

esade

Foro de Humanismo
Tecnológico

INFORME

Ley Rider. Un año después

En colaboración con:



Octubre, 2022

BIENVENIDA

Un año de “Ley Rider”:

UNA LEY NECESARIA PARA DOTAR DE SEGURIDAD JURÍDICA AL SECTOR

Patrik Bergareche Sainz de los Terreros,

director general Just Eat España

El tiempo en el ámbito de la tecnología y la esfera política parece cada vez más acelerado. Cada día nos encontramos con anuncios de nuevas innovaciones digitales o con debates sobre nuevas leyes en un torbellino que en muchas ocasiones nos impide parar el paso, levantar la cabeza y analizar dónde y cómo estamos y hacia dónde nos gustaría ir como sociedad. Este informe busca romper esta dinámica, pretende hacer una pausa para que podamos analizar cómo ha sido este primer año de vigencia de la “Ley Rider”, qué efectos ha tenido en el sector y hacia donde deberíamos caminar las plataformas digitales que nos dedicamos al reparto a domicilio en Europa.

En Just Eat España lo tenemos claro: defendemos que las plataformas debemos conjugar la innovación tecnológica que nos caracteriza con la salvaguarda de los acuerdos sociales que nos han llevado a disfrutar de un espacio de progreso económico basado en el equilibrio social como es la Unión Europea. Y por encima de todo, es esencial poder operar en un terreno de juego de normas de competencia claras que nos permitan a las empresas centrarnos en lo que realmente importa: la creación de riqueza y empleo.

Es en este contexto donde Just Eat manifestó su respaldo a la “Ley Rider”. Una ley que tiene por finalidad dotar a un sector tan estratégico y esencial como es el del reparto a domicilio de seguridad jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores. Una ley que fue fruto del diálogo social, y que fue un próximo paso lógico a la jurisprudencia sentada por nuestro Tribunal Supremo sobre la cuestión de la laboralidad de los llamados *riders*.

Un año después de su entrada en vigor, todos nos hemos hecho la misma pregunta: ¿ha servido para algo la “Ley Rider”? La respuesta es categóricamente sí. Esto ha quedado demostrado por este estudio independiente elaborado por uno de los centros de pensamiento que más autoridad tiene sobre la materia como es Esade y su Foro de Humanismo Tecnológico, que cuenta con una figura de prestigio a la cabeza como José María Lassalle. El papel de Just Eat en este estudio ha sido de colaborador, para lo cual hemos puesto a disposición del Foro nuestros datos que ilustran nuestra propia experiencia aplicando los elementos de esta ley.

Finalmente, creo que el conjunto del sector puede estar enormemente satisfecho no sólo porque tengamos una respuesta positiva a la pregunta de si la “Ley Rider” ha sido útil o no, si no también porque la experiencia española apunta un hito sin precedente en el desarrollo regulatorio con afectación en el entorno de plataformas. Gracias al marcado acercamiento científico del informe sobre la validez de la ley, estoy convencido de que inspirará futuras regulaciones sobre la cuestión en nuestro continente, incluida la inminente Directiva Europea de condiciones laborales en plataformas digitales. Así nuestro sector continuará marcando el camino de modelos de negocio de plataformas que prosperen en el ámbito económico sin menoscabar la búsqueda del equilibrio social en Europa.

1. Presentación

La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, más conocida como *ley rider*, ha cumplido un año de vida. En tan corto periodo de vigencia se ha puesto de manifiesto que las críticas volcadas sobre la oportunidad de regular las plataformas de reparto carecían de justificación.

Al día de hoy, el sector no ha colapsado. Tampoco se ha perjudicado objetivamente la situación laboral de los repartidores. Una y otra eran las principales objeciones que planteaban quienes se oponían a la ley y no se han cumplido.

Durante la negociación previa entre los agentes sociales y el gobierno, se desató un fuerte debate sobre la misma, que involucró a los medios de comunicación y a las redes sociales. Algunas de las plataformas de *delivery* se alinearon en contra de la ley. Glovo, Deliveroo y Uber Eats denunciaron que ponía en riesgo el desarrollo de un sector que aportaba, entonces, más de 700 millones de euros al PIB español. Otras, como Just Eat y varias empresas más del sector, defendieron la oportunidad de fijar un marco regulatorio que diera una cobertura laboral a los repartidores. En ello, coincidieron con la CEOE y los sindicatos, que apoyaron al gobierno desde el principio en el desarrollo de la iniciativa legal.

