

EL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL RIDER DE 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020*

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Profesora de Derecho del Trabajo

Universidad de Cagliari

EXTRACTO

Palabras clave: Plataformas, convenio colectivo rider, cualificación jurídica, representatividad sindical

El Convenio Colectivo firmado por Assodelivery (principal asociación de plataformas de reparto de comida) y el sindicato Ugl (sindicato minoritario de extrema derecha) regula la relación de trabajo de los riders (esto es, quien colabora con plataformas online en la entrega de bienes y comida), manteniendo la actual autonomía y flexibilidad organizativa de los riders, pero estableciendo una serie de tutelas mínimas. Estos trabajadores, calificados como autónomos, se colocan en el centro del trascendente debate institucional y doctrinal, en el que participan incluso el Ministerio de Trabajo y los principales sindicales nacionales. Según el Ministerio de Trabajo, el Convenio Colectivo no es válido porque el sindicato no cuenta con una representación suficiente de los riders en Italia, y tampoco cumple con la ley 12872019 que establece que las empresas de reparto cuenten con una compensación mínima horaria, mientras que el acuerdo de Assodelivery sólo garantiza el pago en función de las entregas. Por otro lado, los sindicatos más representativos en Italia, Cgil, Cisl y Uil consideran el acuerdo como una “mejora falsa”, porque trata a los riders como trabajadores autónomos. Sin embargo, la validez del acuerdo tendrá que ser probada en los tribunales.

ABSTRACT

Keywords: platforms; rider collective agreement; legal qualification; union representativeness.

The Collective Agreement signed by Assodelivery (the main association of food delivery platforms) and Ugl (a minor union with far-right affiliations) regulates the employment relationship of the riders (cyclists who collaborate with online platforms to bring goods and meals to end customers), maintaining the current autonomy and operational flexibility of the messengers, but establishing a package of minimum and mandatory protections recognized to them. These workers, qualified as self-employed, are at the centre of a strong institutional and doctrinal debate, in which the Ministry of Labour and the main national trade unions also took part. In opinion of Labour Ministry the agreement is not valid because the union does not sufficiently represent Italy's delivery workers and also does not comply with a 2019 labour law that requires delivery companies to pay out hourly wages, while Assodelivery's agreement only guarantees payments per delivery. And the other hand, Italy's largest unions Cgil, Cisl and Uil had decreed the agreement as a “fake improvement”, because it treated riders as autonomous workers. Nevertheless, the validity if the agreement is likely to be tested in court.

* Este trabajo se inscribe en el marco del Proyecto de Investigación “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo autónomo en la era digital”, DER2017-83488-C4-2-R, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y presentado al seminario celebrado en Sevilla, los días 4 y 5 de febrero de 2021, bajo el título: Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía, organizado por el Proyecto DER2017-83488-C4-3-R.

ÍNDICE

1. INTRODUCCION
2. CONTENIDO CONVENCIONAL Y CONTRASTO CON LA NORMATIVA
3. PRIMERA REACCIÓN: LA CARTA DE LA OFICINA LEGAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA CIRCULAR N. 17
4. SEGUNDA REACCIÓN: LA VOZ SINDICAL
 - 4.1. La palabra del sindicato comparativamente más representativo
 - 4.2. La palabra del sindicato urbano
5. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA APLICATIVO
6. LA REBELIÓN: EL CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE JUST EAT

1. INTRODUCCIÓN

El 15 de septiembre de 2020 se ha firmado en Italia el primer Convenio Colectivo Nacional que regula concretamente la actividad de entrega de bienes por cuenta de terceros, realizada por trabajadores autónomos, denominados riders¹. Se trata del primer Convenio Colectivo dedicado a esta categoría de trabajadores no sólo en Italia, sino también en toda Europa, que ha entrado en vigor el 2 de noviembre. Ahora bien, la firma del presente convenio no puede considerarse positiva ya que no ha supuesto, más bien al contrario, alguna mejora de las condiciones de trabajo del mundo de las plataformas. En realidad, se trata de un acuerdo firmado por las principales plataformas de la industria de reparto de comida presentes en territorio italiano asociadas en Assodelivery (Glovo, Deliveroo, Just Eat, Uber Eats, Social Food) y el sindicato de derechas Ugl (*Unione Generale del Lavoro*) con la finalidad de eludir los vínculos establecidos por el denominado Decreto *rider* (Ley 2 de noviembre de 2019, n. 128).

La firma del Convenio no ha sido casual, ya que la normativa de 2019 permitía y fomentaba la regulación de las colaboraciones de los riders trámite una normativa específica respecto a la existente, a condición de que se tratase de un convenio colectivo nacional firmado por los sindicatos comparativamente más representativos. En concreto, el artículo 47-quater, párrafo 1, establece que los “convenios colectivos firmados por las organizaciones sindicales y empresariales comparativamente más representativas a nivel nacional pueden definir criterios de determinación de la compensación global que tengan en cuenta las modalidades de desarrollo de la prestación y de la organización del comanditario”, especificando en el segundo párrafo que en caso de no existir un convenio colectivo según las características establecidas por el mencionado párrafo primero, los trabajadores autónomos de las plataformas “no pueden ser retribuidos sobre la base de las entregas realizadas”, asimismo “se les debe garantizar una compensación

¹ Se puede ver el texto en el siguiente link:
https://www.lavorodirittieuropa.it/images/CCNL_Riders_15_09_2020.pdf

mínima horaria en relación con el mínimo retributivo” establecido en las tablas salariales de los “convenios colectivos nacionales de sectores afines o equivalentes firmados por las organizaciones sindicales y empresariales comparativamente más representativas a nivel nacional”.

Este Convenio Colectivo ha provocado una gran polémica en el mundo sindical italiano y diversas reacciones, tanto de los sindicatos como por parte del Ministerio de Trabajo. Por otro lado, una de las más importantes plataformas digitales – la Just Eat – ha anunciado su decisión de disociarse de la patronal Assodelivery con la intención de proceder diversamente y, por lo tanto, no aplicar las condiciones del Convenio. En concreto, pretende tratar a sus riders como trabajadores subordinados, a diferencia de cuanto prevé el Convenio Colectivo².

