

La denuncia de Isaac Cuende llegó hasta el Supremo, que acaba de sentenciar que los repartidores son asalariados

## “Ahora espero que Glovo contrate a todos sin trampas”

**LAURA DELLE FEMMINE, Madrid**  
El pasado miércoles fue un día histórico para los repartidores de las plataformas digitales: el Supremo sentenció que son asalariados y no autónomos, y zanjó el debate tras años de sentencias contradictorias en instancias inferiores. Para Isaac Cuende (Santander, 1965), la celebración fue doble. El fallo del alto tribunal llega gracias a la denuncia que este *ex rider* interpuso contra Glovo, la empresa de reparto para la cual estuvo trabajando durante dos años. “Hemos celebrado la sentencia con mucha alegría para los derechos de los trabajadores y las generaciones futuras. Y también porque significa que a veces la justicia escucha a las personas anónimas”, dice al otro lado del teléfono.

Cuende empezó a trabajar para Glovo en 2015, cuando la plataforma catalana acababa de desembarcar en la capital y todavía no se veían repartidores recorrer la ciudad a toda prisa, mochilas amarillas al hombro con el logo de la empresa estampado. “Fui el primero en trabajar con ellos en Madrid. Me cogieron a mí por la mañana y a otro por la tarde”.

Inicialmente, el trato era claro: Cuende tendría que darse de alta de autónomo y contratar un seguro —realizaba sus repartos en moto—. A cambio, la empresa le aseguró que podría trabajar cuando quisiera. Un *win-win* para ambos: él ganaría un extra y podría organizarse para seguir con su principal actividad, la interpretación, mientras que Glovo se ahorraría darle de alta como asalariado y pagarle la Seguridad Social.

“Pero todo fue cambiando radicalmente, y muy pronto”, asegura el *exrepartidor*, que tras el inicio del tira y afloja judicial abandonó Madrid y volvió a su Santander natal, donde ahora se dedica a la actuación y a la poesía. “Ahora vivo mucho mejor”, asegura.



Isaac Cuende, exrepartidor de Glovo que llevó su caso al Tribunal Supremo. / ALVARO GARCÍA

Cuende explica que, al crecer la actividad, Glovo cambió su *modus operandi*: antes le pidió que doblara turnos y después llegó la obligación encubierta de estar siempre pendiente de la aplicación. “En realidad no puedes decidir: si no te conectas te baja la puntuación, y si no tienes más de un cuatro y pico no te entran pedidos. Es muy tiránico, no eres realmente libre”, dice. También dejó de ser un trabajador autónomo, como acaba de fallar el Supremo.

“La empresa me intentó comprar con dinero” en el primer juicio

“Me parece bien que puedan crear trabajo, pero que sea digno”

Llegar a esta conclusión, sin embargo, ha sido un camino cuesta arriba. La irrupción de las plataformas digitales ha supuesto un antes y un después en el modo de entender las relaciones laborales y ha añadido complejidad —y precariedad— al sistema. En la diana están los algoritmos, una especie de mano invisible que asigna los repartos en función de cómo están programados. La pregunta es: ¿las plataformas son entonces meros intermediarios? En el caso de Glovo, no, según el Supremo, porque sin ellas sería imposible prestar el servicio.

“Te puntúa que trabajes los fines de semana, en las horas punta. La satisfacción del cliente no es lo más importante”, asegura Cuende. Aunque la *app* ha ido cambiando, sigue asignando una nota a los *rider*s: “Si tienes una buena puntuación puedes escoger las horas, pero solo si trabajas como un burro alcanzas los cinco puntos; si no, te quedas con las migajas. Ni llegas a pagar [la cuota de] autónomos. Daban trabajo a quien más esclavo fuera”.

Su punto de inflexión personal llegó tras tener un accidente mientras realizaba un reparto. “Me fisuré el radio y lo único que me interesaba era el pedido. Vino un compañero y lo recogió. Una deshumanización total”. Pero la gran bofetada llegó después. Mientras estaba de baja, su puntuación se quedó por los suelos:

“Es la máquina: si no trabajas te baja y remontar no es fácil”.

Antes de llegar a este extremo, Cuende ya había expresado su perplejidad a los responsables de Glovo sobre el sistema de contratación y la opacidad de la *app*. “No estaba sellada, la podían manipular”, asegura. Sus quejas quedaron en papel mojado y tras el accidente denunció. Ni siquiera hubo despido, porque supuestamente no estaba en plantilla. “Simplemente borré la aplicación”, dice.