Un año después de ser aprobada la ley *rider*, el debate sigue, aunque el volumen de conversación y el ruido en torno a ella se han reducido. Empresas como Deliveroo han abandonado el país y otras, como Getir, el decacorn turco, se han establecido cumpliendo la Ley desde el inicio.

La mayoría de estas empresas han incrementado notablemente el peso de la contratación indefinida dentro de su actividad. Lo mismo que las numerosas plataformas ligadas a la estructura empresarial de gigantes como Amazon.

Quien persiste en su oposición a la ley es Glovo. Se resiste a aplicarla y desarrolla una estrategia de contratación de autónomos que sufren el resto de plataformas, que ven reducido su beneficio marginal al asumir los costes de contratar a sus repartidores mientras que sus competidores no lo hacen. De este modo, no se desvía de las prácticas empresariales que seguía antes de la entrada en vigor de la ley: no da de alta a sus repartidores en la Seguridad Social; acumula multas millonarias de la Inspección de Trabajo, la última de 79 millones de euros, y se enfrenta a que el Ministerio de Trabajo inste a la fiscalía del Estado para que lo investigue penalmente por contratar autónomos como repartidores.

Más allá de la evolución de la posición de las plataformas del sector, hay que destacar que, desde la entrada en vigor de la ley, el panorama del *delivery* está cambiando en nuestro país, aunque en una dirección contraria a la que vaticinan los críticos de la regulación.

2. Introducción

Este informe evalúa los efectos que ha tenido la entrada en vigor de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, llamada *ley rider*, sobre el sector de las plataformas de reparto (*delivery*) en España. El documento no pretende ser exhaustivo ni alcanzar resultados concluyentes debido a las evidentes restricciones que impone el escaso tiempo de aplicación de la norma.

La metodología empleada para la elaboración de este estudio es una combinación del análisis de información de distintas fuentes y la participación de agentes públicos y privados implicados en el sector de las plataformas digitales de reparto. Su participación en el informe se ha concretado a través de reuniones y la aportación de información y datos estadísticos.

Los datos analizados, que son escasos pero sintomáticos, proceden de fuentes estadísticas oficiales proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Tesorería de la Seguridad Social, así como por el Sistema de Análisis de Balances Ibéricos. También se ha analizado otra documentación de referencia relacionada con el tema objeto de estudio, que está debidamente referenciada en la bibliografía anexa y en las notas a pie de página que aparecen a lo largo del trabajo.

Finalmente, el documento eleva una serie de recomendaciones orientadas a contribuir a la mejora y la garantía de cumplimiento de las condiciones y derechos laborales de los trabajadores del sector *delivery* en España.



3. La aprobación de la ley *rider*, un paso hacia el humanismo tecnológico

Si queremos hacer balance de este año de vigencia de la ley *rider* hay que recordar de dónde venimos y destacar qué se buscó con ella, que fue, básicamente, revertir la situación de vulnerabilidad que padecían la mayoría de los repartidores que operaban dentro de plataformas de *delivery*.

Una situación denunciada por sindicatos y medios de comunicación. La confirmó el Tribunal Supremo en la sentencia 805/2020, de 25 de septiembre. En ella se calificó de precaria la actividad de los repartidores porque primaban los intereses privados sobre los colectivos. La causa estaba en un diseño empresarial de las plataformas que circunvalaba los derechos sociales y laborales de los repartidores como parte del modelo de negocio.

Para cambiar esta situación y clarificar el status profesional de los *riders*, la ley modificó la relación de dependencia-subordinación que se daba dentro de las plataformas basadas en el uso de datos y algoritmos a través de dos medidas:

Primero, presumir la laboralidad de los repartidores mediante la incorporación de una Disposición Adicional vigesimotercera al Estatuto de los Trabajadores. Para ello, deben concurrir tres requisitos: (i) debe tratarse de una actividad de reparto “de cualquier producto de consumo o mercancía”; (ii) la empresa empleadora debe ejercer las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita mediante una plataforma digital y (iii) debe utilizarse un algoritmo para gestionar el servicio o las condiciones de trabajo. La regla aplica únicamente a las plataformas digitales de reparto, dejando fuera de la regulación al resto de las plataformas.

