



Se aclara la contratación laboral de las plataformas digitales



Febrero 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Marta de la Morena

Abogada de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
marta.de_la_morena.pinto@pwc.com

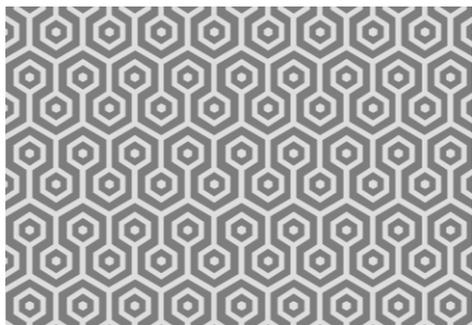
La aprobación de la Ley Rider en el año 2021 se hizo con una intención muy clara: evitar una práctica generalizada en el sector del *delivery* consistente en la contratación de los *riders* que repartían la comida a los clientes finales como trabajadores autónomos, a través de contratos de servicios no laborales. Esta contratación fue un elemento esencial en el modelo de negocio de las mayores plataformas de reparto de comida a domicilio, pero fue rechazada por numerosos sectores, incluyendo grupos de *riders*, sindicatos, administración laboral e Inspección de Trabajo. Todos éstos consideraban que se trata de fraude en la contratación laboral, puesto que la relación que se establecía entre repartidores y plataformas presentaba las notas características de un contrato de trabajo, por más que el uso de algoritmos podía ocultar algunas de éstas.

Las plataformas se resistieron a esta calificación, y defendieron su modelo de contratación, que consideraban no sólo más flexible para las empresas y adecuado para los trabajadores, sino también conforme a Derecho, puesto que faltaban los elementos característicos de la subordinación. La Inspección de Trabajo no lo entendió así, y comenzó una pugna que se tradujo en sanciones y en pronunciamientos judiciales que, si bien al principio

dudaron, terminaron por inclinarse sistemáticamente por la calificación de laboral de los servicios de los *riders*. El Tribunal Supremo, con su sentencia de 23 de septiembre de 2022 terminó con el debate judicial, declarando la condición de trabajador dependiente de este colectivo.

Esta interpretación fue compartida por los interlocutores sociales, y fue la base del acuerdo de marzo de 2021, cuyo contenido se aplicó mediante la Ley 20/2021, conocida como Ley Rider, llamada a cambiar radicalmente la situación del sector. Pero esta norma no impuso una calificación automática de laboralidad, sino que introdujo una presunción de ésta, que facilitaba esta conclusión, pero no la imponía.

Las plataformas reaccionaron de manera desigual. Alguna abandonó directamente el mercado español, desconectando a los *riders*; otras optaron por contratarlos laboralmente; otras adoptaron sus modelos contractuales para asegurar que seguían siendo autónomas; otras, en fin, optaron por contratar los servicios de empresas de reparto o transporte, que a su vez contrataban a los *riders* como asalariados, en lo que se conoce como empleo de flota. Así, tras la Ley Rider subsistieron tres modelos de contratación de estas personas: como autónomos, como asalariados o mediante colaboración interempresarial.



El modelo laboral, el promovido por el legislador, no ha dado lugar a problemas legales. No así los otros dos, que han sido cuestionados por trabajadores y administración laboral. De esta manera, tampoco consiguió la ley su objetivo de aclarar la cuestión de la contratación de este personal, proporcionando seguridad jurídica a todos los implicados. Esto parece estar cambiando.

En diciembre de 2023 una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Cataluña ha admitido la legalidad del llamado modelo de flota, al rechazar que, en ese caso, éste constituya una cesión de trabajadores de las prohibidas por el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Una sentencia interesante en la que el tribunal analiza con detalle las distintas relaciones jurídicas generadas para concluir que faltan los elementos que identifican esta práctica ilegal.

A mediados de enero de este año se ha producido una sanción contra otra plataforma, que es la primera ocasión en la que la Inspección de Trabajo ha valorado su nuevo modelo de contratación de los *riders*, que seguían siendo autónomos. La ausencia de un pronunciamiento de ésta en contra de la legalidad de este modelo había sido, de hecho, uno de los principales argumentos usados por esta empresa para defender su posición. Ahora ésta no puede sostenerse más, so pena de afrontar importantes sanciones que pueden ser no sólo administrativas sino incluso penales, tras la introducción de un nuevo supuesto de delito contra los

derechos de los trabajadores hace unos meses precisamente para vencer la resistencia de algunas empresas de este sector a aplicar la presunción de laboralidad de la Ley Rider.

De esta manera, y aunque estamos todavía faltos de un pronunciamiento judicial que apoye o anule esta sanción, lo cierto es que parece que la cuestión de la contratación de los *riders* se está aclarando. De los tres modelos aplicados por las plataformas, hay dos cuya legalidad se acepta, el de la contratación laboral y el de flotas; no así el del trabajo por cuenta propia, ni siquiera tras los intentos de ajuste para potenciar los elementos de autonomía y debilitar los de subordinación.

Esto supone un avance indudable, aunque es claro que llega tarde, y que la situación de inseguridad debería haberse evitado. Es cierto que nos encontramos en la frontera del Derecho del Trabajo, ante fenómenos disruptivos que se alejan de lo conocido, también lo es que las plataformas han demostrado ser unas empresas especialmente combativas y resilientes, numantinas en su rechazo al modelo laboral podríamos decir. Pero es igualmente verdad que hemos llegado a esto por fallos en el diseño de la norma (que no ha alcanzado sus fines de calmar las aguas en la calificación de los servicios de los *riders*), y por los retrasos en la administración y la jurisdicción laborales. Cuando nos enfrentamos a problemas tan complejos, tenemos que ser mucho más eficientes en las respuestas.