



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Comentario a la Sentencia  
del Tribunal Supremo español  
que considera a los Riders  
empleados laborales**

**ADRIAN TODOLÌ SIGNES**  
Universidad de Valencia

**vol. 6, no. 2, 2020**

ISSN: 2421-2695





## **Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales**

**ADRIÁN TODOLÍ SIGNES**

Universidad de Valencia  
Profesor contratado doctor en Derecho del trabajo  
y de la Seguridad Social  
[www.adriantodoli.com](http://www.adriantodoli.com)

---

### ABSTRACT

---

Spain has been one of the countries with the highest level of judicialization of the classification conflict about platform work. Dozens of judgments have been handed down in recent years. Most have indicated the subordination of the platforms workers in the transport sector, despite some have argued that they were genuine self-employed.

This contradiction in doctrine has allowed the Spanish Supreme Court to rule about the issue. The decision referred to in this article was handed down by the Labor section of the Supreme Court, in plenary session, and was adopted unanimously by judges. In this judgment the Supreme Court considers that the delivery man is an employee, on the one hand, for the fact of classifying the digital platform as a relevant productive element – against with the motorcycle which is of negligible value –, and, on the other hand, by arguing that the delivery man performed his duties under the brand and for the clients of the company which owned the platform, among other reasons.

**Keywords:** employment; employee concept; gig economy; riders; control test; digital platforms.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12034>

---

## **Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo español que considera a los Riders empleados laborales (\*)**

SOMMARIO: 1. Primera sentencia del Tribunal Supremo en materia de riders. – 2. Hechos probados por la sentencia. – 3. Petición de cuestión preliminar ante el TJUE. – 4. Argumentos de la Sentencia para considerar que el repartidor es un empleado de la plataforma – 4.1 Nuevos indicios de laboralidad. – 4.2 Trabajar bajo una marca ajena. – 4.3 Plataforma digital como medio de producción. – 4.4. La reputación digital. – 4.5 La empresa no es una mera intermediaria. – 4.6 Otros argumentos señalados por la sentencia. – 5. Valoración final.

### **1. Primera sentencia del Tribunal Supremo en materia de riders**

España ha sido uno de los países con mayor nivel de judicialización del conflicto clasificatorio en el trabajo en plataformas. Decenas de sentencias se han pronunciado en los últimos años. La mayoría han indicado la laboralidad de los trabajadores de plataformas en el sector del transporte<sup>(1)</sup>, no obstante, algunas han sostenido que eran verdaderos autónomos. Esta contradicción en la doctrina judicial ha permitido/ ha obligado al Tribunal Supremo español a pronunciarse. Esta Sentencia de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019)<sup>(2)</sup> ha sido dictada por el Pleno del Tribunal Supremo en materia social, adoptando la decisión por unanimidad entre todos los magistrados.

La sentencia tiene origen en un rider que interpuso demanda individual ante los Tribunales de lo Social de Madrid para que se le reclasificara como empleado. La sentencia del Tribunal de Instancia declaró que era un verdadero autónomo, sentencia que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia

---

(\*) Estudio enmarcado en el proyecto de investigación titulado “Mi jefe es un algoritmo: Los efectos de la reputación digital y la inteligencia artificial en el trabajo en plataformas digitales” financiado por la Generalitat Valenciana GV/2019/164.

<sup>(1)</sup> A. Todolí Signes, *Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales. A propósito de la sentencia que confirma el acta de la Inspección de Trabajo de Deliveroo en Madrid, Trabajo y Derecho*, 2019, 58, p. 79 y ss.

<sup>(2)</sup><http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/05986cd385feff03/20201001>

de Madrid, pero que finalmente es revocada por el Tribunal Supremo que considera por unanimidad que es un trabajador laboral.

En este pequeño comentario se van a resumir, en primer lugar, los hechos considerados probados y, posteriormente, se pasará a describir los argumentos usados para declarar la laboralidad de los riders de la empresa Glovo. El trabajo termina con una pequeña reflexión.

