dice Pearl Jam en su canción "[Do the evolution](#)", "*is the evolution, baby*".

Es importante recalcar que todas estas plataformas suelen utilizar un "neolenguaje" muy estudiado, se habla de recomendaciones en lugar de órdenes o instrucciones, se habla de estar offline cuando en muchos casos ese offline se refiere a dejar de contar con tus servicios, al menos temporalmente.

## 2) Regulación Española

Lo que distingue a un trabajador por cuenta ajena (asalariado) de un trabajador por cuenta propia (autónomo) es, principalmente, estar sometido al poder organizativo y disciplinario de la empresa o, dicho de otro modo, la dependencia y la ajenidad del trabajador.

Cuando hablamos de **dependencia** nos referimos a trabajar bajo la dirección y el control del empresario, a tener una situación de subordinación al empresario.

**Ajenidad**, por explicarlo de una forma sencilla, es no ser partícipe en los beneficios o pérdidas de la empresa.

Así la [Sentencia del Supremo 536/2012](#) de 26 de noviembre indica (fundamento jurídico 2 punto 4) cual son los indicios más comunes para la dependencia y la ajenidad:

*"Finalmente no parece de más señalar que los **indicios comunes de dependencia** más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; y que también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.*

(...)

*Son **indicios comunes de la nota de ajenidad**, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones."*

Obviamente, para que alguien sea considerado trabajador, ya sea por cuenta ajena o cuenta propia, es fundamental que existan otros dos elementos, **voluntariedad y remuneración**. Estos dos elementos son comunes a ambas figuras y además no representan ningún tipo de interés para este análisis, por lo que no les dedicaremos más tiempo.

Pues bien, después de este breve resumen de las características de las plataformas de economía digital y de la regulación laboral vamos a ver dónde podemos enclavar la relación de estas plataformas con los conductores/mensajeros.

### 3) Relación laboral o mercantil

Ya hemos visto las características más importantes de las plataformas y la regulación laboral básica, ahora debemos interactuar con ambas para llegar a una conclusión. La [inspección de trabajo de Barcelona](#) lo tiene claro y para ellos los conductores son trabajadores de Uber.

Estas son las nuestras:

En primer lugar debemos tener una cosa clara: Cada caso, cada colaborador, es diferente pero a meros efectos didácticos haremos dos grupos conductores:

Aquellos conductores para los que el trabajo en estas plataformas no es su actividad principal, ya sea porque tienen otro trabajo y usan estas plataformas para complementar su salario o ya sea porque son estudiantes que le dedican algunas horas a estas plataformas para sacarse “unas pelotas” (igual que antes hacían de canguro o le cortaban el césped al vecino)

El segundo grupo y el que es más interesante, es aquel cuya actividad principal es trabajar para alguna de estas plataformas, en estos casos, y como norma general, opino que se dan los requisitos de la relación laboral, porque se cumplen los dos requisitos:

**Ajenidad;** si bien es cierto que la plataforma no aporta los medios necesarios para realizar el servicio, si es ésta la que decide las tarifas, la que selecciona la clientela y es ella la que calcula la retribución, teniendo en cuenta, entre otras cosas, el número de “viajes” que realice el conductor/mensajero (incluso imparten cursos de formación). Y por supuesto no tiene ningún tipo de relación con los beneficios o pérdidas que sufra la empresa.

Por lo que podemos decir que sí se da el requisito, o al menos muchos de los indicios, de la ajenidad.

**Dependencia;** ésta, para mí, es la madre del cordero, y es el elemento que decidirá si tu relación con dicha plataforma es un relación laboral o no. Así, aunque con alguna diferencia entre plataformas, podemos decir que hay cierto sometimiento al horario, o más bien a la jornada, esto es; trabajar unas horas determinadas para la plataforma. El caso más evidente es el de Deliveroo, que se guarda la posibilidad de reestructurar los turnos, les tienes que informar de cuándo te vas a ir de vacaciones, etc.

En el caso de Uber, este “control horario” se basa más en un sistema de premiar al que trabaje las horas con las tarifas más bajas con servicios en las horas con tarifas más altas.

Obviamente es el conductor dado de alta en la plataforma el que tiene que prestar el servicio (desempeño personal del trabajo). Es más, la plataforma envía al usuario el perfil del colaborador que realizará el servicio. También es la plataforma la que organiza el trabajo del conductor indicándole qué servicios tiene que realizar y cómo realizarlos, ya sea mediante unas "recomendaciones" o ya sea a través de un control a través de las opiniones de los usuarios y demás sistemas del "soft-control."

No hay un encargado, ni un superior que supervisen tu trabajo o controlen las horas que le dedicas. En estas empresas dicho cometido lo realiza la app de la plataforma.

**¿Podemos considerar esta supervisión mediante software un elemento definitorio de la dependencia del trabajador?** Mi opinión es que sí, pero habrá que ver como resuelve la jurisprudencia este supuesto de "soft-control"

En resumen, consideramos que en la mayoría de los casos, los colaboradores son trabajadores por cuenta ajena, pues se dan todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia, es decir: Remuneración, voluntariedad, idoneidad y dependencia.

**Y tú, ¿qué opinas?**