2. CONTENIDO CONVENCIONAL Y CONTRASTO CON LA NORMATIVA

El legislador italiano ha intervenido, después del conocido contencioso judicial Foodora³, con la Ley n. 128/2019 para tutelar a los trabajadores del sector de reparto de comida. Entre otras cosas, se solicitaba la negociación y firma de un convenio colectivo para los riders para el inicio del mes de noviembre de 2020. Hasta el momento de la firma de un convenio colectivo, en relación con el respeto del principio constitucional de la retribución suficiente, se aplicaban a los riders las cuantías salariales mínimas recogidas por las tablas salariales del Convenio Colectivo de la Logística firmado por las tres confederaciones mayormente representativas a nivel nacional: Cgil, Cisl y Uil⁴. Además, la ley n. 128/2019 modificaba parcialmente el artículo 2 del decreto legislativo n. 81/2015, por un lado, extendiendo la noción de colaboración hetero-organizada por el comanditario, a la cual se le aplica la disciplina normativa y contractual del trabajo subordinado. Y, por otro lado, añadiendo un Capítulo V bis que introduce una serie de tutelas mínimas para las restantes categorías de trabajadores autónomos que a través de plataformas incluso digitales realizan, en el contexto urbano, entregas de bienes con bicicletas o vehículos a motor. El interés del legislador que se observa en la normativa, es aquel de proteger y tutelar a los trabajadores de plataformas digitales de frente a todos

² Josephs J., “Just Eat to stop using gig economy workers”, BBC, 14 agosto 2020.

³ Sent. Corte Appello de Turín, 4 febrero 2019, n. 26 y Sent. Corte Cassazione, 24 enero 2020, n. 1663. El juez ha considerado a los *riders*, en estas sentencias, trabajadores hetero-organizados a los que se les aplica el art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015 para los que prevé la tutela del trabajador subordinado.

⁴ Hay que tener en cuenta que Italia carece de una ley que determine concretamente el salario mínimo interprofesional, por lo que como *praxis* jurisprudencial, en caso de conflicto en relación con el respeto del principio del salario suficiente y proporcional, el juez aplica el mínimo establecido por las tablas salariales del Convenio Colectivo Nacional aplicable o afín.

los riesgos a los cuales están expuestos en la realización de su actividad de trabajo, si bien es cierto que la normativa genera bastantes dudas interpretativas. Coincide con las palabras del juez del Tribunal Supremo italiano cuando afirma que *non ha senso interrogarsi sul fatto che tali forme di collaborazione, così connotate e di volta in volta offerte dalla realtà economica in rapida e costante evoluzione, siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha stabilito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato*⁵.

En conclusión, por lo que respecta a la calificación jurídica de la relación de trabajo de los riders con las plataformas en Italia, a partir de la Ley n. 128/2019 tenemos, por un lado, a los riders con un contrato de colaboración coordinado continuativo (co.co.co.), lo que vendría a ser en el ordenamiento español la figura del Trade, a los que se les aplica las tutelas previstas para el trabajo subordinado. Y, por otro lado, los riders con un contrato de trabajo independiente o autónomo a los que se les aplica las tutelas previstas por la normativa legal recogidas en el Capítulo V bis del decreto legislativo n. 81/2015. Esta es la situación de los riders desde un plano legal, si bien es cierto y es necesario señalar que una importante sentencia posterior ha declarado que los riders son, en realidad, trabajadores subordinados⁶. En cualquier caso, con independencia de la calificación jurídica de la relación laboral entre la plataforma y el rider es evidente que la intención y la necesidad es aquella de tutelar a la categoría, algo que queda también evidente en la sentencia del Tribunal de Bolonia de 31 de diciembre de 2020, n. 2949 que reconoce la discriminación del algoritmo usado por la plataforma Deliveroo⁷.

Uno de los elementos más interesantes respecto de los riders autónomos es el relativo a la determinación de la compensación. Según la norma, la compensación de los riders viene establecida por los convenios colectivos estipulados por las organizaciones sindicales y empresariales comparativamente más representativas a nivel nacional, las cuales pueden definir criterios de determinación de la compensación que tengan en cuenta las modalidades de realización de la prestación y de la organización del comanditario. Ahora bien, si no existiera convenio colectivo aplicable, los trabajadores no pueden ser retribuidos sobre la base de las entregas efectuadas, en cuanto debe garantizarse una compensación mínima horaria en relación con el mínimo establecido por el convenio colectivo nacional de sectores afines o equivalentes firmados por las organizaciones sindicales y

⁵ Sent. Corte Cassazione, 24 enero 2020, n. 1663.

⁶ Sent. Trib. de Palermo, 24 noviembre 2020, n. 3570. Barbieri, M.: “Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders”, *Labour&Law Issues*, vol. 66, n. 2, 2020, p. 71 y ss.

⁷ Fernández Sánchez, S.: “Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n. 457, 2021.

empresariales comparativamente más representativas a nivel nacional. Asimismo, se debe garantizar a los trabajadores una indemnización integrativa no inferior al 10 por ciento por el trabajo nocturno, festivo y/o en condiciones meteorológicas desfavorables.

Hasta aquí cuanto dispuesto por la norma legal. Por su parte, el Convenio Colectivo rider lo primero que hace es definir las plataformas y la figura del rider en su art. 1 con palabras que coinciden casi literalmente con cuanto dispuesto por la norma legal, esto es aquella del Capítulo V bis. Sin embargo, el Convenio decide insistir sobre las características del sector y la naturaleza autónoma de la relación laboral. Así, en su artículo 3 reconoce la posibilidad del rider de prestar su actividad para plataformas de la competencia, además de la posibilidad de rechazar propuestas de entrega y de elegir dónde, cuándo y cuánto estar disponible. Ahora bien, en el mismo artículo se aclara que el hecho de acceder por parte del rider a la plataforma no significa que por ello recibirá propuestas de entrega. Asimismo, el artículo 7 vuelve a insistir sobre la naturaleza autónoma estableciendo que “la prestación se concretiza en la entrega de comida y otros productos a los clientes finales. Para ello, el rider tiene que dirigirse al lugar designado, retirar los bienes y efectuar, con un medio de transporte propio, la entrega al cliente” aclarando que esto no implica una aceptación por parte del rider, este puede rechazar la propuesta concreta de prestación en cualquier momento. Por otro lado, siempre incidiendo repetidamente sobre la naturaleza autónoma de la relación a la que se refiere el Convenio Colectivo, reconoce la libertad del rider para realizar la actividad de trabajo y, en caso de falta de asistencia en el lugar precedentemente establecido para recibir el orden, no se requiere una justificación, así como tampoco está sometido a un vínculo de horario. Además, el artículo 10 contiene un elenco ulterior de la flexibilidad de la prestación del rider en referencia a la compensación económica, mientras que en los artículo 8 y 9 hace referencia a la forma del contrato de trabajo autónomo haciendo referencia, por un lado, al derecho del rider a “autorregularse en el actividad de trabajo, en relación con el horario, lugar, tiempo y modalidad de ejecución de la prestación” y, por el otro, al derecho del rider de “extinguir unilateralmente el contrato en cualquier momento con efecto inmediato y sin que recaiga carga sobre él”. La lectura del Convenio Colectivo evidencia una insistencia “obsesiva” en recalcar la amplia libertad del rider, con la finalidad de reiterar y dejar patente el carácter autónomo del contrato de trabajo. La insistencia excesiva y la referencia a cada uno de los elementos característicos de la subordinación afirmando la ausencia en la relación de trabajo que nace de este Convenio demuestra una evidente preocupación de las partes frente a la posibilidad de que el contrato de trabajo sea declarado judicialmente como subordinado⁸.