Entonces empezó la odisea legal, en la que Cuende asegura no haber encontrado mucho respaldo de sus compañeros, sobre todo al principio: “La gente tenía miedo, había topes, y de esto las empresas se aprovechan. Si el 70% de los trabajadores se hubiera parado, igual no hubiera ni hecho falta denunciar. Me sostenía que vengo de una familia muy guerrera y es parte de mi educación”.

Habló con Luis Suárez, un abogado que le había defendido en un caso anterior. “Tuvo la intuición, me dijo que iba a ser algo muy fuerte”, recuerda Cuende. En primera instancia, sin embargo, ganó Glovo. “La empresa me intentó comprar con dinero, pero era obvio que tenía una relación laboral con ellos”. Suárez recurrió la sentencia y encajó otra derrota ante el Tribunal de Superior de Justicia de Madrid (TSJM), en una decisión que no fue unánime. Finalmente, el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Superior inclinó la balanza del lado de Cuende al considerar que era un falso autónomo y que sí existía una relación laboral ordinaria. A la vez, las sentencias contradictorias se iban acumulando en distintos juzgados, lo que abrió a la puerta a recurrir en casación al Supremo.

El texto del fallo todavía no se ha publicado, pero permitirá a Cuende reclamar las cuotas pagadas como autónomo. También denunció por despido improcedente, pero no sabe si este recurso acabará en buen puerto: “Al no ser trabajador por cuenta ajena no te echan. Es muy diabólico”. Glovo, por su parte, ha anunciado que acata la sentencia y que espera que se defina “un marco regulatorio adecuado”.

El Gobierno ya está trabajando en una norma sobre *rider*s y falsos autónomos, un fraude que según Cuende no es exclusivo de las plataformas de reparto. Aun así, está contento con el fallo. “Pero quiero que se haga realidad y que Glovo contrate a sus trabajadores sin trampillas”. Algo, que, pese a la sentencia, no sabe si ocurrirá. “Según las primeras palabras del fundador de Glovo, se acoplarían si la ley les obligase a contratar. Entonces sí parece que las plataformas pueden ser sostenibles sin falsos autónomos. Y me parece bien que creen trabajo, pero que sea digno”.

## Concedido un cambio de horario a una madre en interés del hijo

Una magistrada canaria aplica la “perspectiva de la infancia”

**EL PAÍS, Madrid**  
El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (TSJC) ha dictado una sentencia pionera que establece que, cuando un empleado plantea a su compañía una adaptación de jornada, no solo deben tenerse en cuenta las necesidades del solicitante y las circunstancias de la empresa, sino también el “interés superior del menor”. Un principio consagrado en el ordenamiento jurídico cuyo objeti-

vo es “garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención [Internacional sobre los Derechos del niño] y el desarrollo holístico del niño”, explica el tribunal.

El caso analiza la petición de una trabajadora de un hotel, gobernanta segunda, que pidió una reducción y adaptación de jornada para no trabajar los fines de semana. El hotel concedió la reducción, pero no la adaptación,

porque la gobernanta primera libraba esos días. La empleada acudió a los tribunales, sin éxito.

Meses después, la trabajadora volvió a pedir la adaptación horaria, sin reducción de jornada. Se apoyó en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que introduce la jornada a la carta, precepto que obliga a la empresa a negociar con el trabajador que pide una reducción o cambio de horario, y si lo rechaza, a dar alterna-

tivas y justificar la decisión con datos objetivos.

La nueva solicitud fue nuevamente denegada, respuesta que la afectada impugnó. Un juzgado de Las Palmas rechazó la demanda en primera instancia. Pero el Tribunal Superior de Canarias, en sentencia del 1 de septiembre, acepta el recurso de la trabajadora. En su resolución, la magistrada Gloria Poyatos reconoce que la empresa respetó el procedimiento exigido en el artículo 34.8, pero, tras aplicar la perspectiva de género y la perspectiva de la infancia, considera que “no ha quedado probada la causa organizativa” que justifique la negativa. Entiende la jueza que las funciones de la gobernanta entre semana no se ejercen el fin de semana, cuando solo es necesario alguien que or-

ganice el trabajo, y que este se ha realizado sin problemas por subgobernantas cuando la demandante estaba de baja. Por tanto, obliga a la empresa a conceder la petición y a indemnizar a la trabajadora con 3.125 euros por daños morales. La sentencia es la segunda que aplica el concepto “perspectiva de la infancia”, tras una referida a la lactancia. En esta, la magistrada explica que “existe otro impacto sobre I. (inicial del nombre del hijo de tres años), causante de la petición de adaptación horaria y que puede verse privado de su derecho a recibir el cuidado y atención familiar que requiere, en una fase esencial en su corta vida, en la que el niño necesita el contacto emocional derivado del vínculo afectivo que se establece con sus progenitores”.