## 2. Hechos probados por la sentencia

1) El rider empezó a prestar servicios para Glovo, empresa de reparto de comida y otros productos, el 03/03/2016. Los servicios continuaron hasta que, tras un periodo de enfermedad, la empresa dejó de enviarle tareas –pedidos para recoger y enviar- el 19/10/2017. El repartidor reclama por despido tácito.

2) Previa reserva de la franja horaria en la que deseaba trabajar, el actor activaba la posición de auto-asignación (disponible) en su teléfono móvil y a partir de entonces comenzaban a entrarle pedidos (slots) acordes con su franja y zona geográfica.

3) El repartidor tenía que aceptar el pedido, pudiendo hacerlo de forma automática o manual.

a) En la primera modalidad (AA), la plataforma asignaba un reparto automático de recados que el trabajador podía rechazar de forma manual. En la modalidad manual (MA), la plataforma no asigna el pedido al repartidor, sino que es éste quien tiene que seleccionar qué reparto desea hacer entre los que están disponibles. Una vez aceptado el pedido el repartidor debe llevarlo a cabo en la forma exigida por el cliente, entrando en contacto con éste de forma directa. Si le surgían dudas sobre la forma de realizar el pedido, tenía que ponerse en contacto con el cliente para solventarlas.

b) El sistema de asignación de pedidos en el sistema de asignación automática se realiza telemáticamente por el algoritmo de GLOVO, siguiendo una función de coste-beneficio que busca la mejor combinación posible pedido-repartidor que minimice la suma de costes. El trabajador podía rechazar un pedido previamente aceptado en mitad de la ejecución, en cuyo caso el recado era reasignado a otro repartidor de la misma zona sin penalización alguna.

4) El trabajador decidía el momento de inicio y finalización de su jornada, así como la actividad que realizaba durante la misma, seleccionando los pedidos que quería realizar y rechazando los que no quería. No tenía

obligación de realizar un determinado número de pedidos, ni de estar en activo un mínimo de horas al día o a la semana y tampoco la Empresa indicaba los recados a realizar ni cuando tenía que comenzar o finalizar su jornada. Si no se colocaba en posición 'auto-asignación', no le entraban pedidos. El repartidor podía rechazar un pedido en mitad de la ejecución sin sufrir penalización alguna. De hecho el actor rechazó pedidos previamente aceptados en ocho ocasiones durante el periodo comprendido entre los meses de julio y octubre de 2017 sin sufrir ninguna consecuencia desfavorables y sin que se rebajara su puntuación por este motivo.

5) La Empresa tiene establecido un sistema de puntuación de los 'glovers', clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la Empresa puede decidir bajarle de categoría.

6) El sistema de ranking utilizado por GLOVO ha tenido dos versiones diferentes: la Versión fidelity, que se utilizó hasta julio de 2017, y la versión excellence, utilizada desde dicha fecha en adelante. En ambos sistemas la puntuación del repartidor se nutre de tres factores: La valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la Empresa 'horas diamante'. La puntuación máxima que se puede obtener es de 5 puntos. Existe una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la franja horaria previamente reservada por él. Si la no disponibilidad obedece a una causa justificada, existe un procedimiento para comunicarlo y justificar dicha causa, evitando el efecto penalizador. Los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando.

7) El trabajador no estaba obligado a justificar sus ausencias del servicio ante la empresa, debiendo sólo comunicarlas con antelación. Algo que ocurrió realmente en algunas ocasiones.

8) El contrato señala que no existe pacto de exclusividad.

9) El demandante asumía la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo sólo si lo terminaba a satisfacción del cliente), y asumía frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte.

10) Mientras el trabajador realizaba su actividad estaba permanentemente localizado a través de un geolocalizador GPS con el que se registraban los kilómetros que recorría en cada servicio, pudiendo elegir libremente la ruta a seguir hasta cada destino.

11) Para el ejercicio de su actividad, el demandante utilizaba una moto, un teléfono móvil de su propiedad y asumía todos los gastos inherentes a su uso.

12) Sobre la retribución, la sentencia indica que el cliente pagaba por un reparto 2,75 euros, de los cuales el repartidor percibía 2,50 euros. El resto del precio se quedaba en poder de GLOVO en concepto de comisión por la intermediación realizada.