⁸ Carinci, F.: “Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 16.

Otro de los elementos más controvertidos del Convenio Colectivo es el sistema de determinación de la compensación económica del rider autónomo. Parece que el acuerdo introduce un sistema de cálculo a destajo mixto, el que en principio parecería contrario a cuanto dispuesto por la norma legal. Esta dispone que el convenio colectivo puede “definir criterios de determinación de la compensación global que tengan en cuenta las modalidades de desarrollo de la prestación y de la organización del comanditario” (art. 47-quater.1 del decreto legislativo 81/2015). Asimismo, la norma establece que en caso de no existir un convenio colectivo aplicable es obligatorio pagar al rider con “una compensación mínima horaria en relación con los mínimos recogidos por los convenios colectivos nacionales de sectores afines o equivalentes” (art. 47-quater.2 del decreto legislativo 81/2015). En función de la delega normativa, el Convenio Colectivo prevé que al rider se le “reconozca una compensación mínima por una o más entregas [...] equivalente a 10 euros brutos la hora”. Ahora bien, “en el caso en el que el tiempo estimado por la plataforma para la entrega fuese inferior a una hora el importe debido será revalorado proporcionalmente a los minutos estimados para las entregas realizadas” (art. 11.1). El valor mínimo indicado puede calcularse teniendo en cuenta las modalidades y condiciones de trabajo del rider, por ejemplo si se trata de un día festivo, de las condiciones meteorológicas, del horario. Asimismo, el Convenio prevé plus salariales si el trabajo se presta durante los días festivos recogidos por la norma. La determinación convencional de la compensación económica del rider algunos consideran que no respeta la letra legal al utilizar el sistema del destajo. Sin embargo, leyendo detenidamente la norma, aquella que permite a la negociación colectiva establecer la compensación, ésta simplemente indica que se realice en coherencia con “las modalidades de desarrollo de la prestación y de la organización empresarial” (art. 47-quater.1). Por lo tanto, parece que la norma no haga referencia a la obligación de un mínimo horario, así como también se intuye que deja plena libertad de organizar un sistema retributivo capaz de responder a determinadas exigencias. En efecto, se podría llegar a afirmar que no haya una relación entre el párrafo 1º y el 2º del artículo 47-quater, siendo el 2º párrafo un mecanismo de salvaguardia en el caso no exista un convenio colectivo aplicable⁹. Respecto de las críticas dirigidas a la compensación establecida por el Convenio Colectivo, en realidad, hay que tener en cuenta que determinarla en función del tiempo de trabajo entraría en directa colisión con la naturaleza autónoma del rider, naturaleza que ha decidido adoptar el Convenio analizado.

⁹ Pigliararmi, G.: “Accordo Assodelivery-UGL Rider: il nodo del sistema di determinazione del compenso”, Bolletino ADPT, n. 35, 2020.

3. PRIMERA REACCIÓN: LA CARTA DE LA OFICINA LEGAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA CIRCULAR N. 17

El 17 de septiembre, justo dos días después de la firma del Convenio Colectivo, el Ministerio de Trabajo envía una carta, algo que no había sucedido nunca en democracia, a Assodelivery y, sucesivamente, el 19 de noviembre publica la Circular n. 17 sobre la tutela del trabajo de los trabajadores de las plataformas digitales. En opinión de Matteo Sarzana, general manager de Deliveroo, obviamente compartida por las partes firmantes del acuerdo, el Ministerio ha reaccionado de forma “irritual” asumiendo un papel de interpretación de las normas que notoriamente no es competencia del Gobierno¹⁰ y, en cualquier caso, sin ninguna consecuencia¹¹. Hay que señalar que si bien es verdad que se trata de una carta jurídicamente argumentada, en realidad, no tiene algún valor jurídico, aunque esto no impide observar que con su intervención el Ministerio está dejando clara cuál sea su posición frente a la cuestión de los riders.

La carta, “en una óptica de colaboración interinstitucional para las oportunas valoraciones” por parte de Assodelivery, pone en duda que el Convenio Colectivo firmado sea compatible con cuanto establecido por el primer párrafo del art. 47-bis. En concreto, tres son los elementos puestos de relieve por el Ministerio: el defecto de mayor representatividad comparativa respecto del plano sindical de los sujetos que han firmado el Acuerdo, la ilegitimidad de la derogación de cuanto previsto por el párrafo 2º del art. 47-quater, del que deriva la necesaria determinación de la compensación sobre una base horaria y, por último, la concesión de unos poderes a las partes estipulantes del Convenio competencia del juez, al haber intervenido en la calificación jurídica del supuesto de hecho, “individuando una suerte de actividad típica a la que atribuir la naturaleza de trabajo autónomo”¹². El Ministerio aclara en su carta, en primer lugar, que la norma que reenvía a la negociación colectiva el poder regular las modalidades de determinación de la compensación económica del rider se refiere a las organizaciones, tanto empresariales como sindicales, con “mayor representatividad comparativa”. Como consecuencia, está claro que la norma se refiere a dichas organizaciones, por lo que aquellas que no cuenten con

¹⁰ Sarzana, M.: “Dal food delivery diritti, tutele, opportunità di lavoro e sviluppo economico”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 5.