Segundo, reconocer un derecho sindical de los trabajadores de cualquier empresa -plataforma o no-, a conocer las reglas algorítmicas que inciden en las condiciones que definen el trabajo por cuenta ajena. A tal fin se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con estas iniciativas, el legislador ha adaptado la relación de dependencia-subordinación de los repartidores a un entorno tecnológico.

Lo ha hecho conforme al objetivo de renovación de los presupuestos del Pilar Social Europeo que inspiran la propuesta de Directiva de mejora de las condiciones del trabajo en plataformas digitales aprobada el pasado mes de diciembre de 2021 por la Comisión Europea.

Una iniciativa que está ahora en proceso de debate dentro del trámite de trilogos que regula la aprobación de directivas y reglamentos entre la Comisión, el Consejo y el Parlamento.

La apuesta de España por una transformación digital de su economía que sea coherente con los valores constitucionales y la protección de los derechos individuales y colectivos, aparece expresamente referida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de 27 de abril de 2021.

Un objetivo que inspira la ley *rider* y plasma el humanismo tecnológico que está detrás de la Carta de Derechos Digitales española de 21 de julio de 2021.

La propia Carta apela directamente a los “procesos de reflexión que se están produciendo a nivel europeo” y que favorecen que nuestro continente protagonice “un proceso imprescindible a nivel global” que garantice “una digitalización humanista, que ponga a las personas en el centro”¹.

De acuerdo con ello, el humanismo tecnológico favorece modelos de empresa que utilicen intensivamente la transformación digital de sus estructuras conforme a principios éticos que respeten los derechos laborales y las prestaciones sociales de los trabajadores.

La ley *rider* asume este marco narrativo y los presupuestos que animan la reforma del Mercado Digital Europeo promovida reglamentariamente. Con ello se fomenta la competitividad innovadora de nuestras plataformas desde la premisa ética de que no dañen la dignidad de los trabajadores ni primen la gestión algorítmica sobre los intereses de la persona, que seguirán prevaleciendo sobre decisiones automatizadas que afecten a las condiciones de trabajo.

Como señala la Unión Europea al describir las metas digitales para 2030: “Europa aspira a capacitar a las empresas y a las personas para un futuro digital sostenible, más próspero y centrado en el ser humano”.

Tesis reiterada el pasado 26 de enero de 2022 en la declaración solemne interinstitucional sobre derechos y principios digitales para la Década Digital. En ella se establece que “las tecnologías digitales deben proteger los derechos de las personas, sustentar la democracia y garantizar que todos los actores del sector digital actúen con responsabilidad y seguridad”.

Algo que en el ámbito laboral se traduce concretamente en que la tecnología debe unir y no dividir a las personas al crear “condiciones de trabajo justas”².

1 https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf

2 <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030-es>

4. La ley rider como modelo de protección basado en “condiciones de trabajo justas”

La transformación del trabajo en las sociedades postindustriales está en el origen del problema que tratan de resolver tanto la ley rider como la futura Directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales.

Se trata de un problema relacionado con modelos de negocio que utilizan de forma intensiva la tecnología asociada a datos y al uso de algoritmos³. Estos inicialmente favorecieron un diseño de economía colaborativa basada en el uso de internet entre personas que prestaban o compartían bienes y servicios infrautilizados.

Con el tiempo se transformó la esencia colaborativa y surgió lo que Nick Srnicek define como capitalismo plataformizado⁴. Este se basa en la *gig economy* que desarrollan plataformas que prestan servicios de transporte, reparto, mensajería o microtarefas *online* que no reciben “el mismo tratamiento jurídico-fiscal, administrativo, laboral, Seguridad Social, etc.- que las demás actividades económicas”⁵.

La expansión del empleo por medio de plataformas digitales experimentada durante los últimos años ha traído consigo una preocupación creciente por la protección que ofrecen a quienes trabajan a su servicio⁶. Esta cuestión ocupa un lugar central en el debate público en España, donde el trabajo en la economía de las plataformas es un fenómeno afianzado y crecientemente importante. No existen fuentes estadísticas oficiales a nivel nacional sobre esta forma de empleo⁷, pero los resultados que arrojan las investigaciones internacionales son muy ilustrativos. Una de las

3 Resnikoff, J., *Labor's End. How the Promise of Automation Degraded Work*, University of Illinois Press, 2021; Jarret, K., *Digital Labor (Digital Media and Society)*, Polity Press, 2022 o Aguilar, R.A., *El trabajo a través de plataformas digitales. ¿Autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*, Ediciones Olejnik, Santiago de Chile, 2021.