### 3. Petición de cuestión preliminar ante el TJUE

Por parte de la empresa Glovo, se solicita que se eleve cuestión prejudicial al TJUE. Sostiene que la controversia litigiosa constituye un tema de dimensión europea que afecta a las libertades de establecimiento y libre prestación de servicios recogidas en los arts. 49 y 56 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE); así como a los derechos fundamentales a la libertad profesional y a la libertad de empresa de los arts. 15 y 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

No obstante, el Tribunal Supremo, en su sentencia, rechaza plantear esta cuestión prejudicial ante el TJUE por las siguientes razones:

i) En primer lugar, establece que aquí “se debate si concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre un repartidor de Glovo y esta empresa” y que en este contexto “no existen dudas razonables en relación con la aplicación del Derecho”.

ii) En segundo lugar, el Auto motivado del TJEU (“Reasoned Order of the CJEU”) del día 22 de abril de 2020, asunto C-692/19, establece la aplicación de la Directiva 2003/88/CE cuando la independencia del prestador del servicio parezca ficticia y cuando exista una relación de subordinación entre esa persona y su supuesto empleador, lo que corresponde determinar al Tribunal nacional. Por consiguiente, si se llega a la conclusión de que la independencia del actor era meramente aparente y realmente existía una subordinación del demandante a Glovo, el citado auto del TJUE no impedirá la calificación de la relación laboral a dichos efectos<sup>(3)</sup>.

En fin, el Tribunal Supremo concluye que “El mencionado auto del TJUE evidencia que no debe plantearse cuestión prejudicial en esta litis. La

---

<sup>(3)</sup> Para un análisis del Auto razonado citado ver, A. Todolí Signes, *El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea y su aplicación a las nuevas realidades Económicas. Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders, Trabajo y Derecho*, 2020, 70.

controversia se contrae a determinar si existe subordinación entre el actor y Glovo y debe resolverse por este Tribunal nacional valorando las concretas circunstancias del supuesto litigioso, sin que existan dudas razonables en relación con la interpretación del Derecho de la Unión Europea”.

#### **4. Argumentos de la Sentencia para considerar que el repartidor es un empleado de la plataforma**

##### ***4.1 Nuevos indicios de laboralidad***

Lo primero que hace el Tribunal Supremo es señalar la importancia de los “nuevos indicios de laboralidad”<sup>(4)</sup> en los siguientes términos:

“Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo 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”.

##### ***4.2 Trabajar bajo una marca ajena***

La sentencia cita expresamente el hecho de que el repartidor trabaje bajo una marca ajena como indicio de laboralidad. Es decir, que el trabajador preste efectivamente el servicio que la empresa dueña de la marca ofrece en el mercado. La realidad es que este indicio no está alejado del criterio usado en el ABC test por el California Suprem Court e incorporado a la AB5 Act<sup>(5)</sup>. En efecto, un trabajador que preste servicios pertenecientes al núcleo esencial de las actividades de su principal deberá ser considerado trabajador. Una forma de conocer si el trabajador presta los servicios esenciales o nucleares de la

---

<sup>(4)</sup> Sobre los “nuevos indicios de laboralidad” ver, A. Todolí Signes, *Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales (Gig Economy)*, en AAVV, *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación Derecho y mercado*, Aranzadi, 2018, p. 27 y ss.

<sup>(5)</sup> Sobre esta normativa especialmente interesante por su calidad técnica ver, A. Todolí Signes, *El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (ABS)*, *Trabajo y Derecho*, 2020, 66.

empresa es saber si estos están relacionados con los publicitados o relacionados con la marca de la empresa<sup>(6)</sup>.

### ***4.3 Plataforma digital como medio de producción***

La sentencia aclara que los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor, sino la plataforma digital que pertenece a la empresa. Además, la sentencia también valora el hecho de que los repartidores sin la plataforma –App- no pueden prestar los servicios.

### ***4.4 La reputación digital***

El Tribunal Supremo establece que la reputación digital es una forma de vigilancia y control de los trabajadores, así como una forma de organización del trabajo decidida por la empresa<sup>(7)</sup>. Así se entiende que el hecho de que “los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando” es una forma de control de los repartidores. Así, el Tribunal Supremo, concluye que “En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además, la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada. La consecuencia es que los repartidores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos, que propicia que los repartidores intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución”.