¹¹ Capone, F. P.: “Ccnl rider: primo contratto collettivo in Europa per tutelare la categoria”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 4.

¹² Tosi, P.: “La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative”, Lavoro Diritti Europa, 1/2021, p. 14. El A. considera que la escritura de la carta por parte del Ministerio se ha hecho “en caliente”, para quien además una asociación sindical, en el ejercicio de la libertad sindical garantizada constitucionalmente, puede organizarse y representar específicamente a los riders del art. 47-bis indicando concretamente las características que en su opinión deben poseer para ser adscritos a tal categoría, “sin por ello invadir el poder de cualificación de la relación competencia del juez”.

la mayor representatividad comparativa carecerán del requisito subjetivo necesario para regular dicha materia. Asimismo, el Ministerio no considera suficiente el criterio de la mayor representatividad histórica de las organizaciones estipulantes – con ello el Ministerio acepta que Ugl posee dicha representatividad – sino más bien el requisito selectivo constituido por el parámetro comparativo sobre base nacional. Según criterio jurisprudencial¹³, el requisito de la mayor representatividad comparada presupone una comparación de naturaleza comparativa, específica y concreta y de tipo cuantitativo en el ámbito considerado por la ley, nacional en el caso que nos ocupa. Por consiguiente, para el Ministerio falta el requisito normativo. Sin embargo, algún autor de la doctrina considera que este dato no es correcto, ya que, por un lado, Assodelivery es la única organización empresarial que asocia a las empresas del *food delivery* y, por otro lado, Ugl rider es la única organización sindical que asocia y representa específicamente a los riders que trabajan en este sector¹⁴. Obviamente, se debe entender que se trata de los riders autónomos. Si dicha afirmación fuese cierta, en cualquier caso, la norma hace referencia a una pluralidad de organizaciones, por lo que es evidente que faltaría el requisito normativo. Cuando la norma se refiere a organizaciones sindicales lo hace en plural, por lo que la firma por parte de una sola sigla sindical no responde a tal requisito. Según el Ministerio, la falta del requisito subjetivo y la presencia de un solo sindicato firmante conlleva la imposibilidad de derogar cuanto dispuesto por la norma en lo relativo a la compensación económica de los riders autónomos. Pietro Ichino, por ejemplo, se muestra contrario al problema de la representatividad evidenciada por el Ministerio. El Convenio Colectivo rider, en su opinión, “define la nueva categoría de los riders”¹⁵. Estamos frente al nacimiento de esta nueva categoría contractual en un régimen de libertad sindical, como lo es el italiano (art. 39 Cost.), y si en un futuro se firmase otro convenio colectivo por otros sindicatos y otra asociación empresarial, es entonces cuando se pondría el problema de cuál es la organización comparativamente mayormente representativa. Según Ichino, por ahora, el único convenio colectivo para la categoría de los riders autónomos es el

¹³Por ejemplo, Sent. Trib. Const., 26 marzo 2015, n. 51 nota de Laforgia, S. en Argomenti di diritto del lavoro; Trib. Supremo, 12 marzo 2015, n. 4951; T.A.R. Lazio, Roma, Sez. I, 8 febrero 2018, n. 1522; T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III-bis, 7 agosto 2014, n. 8865.

¹⁴Tosi, P.: “La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative”, op. cit., p. 17.

¹⁵Ichino pone como ejemplo, para explicar el nacimiento de una nueva categoría sindical, cuanto ocurrió en los años 70 en el sector aéreo. En efecto, los pilotos formaban parte de la categoría del “personal del aire” y sus condiciones de trabajo, junto con las del resto del personal del aire, estaban reguladas por un convenio colectivo nacional firmado por los sindicatos Cgil, Cisl y Uil. Esto fue así hasta que el Anpac consiguió firmar un convenio colectivo sólo para los pilotos, produciéndose de tal forma el nacimiento de una nueva categoría al escindirse de aquella del personal del aire. En Ichino, P.: “Perché non va azzoppato il contratto tra Assodelivery e Ugl-Rider”, lavoce.info, 21 septiembre 2020. En el mismo sentido, Cazzola, G.: “Politically (in)correct – I riders rapiti”, Bolletino ADPT, n. 34, 2020.

firmado por Ugl y Assodelivery y, por lo tanto, no hay posibilidad de realizar una operación comparativa.

Otro de los elementos problemáticos individualizados por la carta del Ministerio hace referencia a la compatibilidad sustancial entre cuanto previsto por el Convenio Colectivo y las garantías mínimas establecidas por la norma. Así, el art. 47-quater reconoce a las organizaciones sindicales y empresariales, que cuenten con la mayor representatividad comparativa, la facultad de establecer los criterios para determinar en su conjunto la compensación económica según las modalidades concretas de la prestación, garantizando en cualquier caso una compensación mínima horaria. Sin embargo, el Convenio Colectivo no contempla esta garantía mínima. Esto, por lo tanto, es otro elemento de conflicto con la norma legal. Por último, el Ministerio evidencia que la cualificación jurídica del supuesto de hecho, esto es la relación jurídica existente entre el rider y la plataforma, es una labor de competencia judicial, no de la autonomía colectiva¹⁶. Otro elemento sobre el que, en opinión del Ministerio, el Convenio Colectivo se ha excedido.

Tal y como apuntaba al principio, es la primera vez que el Gobierno envía una carta a una asociación empresarial después de la firma de un Convenio Colectivo para indicarle que, en realidad, se han comportado de forma diferente a cuanto había solicitado el Ministerio porque hay que recordar que las partes sindicales y empresarial habían sido convocadas por el Gobierno para que llegaran a un acuerdo, reunión a la cual se negó a participar Assodelivery. Si bien es cierto que desde un punto de vista jurídico dicha carta no tiene ningún valor, también es verdad que es una señal política a valorar. En cualquier caso, demuestra el interés del Gobierno italiano en tutelar y regular la situación de los trabajadores en plataformas¹⁷. Dicho interés queda patente una vez más con el Decreto Ministerial n. 131 de 2020 crea el Observatorio permanente en materia de tutela del trabajo trámite plataformas digitales. El Observatorio está presidido por el Ministerio y compuesto por representantes de determinadas organizaciones empresariales y sindicales, entre las que se encuentran también Assodelivery y UGL. La finalidad del Observatorio permanente es asegurar la supervisión y valoración independiente de las disposiciones recogidas por la Ley n. 128/2019, verificar los efectos y proponer eventuales revisiones en función de la evolución del mercado de trabajo y de la dinámica social.