4 Srnicek, N., *Platform Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 2017.

5 Ginés i Fabrellas, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2021, p. 28.

6 Véase, como referencia, “Plataformas digitales y teletrabajo: una nueva forma de precariedad laboral”, *The Conversation*, 16 de junio de 2021.

7 Marina Gómez y Laura Hospido denuncian en un artículo reciente los retos que supone para la cuantificación del trabajo en plataformas digitales la falta de información fiable y exhaustiva. Véase “El reto de la medición del trabajo en plataformas digitales”, *Boletín Económico 1/2022*, Banco de España. *El informe El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*, publicado en 2020 por Digital Future Society, también da testimonio de la ausencia de fuentes estadísticas nacionales sobre empleo por medio de plataformas digitales.

fuentes más citadas es el proyecto de investigación COLLEEM⁸, promovido por la Comisión Europea, según el cual, en el año 2018, cerca del 2,6% de la población activa en España tenía su trabajo principal a través de plataformas digitales. Si se considera a quienes trabajan en ellas de forma esporádica, ese porcentaje se incrementa hasta el 18%⁹. España era entonces el segundo país de la Unión Europea con mayor proporción de trabajadores empleados en este ámbito de actividad.

La polémica sobre la naturaleza jurídica del trabajo *offline* en plataformas comenzó con la decisión de la *Labour Commissioner of the State of California* de 3 de junio de 2015 en el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies* y está detrás de la litigiosidad judicial que se reprodujo a nivel internacional¹⁰. También en España, donde a pesar de que la primera instancia fue contradictoria, la mayoría de los juzgados de lo social y de los tribunales superiores se decantaron por definir el trabajo humano *offline* que se daba en las plataformas de reparto como una relación laboral¹¹.

La sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 unificó la jurisprudencia española al reconocer la existencia de una relación laboral entre un repartidor y la plataforma Glovo¹².

Esta circunstancia allanó el camino que condujo a la aprobación de la ley *rider* en mayo de 2021. A ello contribuyeron, también, la alarma social provocada por numerosas denuncias en los medios de comunicación, así como a movilizaciones sindicales promovidas con el propósito de poner fin a situaciones de vulnerabilidad que acompañaban la actividad de los repartidores¹³.

La suma de todo ello facilitó que se impulsara un diálogo entre gobierno -liderado por el Ministerio de Trabajo y con la colaboración del Ministerio de Economía- y agentes sociales, que comenzó en otoño de 2020.

Desde el principio, la negociación fue tensionada por algunas plataformas de reparto que, incluso, se desmarcaron de las tesis de la patronal. Esta actitud que ya referimos más arriba, no impidió que el diálogo fructificase con un acuerdo de gobierno, sindicatos y CEOE que sentó las bases de la redacción del Real Decreto Ley 9/2021, de 11 mayo, que luego fue convalidado como proyecto de Ley el 20 de julio de 2021, con más apoyo que la mayorías que respaldan normalmente las iniciativas de la coalición de gobierno¹⁴.

Transcurrido un año desde la entrada en vigor de la ley, es indudable que ha tenido un claro impacto normativo que ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y hacerlas más justas. Lo analizaremos más adelante con detalle. Ahora basta apuntar que la ley ha conseguido que se reduzca el entorno de vulnerabilidad y precariedad

8 <https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>

9 Pesole, *et al.* (2018)

10 Todolí Signes, A., "El impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo", 2015, IUSLabor 3 y Todolí Signes, A. y Hernández-Bejarano, M., (eds.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Arazandi, Pamplona, 2018.

11 Pérez del Prado, D., "La dimensión personal de la negociación colectiva en la economía de plataformas: la perspectiva española", en Miranda Boto, J. M., y Brameshuber, E., (directores), *Negociación colectiva y economía de plataformas. Una herramienta tradicional para nuevos modelos de negocio*, Ediciones Cinca, 2022, pp. 224-226.

12 *Ibidem*, pp. 220 y 224-226.