---

<sup>(6)</sup> En el mismo sentido, A. Todolí Signes, *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.

<sup>(7)</sup> En este sentido en la doctrina especialmente M. Cherry, *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, *CLLPJ*, 2016, 2.

#### ***4.5 La empresa no es una mera intermediaria***

El Tribunal Supremo para alcanzar sus conclusiones se basa en que la sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi, que declaró que el servicio de intermediación de Uber que, a cambio de una remuneración, utiliza una aplicación para teléfonos inteligentes para poner en contacto a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, tiene que calificarse de «servicio en el ámbito de los transportes»

Así, el TJUE negó que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación. Dicha empresa realiza una actividad subyacente de transporte, que organiza y dirige en su propio beneficio.

Pues bien, el Tribunal Supremo usa esta sentencia europea para aclarar que de esta misma forma, Glovo no es una mera intermediaria sino una empresa de reparto. Con ello, el Tribunal Supremo aclara también la cuestión a efectos del convenio colectivo sectorial aplicable.

#### ***4.6 Otros argumentos señalados por la sentencia.***

La sentencia del Tribunal Supremo considera que los riders son trabajadores laborales también por las siguientes razones:

- 1) La empresa tomaba todas las decisiones comerciales del negocio.
- 2) El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa.
- 3) Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma, sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores.
- 4) La empresa se apropia del trabajo del repartidor para ofrecerlo a sus propios clientes.
- 5) El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios cuyos productos se reparten, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos.

### **5. Valoración final**

El Tribunal Supremo Español viene realizando, en los últimos años, una reinterpretación profunda del concepto de trabajador. En efecto, de forma más o menos clara, el máximo Tribunal, parece haber abandonado –o al

menos reducido a la mínima expresión- la exigencia de la dependencia jurídica o el “control test” como forma de identificar a los trabajadores.

En este sentido, en multitud de ocasiones el Tribunal Supremo ha entendido que existe contrato de trabajo aunque el trabajador tenga libertad para elegir sus propios horarios o su jornada de trabajo<sup>(8)</sup>. En el mismo sentido, también se ha entendido que puede existir laboralidad aunque no haya instrucciones por parte del empresario<sup>(9)</sup>. E incluso se entiende que la facultad del trabajador para rechazar trabajos encargados y asignados por el empresario no excluye automáticamente la laboralidad<sup>(10)</sup>. Igualmente, el Tribunal Supremo español mantiene que la propiedad de herramientas de trabajo o de medios de producción secundarios (o no relevantes) no excluyen la calificación de trabajador laboral<sup>(11)</sup>. De hecho, incluso que el trabajador asuma parte del riesgo<sup>(12)</sup> no es impedimento para la laboralidad. Tampoco que quede acreditado que no existe exclusividad –dependencia económica-, y que quede atestiguado que realizaba trabajos para otras empresas, ha evitado que calificara el contrato como de trabajo<sup>(13)</sup>.

Es decir, desde hace algunos años el Tribunal Supremo español, con objeto de adaptar el concepto de trabajador a las nuevas formas de

---

<sup>(8)</sup> STS 20 de enero de 2015 (rec. 587/2014) - caso de limpiadores de escaleras -; STS 20 de julio de 2010 (rec. 3344/2009) - limpiador de oficinas -; STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) - transportistas con vehículo propio -; STS de 30 de abril de 2009 (1701/2008) - recogedor productos higiénicos -; STS de 16 de julio de 2010 (rec. 3391/2009 y 2830/2009) de 19 de julio 2010 (rec. 1623/2009 y 2233/2009) - artistas y dobladores -; STS 3 de mayo de 2005 (rec. 2606/2004) – abogados -; STS 21 de junio de 2011 (rec. 2355/2010) - subagentes de seguros -; STS de 14 de julio de 2016 (rec. 539/2015) - agentes de Seguros -; STS DE 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) - traductores -; STS 8 de febrero de 2018 (REC. 3205/2015) - montadores de ascensores -.