¹⁶ A. Aloisi y De Stefano, V.: “Il pacco è servito?”, Il Mulino, 18 septiembre 2020.

¹⁷ Para Pietro Ichino, sin embargo, la Circular es “el más clamoroso intento desesperado que se recuerde, desde que ha nacido el derecho sindical. Sólo por contrarrestar el Convenio Colectivo Assodelivery/Ugl Rider, el Ministerio de Trabajo está listo para cancelar el primer párrafo del artículo 39 de la constitución [italiana], y con esto setenta años de derecho sindical”. En concreto, el primer párrafo del art. 39 de la Constitución establece que la organización sindical es libre, esto es reconoce la libertad sindical.

Por último, la Circular n. 17 publicada el 19 de noviembre de 2020 por el Ministerio de Trabajo reitera principalmente cuanto escrito en la carta remitida a Assodelivery, en particular, la falta de validez del convenio colectivo nacional firmado por organizaciones sindicales que no cuentan con la mayor representatividad comparativa en el ámbito categorial de referencia o por una sola organización sindical no puede derogar la normativa legal. En esta Circular, en resumen, se reitera y se explica lo dispuesto por la normativa legal en relación con los trabajadores de plataformas digitales. Así, la Circular se ocupa de la interpretación de la normativa especial para los riders autónomos recogida en el Capítulo V-bis

A las Circulares del Ministerio hay que añadir la tan esperada como necesaria, pero intempestiva Circular n. 7 de la Inspección Nacional de Trabajo de 30 de octubre de 2020, ya que un año después de la promulgación de la Ley 128/2019 viene a aclarar que el artículo 2.1 del decreto legislativo 81/2015 se aplica también a los riders, es decir la norma referida a las colaboraciones hetero-organizadas. Dicha colaboración, aclara, subsiste “cuando la actividad del colaborador está plenamente integrada en le actividad productiva y/o comercial del comanditario y esto resulte indispensable para realizar la prestación de trabajo”. Respecto de los riders autónomos, la Circular de la Inspección observa que “las hipótesis de trabajo autónomo reguladas pro el Capítulo V bis se caracterizar por un mayor grado de autonomía decisional por parte del colaborador en relación con las modalidades ejecutivas de las prestaciones”. Ahora bien, aclara que “la previsión de funciones de *no show* o *swap* o similares posibilidades reconocidas al trabajador para declinar la llamada no es suficiente para excluir la hetero-organización”. La conclusión a la cual podemos llegar después de una lectura de la Circular de la Inspección es que no será fácil encontrar verdaderos riders autónomos¹⁸.

4. SEGUNDA REACCIÓN: LA VOZ SINDICAL

4.1. La palabra del sindicato comparativamente más representativo

Cgil, Cisl y Uil han manifestado desde el principio que se trata de un convenio colectivo pirata, estos habrían querido aplicar a los riders el convenio colectivo de la logística que establece el reconocimiento de la naturaleza subordinada de las relaciones de trabajo y, por lo tanto, comporta un sensible aumento de los costes y tutelas del trabajo. Y esta es la razón por la que Assodelivery ha preferido firmar con el sindicato Ugl, esto es porque desde siempre ha defendido una política contraria siendo disponible a reconocer la naturaleza autónoma de la relación de trabajo con

¹⁸ Barbieri, M.: “Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell’esemplare sentenza di Palermo sui riders”, op. cit., pp. 68-69.

los riders. Para la Cgil, el acuerdo es un acto grave¹⁹, buscado intencionalmente por la asociación patronal que ha evitado desde el principio el diálogo con los sindicatos más representativos, Cgil, Cisl y Uil. La actitud de Assodelivery contraria a un acuerdo queda evidente por el hecho que a la cita propuesta por el Ministerio de Trabajo italiano para el 3 de agosto a todas las partes implicadas para iniciar y buscar soluciones contractuales compartidas se ha siempre encontrado con la negativa de la parte patronal.

La primera crítica lanzada por el sindicato hace referencia a que el acuerdo intente “blindar” la naturaleza autónoma de la relación de trabajo. De esta forma, se cierra la puerta a las tutelas reconocidas por la normativa de 2019. La calificación jurídica de la relación laboral, como ya se apuntaba anteriormente, no es labor de las partes sociales sino del juez. En cualquier caso, las partes pueden denominar la relación laboral como deseen, en caso de contencioso será la vía judicial a decidir sobre el *nomen iuris* en función del programa negocial acordado y de la realidad de los hechos concretos. Asimismo, el sistema retributivo reconocido por el acuerdo que, en principio, podría parecer más beneficioso, en realidad no lo es, además del hecho de que reconoce el destajo, contrariamente a cuanto prevé la norma legal. Las críticas sindicales, en realidad, se mueven en la misma línea que aquellas del Ministerio de Trabajo, visto que el contenido del acuerdo no respeta la normativa legal. El problema es que siendo el convenio colectivo un acuerdo que se rige por las normas de derecho privado en Italia, el reconocimiento recíproco de las partes otorga validez al contenido pudiéndose aplicar a aquellos trabajadores afiliados al sindicato estipulante y a las empresas inscritas a Assodelivery (eficacia limitada del convenio colectivo).

Por último, en respuesta al Convenio Colectivo, el 2 de noviembre de 2020 Cgil, Cisl y Uil han firmado un protocolo de actuación para los riders del artículo 47.bis y siguientes del decreto legislativo 81/2015 con los interlocutores empresariales, todos aquellos que firmaron en su momento el Convenio Colectivo de la Logística, por lo tanto con un ámbito de aplicación que va más allá de las solas empresas del *food delivery*. En el protocolo se prevé la aplicación de buena parte de las condiciones de trabajo que anteriormente se reconocía a los riders subordinados con el acuerdo integrativo del 18 de julio de 2018.