13 [informe_no_habra_futuro_para_impresion.pdf](#) (ugt.es); [El-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-UGT-y-analisis_presion_politica_social_plataformas_reparto-informe.pdf](#) (ugt.es)

14 La ley *rider* obtuvo en el Congreso, 195 votos a favor (PSOE, Unidas Podemos, ERC, PNV, EH Bildu, Junts, PDCAT, CUP, Mas País-Equo, Compromís y Nueva Canarias), 151 en contra (PP, Vox, Cs, UPN y Foro Asturias) y 4 abstenciones (BNG). Finalmente, fue aprobada en el Senado el 15 de septiembre de 2021 en el Senado con 153 votos a favor, 107 en contra y 1 abstención, repitiéndose el posicionamiento de los grupos parlamentarios tal y como que se había producido en el Congreso unas semanas antes.

que caracterizaba el desarrollo de su actividad. No sólo porque ha aumentado significativamente el número de los trabajadores que reciben una retribución ajustada, al menos, al salario mínimo, sino que ahora disfrutan de derechos laborales y prestaciones sociales que antes no tenían.

Por otro lado, el reconocimiento de un derecho a la transparencia algorítmica a favor de sus representantes sindicales, es un avance que debe ser puesto en valor a la hora de definir, dentro de la *gig economy* plataformizada, cuáles son las condiciones de trabajo justas.

El impacto presente es todavía limitado. Hablamos de un derecho pro futuro. No solo porque protege al trabajador frente a decisiones automatizadas de la empresa que le perjudiquen, sino porque atribuye a los sindicatos un derecho de negociación sobre sus condiciones laborales, que se extiende a todas las empresas, sean, o no, plataformas. Es más, nos encontramos ante un derecho cuya evolución futura, especialmente en contacto con la propuesta de directiva que está debatiéndose en Europa, puede llegar a fundamentar configuraciones novedosas del derecho del Trabajo en entornos digitalizados que están por explorar y definir.

Ya dijimos que las plataformas nacieron de la gestión masiva de datos. Esta innovación en sus modelos de negocio ha conducido a que la mayoría de las empresas asuman también procesos de transformación digital de sus organizaciones a partir del uso generalizado de algoritmos. Esto hace que en la actualidad buena parte de las decisiones que afectan al trabajo humano estén automatizadas.

Fijar un derecho de transparencia algorítmica que proteja al conjunto de los asalariados de nuestro país, es un importante avance social que nace de los presupuestos éticos del humanismo tecnológico. No hay que olvidar que éste defiende que la centralidad humana no se vea perjudicada por procesos maquínicos, sino facilitada y puesta en valor. Algo que pasa por garantizar que las condiciones de trabajo dentro de ecosistemas de empresa digitalizados sean justas. Máxime cuando sabemos que los algoritmos introducen sesgos desde los que se supervisan las actividades humanas que se dan dentro de una empresa automatizada.

Una reflexión hecha suya por la ley *rider*, que contribuye a dotar al trabajo de los repartidores de condiciones justas que antes se veían comprometidas por la supervisión de los algoritmos de las plataformas en las que trabajaban. Lo constató la referida sentencia del Supremo de 25 de septiembre de 2020 al demostrar que Glovo mantenía medios de control sobre sus repartidores que operaban “sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones del servicio y la geolocalización constante”.

Algo que acredita la jurisprudencia europea en la sentencia del Tribunal de Distrito de Ámsterdam de 11 de marzo de 2021 en dos casos relacionados con Uber y Ola y que, antes, la OIT destacó en 2019 cuando dijo que el “ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos debe regularse para proteger la dignidad de los trabajadores”. Y es que el “trabajo no es una mercancía; así como el trabajador no es tampoco un robot”¹⁵.