<sup>(9)</sup> STS 20 de julio de 2010 (rec. 3344/2009) - limpiador de oficinas -; STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) - transportistas con vehículo propio -; STS de 30 de abril de 2009 (1701/2008) - recogedor productos higiénicos -; STS de 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) - traductores-; STS 8 de febrero de 2018 (REC. 3205/2015) - montadores de ascensores-.

<sup>(10)</sup> STS de 16 de noviembre 2017 (rec 2806/2015) - traductores-; STS de 16 de julio de 2010 (rec. 3391/2009 y 2830/2009) de 19 de julio 2010 (rec. 1623/2009 y 2233/2009) - artistas y dobladores -.

<sup>(11)</sup> STS 20 de enero de 2015 (rec. 587/2014) - caso de limpiadores de escaleras -; STS 20 de julio de 2010 (rec. 3344/2009) - compra propia de elementos de limpieza -; STS 8 de febrero de 2018 (REC. 3205/2015), STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) - propiedad de furgoneta -; 7 de octubre de 2009 rec. 4169/2008) - alquiler de oficina y pago secretaria -.

<sup>(12)</sup> STS 9 de marzo de 2010 rec. 1443/2009). En este caso, se descontaban los gastos de mantenimiento de la clínica dental.

<sup>(13)</sup> STS 22 de enero de 2008 (rec. 626/2007) - transportistas con vehículo propio -; STS de 30 de abril de 2009 (1701/2008) - recogedor productos higiénicos -; STS 3 de mayo de 2005 (rec. 2606/2004) - abogado -.

producción, ha reinterpretado el concepto de trabajador expandiendo sus fronteras hacia el trabajo no dependiente (o no controlado por el empresario)<sup>(14)</sup>. Así, en los casos en los que no exista dependencia el Tribunal supremo exige la existencia de dos características adicionales para determinar la verdadera autonomía:

Así, solo se considerará contrato mercantil la prestación de servicios con aquél que tenga estructura empresarial propia haciendo referencia, de un lado, a elementos materiales (maquinaria, edificios...) o inmateriales (marca, datos, fondo de comercio, software específico, etc.) de relevancia que pertenecen al que presta el servicio. En segundo lugar, para considerar el contrato como mercantil se exige que el prestador de servicios tenga una organización suficiente que contemple no solamente la ejecución de la prestación, sino otros elementos inherentes a la gestión de un negocio (política de márketing, gestión del negocio, toma de decisiones relevantes, etc...). En fin, quién solamente aporta mano de obra, esté sometido a instrucciones del empresario o no, siempre será empleado.

Así pues, en concordancia con esta interpretación jurisprudencial, los repartidores que prestan servicios en la Gig economy son clasificados como empleados por el Tribunal Supremo español.

## Bibliografía

- Cherry M., *Beyond misclassification: the digital transformation of work*, en *CLLPJ*, 2016, 2.
- Todoí Signes A., *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, 2017.
- Todoí Signes A., *Nuevos indicios de laboralidad aplicables a las empresas que prestan servicios a través de plataformas virtuales (Gig Economy)*, en *AAVV, Trabajo en Plataformas Digitales: innovación Derecho y mercado*, Aranzadi, 2018.
- Todoí Signes A., *Los indicios de laboralidad valorados por los tribunales en materia de plataformas digitales. A propósito de la sentencia que confirma el acta de la Inspección de Trabajo de Deliveroo en Madrid*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, 58, 79 y ss.
- Todoí Signes A., *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, *Lan Harremanak*, 2019, 41, [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/20880](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20880).

---

<sup>(14)</sup> Al respecto, para ver un análisis exhaustivo de la última jurisprudencia y de esta evolución jurisprudencial ver, A. Todoí Signes, *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*, *Lan Harremanak*, 2019, 41, disponible online [https://ojs.ehu.es/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/20880](https://ojs.ehu.es/index.php/Lan_Harremanak/article/view/20880).

Todoí Signes A., *El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea y su aplicación a las nuevas realidades Económicas. Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, 70.

Todoí Signes A., *El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley de California (ABS)*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, 66.