Es necesario destacar que después de la firma del Convenio Colectivo y de todas las críticas desde diversos frentes, la Assodelivery ha decidido participar en el diálogo social para llegar a la conclusión de dos acuerdos marcos nacionales: el primero sobre la legalidad y transparencia, que fije sólidas reglas contra el

¹⁹ Scacchetti, T.: “I rider dopo il contratto UGL”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 2. Con mucha menos delicadeza se ha referido al Convenio Colectivo de UGL el secretario nacional de la Uil, denominándolo *Capestro* (hace referencia a aquel contrato que impone condiciones muy duras, tratándose el *capestro* de la cuerda que se usa para ahorcarse).

llamado *caporalato* digital, la intermediación ilícita y la explotación, y el segundo sobre salud, higiene y vigilancia sanitaria para los repartidores. El desafío en este momento, según la Cisl, es llegar a un confronto contractual con Assodelivery para superar el sistema retributivo del destajo y construir garantías y tutelas universales definidas de forma negociada²⁰.

4.2. La palabra del sindicato urbano

Se trata, en primer lugar, de los Riders Union Bologna, que se define como una forma de sindicalismo informal metropolitano. Esta asociación nace en el noviembre de 2017 después de una fuerte e imprevista nevada en la ciudad de Bolonia, donde a pesar de la seria situación climática los riders se han visto obligados a seguir trabajando. Esto produjo una negativa espontánea de los riders a continuar con el servicio, lo que dio origen al sindicato²¹. Esta asociación junto con otras experiencias similares ciudadanas, como por ejemplo Deliverance Milano, ha llevado a la creación de la red RiderXiDiritti, que no es otra cosa que una red de organizaciones metropolitanas, con la finalidad de construir una plataforma nacional en la que se pudiese discutir como realidad coordinada en el ámbito de negociación ministerial y empresarial²².

La principal crítica de esta red sindical es que la compensación establecida por el Convenio Colectivo es solo una apariencia, ya que sólo en apariencia hace pensar que fija un mínimo horario, tal y como prevé la ley. Sin embargo, en la realidad, se calcula no sobre una base horaria sino más bien sobre el tiempo o lo minutos que según la plataforma son necesarios para realizar la entrega²³. Por lo tanto, esto no es otra cosa que remunerar a destajo, contrario a la garantía de una compensación mínima. Y supone el reconocimiento de un pago horario inferior al previsto por la norma legal, así como inferior al establecido por el Convenio

²⁰ Sbarra, I.: “Riders: elevare salari e tutele percorrendo la via contrattuale”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 3.

²¹ Son los responsables de la firma de la *Carta dei diritti dei lavoratori digitali in contesto urbano*, primer acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las plataformas digitales (Sgam, MyMenu y Domino’s) por la que se obligan a respetar, para todos los riders en servicio en la ciudad de Bolonia, los estándares mínimos retributivos recogidos por el Convenio Colectivo Nacional de la Logística, el derecho a la desconexión, la interrupción del servicio en caso de condiciones atmosféricas particularmente difíciles, garantía de asambleas retribuidas.

²² Además de la coordinación nacional, han formado otra transnacional, Alliance Unidxs World Action.

²³ Mancuso, R.: “La voce di Riders Union Bologna”, Lavoro Diritti Europa, n. 1, 2021, p. 4.

Colectivo nacional de la Logística porque no tiene en cuenta el tiempo de espera del rider, tiempo durante el cual queda a disposición de la plataforma²⁴.

Un segundo elemento de profunda criticidad del Convenio Colectivo, siempre en opinión del sindicato metropolitano, hace referencia a la posibilidad de contratar a un número ilimitado de personas al no existir un límite máximo fijado por la norma convencional. La inexistencia de vínculos cuantitativos provoca una mayor precarización de la situación de los riders, ya que, por un lado, al haber un número ilimitado de personal disponible, las posibilidades de trabajo, es decir de realizar entregas disminuye. Y, por otro lado, la existencia de una gran reserva de personal a la que la plataforma puede acudir en caso de faltas de disponibilidad por parte de algunos riders anula o disminuye, por ejemplo, las consecuencias de una protesta. Asimismo, dicha situación da lugar a mecanismos de competición y auto-explotación entre los trabajadores²⁵.

En definitiva, para este red sindical no hay ninguna duda de que el Convenio Colectivo es un convenio pirata, donde el sindicato Ugl se ha avalado de la colaboración de la asociación de trabajadores pro-destajo (ANAR), cercana a los intereses de la patronal.

5. POSIBLES SOLUCIONES AL PROBLEMA APLICATIVO

La mayor representatividad comparativa solicitada por la norma legal debe valorarse respecto de las partes que han firmado el Convenio Colectivo, esto es Assodelivery y Ugl rider. En realidad, nos encontramos frente a un solo convenio colectivo que se refiera al sector rider, hasta la fecha es el único relativo a esta categoría. Por esta razón, no hay más remedio que aceptar que Assodelivery representa a casi el 90 por ciento de las sociedades que se ocupan de la gestión de las plataformas digitales en Italia, este dato confiere por sí mismo credibilidad al sindicato Ugl, con el cual decide sentarse frente a una mesa de negociación y firmar un acuerdo. Esto es así porque a la negociación colectiva en Italia se le aplica la normativa del derecho privado, por lo que basta para dar validez al contrato firmado que exista un mutuo reconocimiento de las partes. Dicho acuerdo, al carecer las partes de personalidad jurídica, tendrá una eficacia aplicativa limitada, esto es se aplicará sólo a los inscritos o afiliados a las organizaciones que han firmado el convenio. Asimismo, hay que indicar que el sindicato Ugl rider adhiere a la confederación Ugl, reconocida como dotada de mayor representatividad, que nace de su adhesión con la Asociación nacional autonomía rider (Anar), que cuenta

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*

si bien es verdad con una limitada base asociativa²⁶. De consecuencia, intentar una intervención judicial para deslegitimar el Convenio Colectivo respecto de la representatividad sindical no parece que sea la solución más idónea. El ordenamiento jurídico italiano reconoce una amplia libertad sindical, aun sin contar con una ley sindical sobre la representación y la eficacia jurídica de la negociación colectiva²⁷, y esta es la razón por la que el Convenio Colectivo que nos ocupa, y aunque no nos guste por sus límites y la poca tutela que ofrece a los riders, hay que considerarlo legítimo.

