

¿Ha cumplido sus objetivos la Ley Rider?



Septiembre 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com
[+34 915 684 299](tel:+34915684299)

Joaquín Serralta

Socio de Derecho Mercantil en
PwC Tax & Legal
joaquin.serralta.huerta@pwc.com
[+34 618320198](tel:+34618320198)

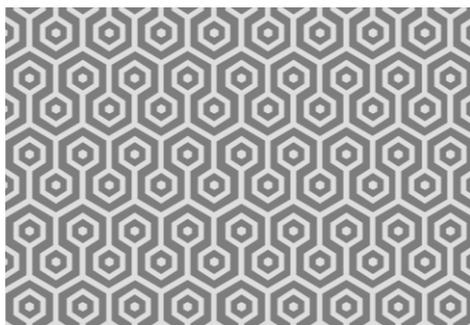
En agosto de 2021 entró en vigor una importante legislación, que tenía su origen en el diálogo social. Una Ley que reformaba el Estatuto de los Trabajadores en dos cuestiones: la información a los representantes de los trabajadores, y la presunción de laboralidad. La conexión entre ambos aspectos estaba en un tipo de trabajo muy especial, el trabajo en plataformas digitales, y en un sector muy concreto, el del reparto de comida a domicilio. La llamamos Ley Rider, porque así se conoce en España a los trabajadores de este sector; así los bautizaron las plataformas (seguramente para evitar la palabra “trabajador”), aunque luego estos mismos asumieron el nombre como una verdadera seña de identidad. *Riders* se llaman, y *Rider* llamamos a su ley.

Porque es su ley. Aunque el deber de información algorítmica vincula a todas las empresas, la presunción de laboralidad se aplica sólo a ellos. Y fueron sus problemas y su activismo y el de los sindicatos lo que llevó a su negociación y aprobación.

La ley se planteó como objetivo evitar una práctica de contratación de estas personas como autónomos, con la clara finalidad de mejorar sus condiciones económicas y de trabajo. Para ello se

estableció la presunción de contrato de trabajo que se aplica a todos los repartidores contratados por plataformas. Para valorar el éxito de la norma, tras dos años de aplicación, hay que responder a las preguntas: ¿Logró la laboralización del colectivo? ¿Redució su precariedad?

El primer objetivo no se ha logrado por el momento, al menos en su totalidad. Es cierto que algunas plataformas o habían optado históricamente por un modelo laboral-, o contratando directamente a estas personas, bien subcontratando con empresas de transporte cuya mano de obra es laboral-, o bien a raíz de la norma están transitando hacia dicho modelo. Sin embargo, otras han mantenido -de forma a veces arriesgada- su modelo de negocio basado en el trabajo autónomo, intentando adaptarlo para aprovechar los espacios que le deja la ley. El retraso de los tribunales en pronunciarse sobre estas prácticas más recientes no está ayudando tampoco. Todavía sigue habiendo muchos *riders* sin contrato de trabajo. Tanto es así que se han realizado reformas legales posteriores, una del Código Penal y otra de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para dotar al Estado de instrumentos más eficaces para vencer la resistencia de algunas plataformas.



El segundo objetivo -la reducción de la precariedad-, tampoco parece haberse conseguido de manera muy satisfactoria para el colectivo. Bastantes *riders* pese a tener contratos de trabajo siguen percibiendo ingresos relativamente escasos y teniendo condiciones algo precarias.. Hay incluso un sector del colectivo que ha manifestado que prefiere seguir trabajando como autónomos, puesto que considera que así puede asegurarse mayores ingresos, al trabajar simultáneamente para varias plataformas y al poder efectuar más horas al no estar sometidos a las limitaciones del marco laboral.

Así, los dos objetivos distan de estar plenamente conseguidos hoy, tras dos años de vigencia de la norma. Pero esto no quiere decir que estemos ante una ley fallida, ni mucho menos, sino que ésta tiene varios elementos positivos a considerar. El primero es que, nos ha puesto en la vanguardia de los Derechos laborales de los países desarrollados, al ser España uno de los primeros en aprobar una ley sobre el trabajo en plataformas. Somos, además, de los pocos que hemos regulado la gestión algorítmica, en esta misma norma. Se trata por cierto de dos materias sobre las que la Unión Europea está tramitando sendas normas en estos momentos. El problema existía, y sus causas fueron bien diagnosticadas y tratadas de una forma no desdeñable.

La norma está técnicamente bien redactada, aunque se utilizó una técnica común en nuestro Derecho del Trabajo, la presunción de laboralidad, que no tuvo el impacto que se esperaba. Es una

materia nueva, y no había precedentes sobre cómo afrontarla.

Lo limitado de los efectos se debe por una parte a la posición de algunas plataformas, que interpretan que la regulación vigente les permite seguir con su modelo tradicional de trabajo autónomo en la medida y por otra parte a las peculiaridades de la demanda de estos servicios. Ambos son elementos externos a la norma, y seguramente el error del legislador fue no haberlos valorado adecuadamente. También es posible que se generaran demasiadas expectativas.

No cabe duda de que aprobar esta norma fue una idea con luces y sombras y que subyacía una buena voluntad en los interlocutores sociales que la originaron. A la vista de la situación actual, parece razonable una reflexión profunda sobre los siguientes pasos. Una opción es limitarse a dejar el futuro en manos de la administración laboral, de las organizaciones de trabajadores; y, también, de una construcción jurisprudencial que está tardando demasiado. Otra opción, que parecería interesante, es plantearse modificar la norma para dotarla de mayor flexibilidad en el modelo, atendiendo a la complejidad de las necesidades no sólo de los *riders*, sino de las compañías del sector. Seamos conscientes de que el bienestar de los unos es indisoluble de la buena marcha de las otras, y que ésta requiere que se atienda a la dificultad de rentabilizar este servicio, ya que el consumidor no está en general dispuesto a pagar su valor real.