La segunda posibilidad sería aquella de acudir al artículo 28 del *Statuto dei lavoratori* denunciando la conducta antisindical de Assodelivery al haber impuesto a sus riders la aplicación del Convenio Colectivo Y esta ha sido la vía elegida por la organización sindical Cgil. Sin embargo, y en mi opinión correctamente, el Tribunal de Florencia ha observado que la legitimación para accionar un procedimiento para la represión de la conducta antisindical no puede extenderse a los riders de Assodelivery porque no son trabajadores subordinados²⁸. Por lo tanto, en opinión del juez, a los riders no se les aplica la tutela prevista por el artículo 28 del *Statuto dei lavoratori*, en cuanto estos no son trabajadores dependientes. Como se puede observar, el juez de Florencia no entra a valorar el contenido del Convenio Colectivo, ni tampoco la naturaleza subordinada o autónoma de los riders, simplemente subraya que si el Convenio Colectivo es aplicable a los riders autónomos, a estos no les protege cuanto previsto en la norma estatutaria respecto de la conducta antisindical.

No obstante, la solución para su inaplicación puede encontrarse en determinados acontecimientos acaecidos con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo. En primer lugar, la sentencia del Tribunal de Palermo del 24 de noviembre de 2020 ha reconocido, por primera vez en Italia, el carácter subordinado de la relación de trabajo de los riders²⁹. Esto comportaría, si la

²⁶ Carinci, F.: “Il CCNL rider del 15 settembre 2020 alla luce della Nota dell’Ufficio legislativo del Ministero del lavoro spedita a Assodelivery e UGL, firmatari del contratto”, op. cit., pp. 22-23.

²⁷ La falta de una ley sindical en Italia se debe originariamente a la renuncia por parte de los sindicatos de actuar cuanto dispuesto en el párrafo 2º del artículo 39 de la Constitución italiana, esto es su inscripción en un registro junto con la presentación de unos Estatutos fundados democráticamente. La razón de tal negativa se debió, en un principio, a evitar que pudiese suceder cuanto ocurrió con los sindicatos durante el Régimen corporativista y también porque, en su mayoría, consideraron más conveniente poder actuar en un sistema basado en una amplia libertad sindical.

²⁸ Decreto 9 febrero 2021.

²⁹ Sent. Trib. de Palermo, 24 noviembre 2020, n. 3570. La decisión del juez de Palermo hace numerosas referencias a la importante sentencia española del Tribunal Supremo n. 805/2020. Así como de la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo del 22 de abril de 2020, causa C-692/19 que también considera decisivo, desde el punto de vista de la calificación de la naturaleza contractual,

orientación judicial se consolidase, la imposibilidad de aplicar las condiciones previstas en el Convenio Colectivo riders, ya que significaría la oposición al encuadramiento en el ámbito de la autonomía de las prestaciones de trabajo de los riders de las plataformas digitales³⁰. De consecuencia, las implicaciones de este pronunciamiento judicial son potencialmente notables, por lo que sería necesario que todas las partes implicadas en el asunto de los riders la tuvieran presente³¹. Mientras el Convenio Colectivo presupone que la actividad de los riders sea encuadrada en el ámbito de la autonomía, el juez palermitano niega completamente en virtud de la efectiva modalidad de desarrollo de la relación contractual con la plataforma, en la que el magistrado encuentra elementos de hetero-dirección de la prestación comparables con aquellos típicos de la vieja organización fordista: “exactamente como un obrero del siglo pasado respecto de las modalidades de funcionamiento de la cadena de montaje”³². Y, en tal caso, una retribución sólo a destajo sería incompatible con una relación de trabajo subordinado.

En esta misma perspectiva, algunos días después, una comunicación de la Inspección Nacional de Trabajo y otra del Fiscal de la República italiana han provocado un verdadero revés a todo el asunto de los riders³³. La Inspección Nacional de Trabajo junto con la Fiscalía ha establecido que Just Eat, Glovo, Uber Eats y Deliveroo – todas plataformas que en Italia, salvo la primera, aplican el Convenio Colectivo riders – tienen que aplicar a sus riders las tutelas previstas para los trabajadores subordinados. Han llegado a dicha conclusión después de haber analizado el mecanismo de funcionamiento del App que administra las prestaciones de trabajo de los riders. Ha evidenciado que el rider no es un trabajador ocasional, que desarrolla una prestación en autonomía y a título accesorio. Más bien, al contrario, el rider se encuentra integrado en la organización de la empresa operando dentro del ciclo productivo del comanditario que coordina su actividad laboral a distancia, a través de una aplicación digital preinstalada en el móvil o tablet del trabajador. Por otro lado, el rider está geolocalizado constantemente por la plataforma, cuyos operadores intervienen, por ejemplo, si se desvía del recorrido sugerido por el sistema informático o si evidencia que en fase de entrega el rider

la evaluación de una efectiva libertad de elección del trabajador en relación con la aceptación de cuanto requerido por el empresario. Sólo allá donde ejercite un efectivo “poder discrecional” de elección, esto es que no esté condicionada por posibles efectos perjudiciales determinados unilateralmente por el gestor de la plataforma, como la pérdida de futuras ocasiones de trabajo, se podrá afirmar que el trabajador goza de aquella libertad de auto-organización que constituye la esencia del trabajo autónomo.

³⁰ Giubboni, S.: “La subordinazione del rider”, *Menabò di Etica ed Economia*, n. 140, 2020, 14 diciembre 2020, pp. 3-4.

³¹ *Ibidem*.

³² *Vid. supra* nota 6.

³³ 24 febrero 2021.

no está en movimiento. En palabras del Fiscal, se trata de un sistema que se basa en una presión continua sobre el trabajador, el cual no puede sustraerse para evitar de retroceder o incluso ser expulsado del sistema y, por lo tanto, no poder trabajar. El elemento importante de esta intervención es que permite asegurar las tutelas de la subordinación a todos los riders y no de forma individual. Asimismo, esta decisión comporta la aplicación a los riders de estas plataformas del tratamiento retributivo del trabajador dependiente, del consecuente encuadramiento en la Seguridad Social y, sobre todo, la plena tutela en materia de salud e higiene. Esto obliga a las plataformas a proceder a una recualificación contractual de la relación de trabajo del rider con la sociedad de *food delivery* y, como consecuencia, se les aplicará el artículo 2 del decreto legislativo 81/2015. Y, por último, según el Fiscal, el encuadramiento de los riders dentro de una prestación de tipo coordinado y continuativo implica la prohibición de la retribución según un sistema de destajo. Por lo tanto, en mi opinión, no será posible que estas plataformas, al menos aquellas que han sido objeto de investigación, apliquen las condiciones previstas por el Convenio Colectivo rider firmado por Assodelivery y Ugl, el cual está dirigido, como el texto indica, a los trabajadores autónomos.

En cualquier caso, todo el asunto suscitado en torno a la firma de este Convenio Colectivo, al cual todavía no podemos poner un punto final, evidencia, por un lado, la complejidad del sistema sindical italiano – *un gigante dai piedi di argilla*, según Tiziano Treu –, y, por otro lado, la conciencia de las condiciones actuales de trabajo de una parte de la mano de obra que evoca, pese al transcurso del tiempo jurídico, situaciones del siglo pasado; *ma immaginare, e vedere con i propri occhi, come queste divengano forma ordinaria di sfruttamento, in primo luogo induce tristezza, poi razionalmente, dovrà provocare ribellione*³⁴. Y, quizás, esto no es otra cosa que una rebelión.

6. LA REBELIÓN: EL CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE JUST EAT

Just Eat, la plataforma rebelde en Italia del *food delivery*, que ya en su momento decidió no aplicar el Convenio Colectivo nacional riders, ahora se ha puesto de acuerdo con los sindicatos mayormente representativos a nivel nacional de la categoría del transporte, esto es Filts-Cgil, Fit-Cisl y Uil Trasporti, para firmar el primer convenio colectivo empresarial para los riders en Italia³⁵. Esto ha sido posible, principalmente, porque la plataforma decidió desvincularse de la

³⁴ Loy, G.: “Sul mondo dei rider”, Il Manifesto Sardo, 22 marzo 2021. <https://www.manifestosardo.org/sul-mondo-dei-rider/>

³⁵ Accordo Integrativo Aziendale entre Just Eat y FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL Trasporti nonché NIDIL-CGIL, Felsa-CISL e UILTEMP-UIL, 29 marzo 2021.

asociación empresarial Assodelivery, porque de lo contrario le sería aplicable el convenio colectivo nacional firmado por la misma. Y este convenio, evidentemente, responde a cuanto solicitado por el Ministerio y a cuanto establecido por la normativa.

El acuerdo empresarial, que será de aplicación a los riders de Just Eat, prevé la inserción de sus riders dentro del convenio colectivo nacional de la Logística, aquel preferido desde el principio por los sindicatos mayormente representativos a nivel nacional, salvo Ugl, obviamente. Como se apuntaba al principio, el nuevo modelo de negocio de la plataforma, denominado Scoober y que ya ha empezado a funcionar en la ciudad de Monza, prevé el encuadramiento de los riders como trabajadores subordinados, así como el reconocimiento de festivos, trabajo extraordinario, vacaciones, enfermedad, maternidad/paternidad. El rider, en este caso trabajador subordinado, perderá algunas de las libertades propias del trabajador autónomo, así no podrá elegir la franja horaria de disponibilidad ni tampoco rechazar los encargos que recibirá, lo cual no es otra cosa que el ejercicio del poder directivo empresarial. Además, según cuanto dispuesto en el artículo 1, “los rider no pueden desarrollar otras actividades de trabajo autónomo, parasubordinado o subordinado durante el horario de trabajo durante el cual se desarrolla la prestación a favor de la Sociedad”. Ahora bien, dicho vínculo, en cambio, “no subsiste fuera del horario de trabajo”, pese a que es necesario dirigir una “preventiva comunicación escrita” a la empresa. La compensación horaria no será inferior a los 9 euros hasta que se madure una antigüedad laboral de una duración total de dos años. Se parte con 8,50 euros a la hora, a la que se añade el premio de resultado de 0,25 euros por entrega (“premio de valorización”), que serán 0’50 euros si en un mes el rider supera las 250 entregas y el acantonamiento del denominado TFR (*trattamento fine rapporto*)³⁶, además de las eventuales cantidades por trabajo suplementario (por tratarse de un contrato a tiempo parcial), extraordinario, festivo o nocturno. La retribución sigue cuanto establecido por las tablas salariales del convenio colectivo nacional de la Logística (salario mínimo). Asimismo, el acuerdo prevé una indemnización a título de reembolso kilométrico por el uso del propio medio para realizar el trabajo, ya sea ciclomotor o bicicleta.

Una aplicación se encargará de planificar los turnos de trabajo a partir de los diferentes regímenes de horario a tiempo parcial previstos por el acuerdo, que serán de 10, 20 o 30 horas semanales. El acuerdo, en efecto, apuesta por la flexibilidad, con la previsión de un modelo part-time construido según las exigencias del trabajador y la posibilidad de hacer uso de contratos de trabajo flexibles dentro de los límites normativamente preestablecidos. Así, será posible la inclusión en el contrato individual de “una cláusula elástica, que permita la modificación del

³⁶ El TFR es una suma de dinero que el empresario debe entregar al trabajador subordinado al concluir la relación de trabajo. La cantidad viene determinada por el acantonamiento de una cuota igual al 6,91% de la retribución anual y de las relativas revalorizaciones, por cada año de servicio.

horario semanal definido por la Sociedad, con un preaviso mínimo de 2 días” (art. 5). Por otro lado, a los riders de Just Eat se les aplicará la normativa vigente en materia de salud e higiene y la empresa les dotará gratuitamente de todos aquellos dispositivos de protección individual necesarios para realizar su trabajo: casco, indumentes de alta visibilidad, de protección en caso de lluvia, además de mascarillas y gel desinfectante anti-Covid. Asimismo, los trabajadores gozarán de la cobertura de seguro ofrecida por la Seguridad Social pública, junto con un seguro en caso de que se verificase un accidente grave de trabajo.

La experiencia podría ser un llamamiento a la rebelión de las otras plataformas digitales operantes en el sector *food delivery*, las cuales podrían seguir el modelo de subordinación proyectado con el objetivo de crear una situación de igualdad de condiciones. Esta vía, además de Just Eat, la está recorriendo otra plataforma italiana del sector, Alfonsino. En cualquier caso, aunque puede apreciarse una mejora en las condiciones de trabajo de los rider, por el hecho de considerarlos subordinados, así como el respeto de cuanto previsto por la normativa, en realidad, la sostenibilidad de este sistema tendrá que verificarse con el tiempo.