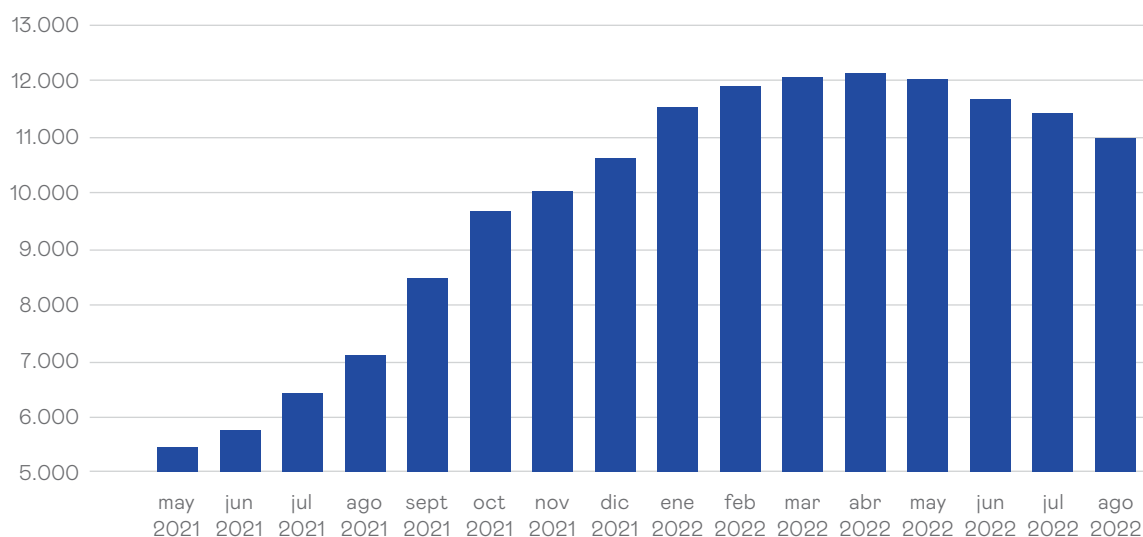
15 International Labour Office, *Work for a brighter future-Global Commission on the Future of Work*, ILO, Geneva, 2019, p. 43, en [Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/Work-for-a-brighter-future)

5. Impactos de la Ley 12/2021, un año después de su entrada en vigor

Este apartado se propone examinar someramente los efectos de la Ley 12/2021, con las limitaciones evidentes que impone el año escaso en que la norma ha estado en vigor, que no constituye un espacio de tiempo suficiente como para alcanzar resultados concluyentes, pero que basta para poder hacer un primer balance de algunas de sus consecuencias prácticas, que ya son visibles y que se analizan a continuación, tomando como referencia el período comprendido entre los meses de mayo de 2021, cuando se publicó el Real Decreto-ley 9/2021, del que procede la ley *rider*, y agosto 2022.

En primer lugar, podemos decir que la nueva norma ha tenido un impacto positivo en términos de laboralización del sector *delivery*. **La evidencia es contundente: el número total de trabajadores del sector *delivery* sujetos a un contrato laboral se ha duplicado, pasando de 5.464 en mayo de 2021 a 10.980 en agosto de 2022 (gráfico 1).**

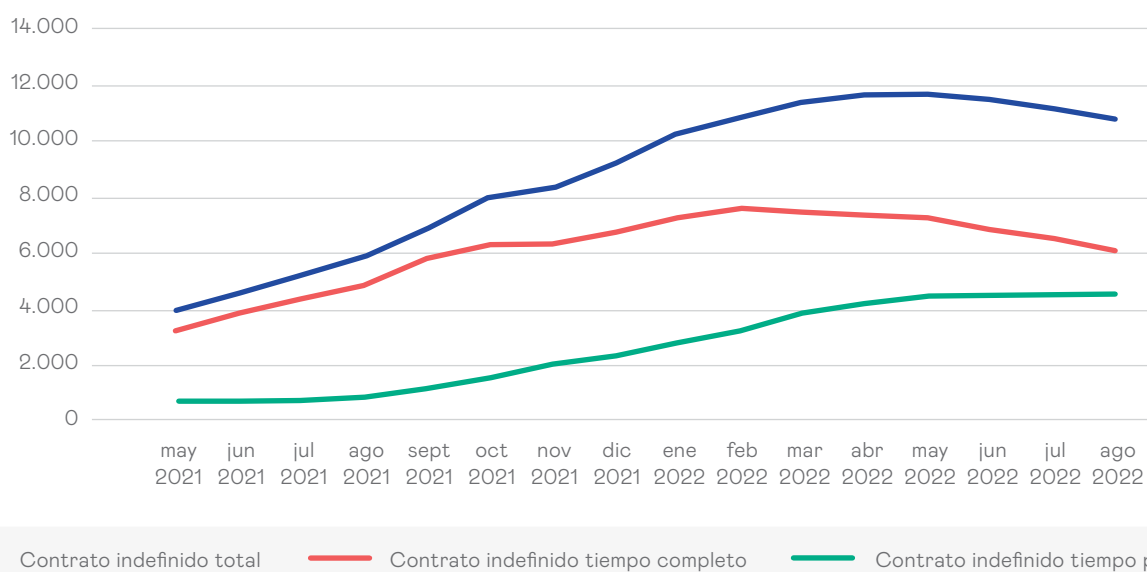
Gráfico 1. Evolución del número total de trabajadores del sector *delivery*



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

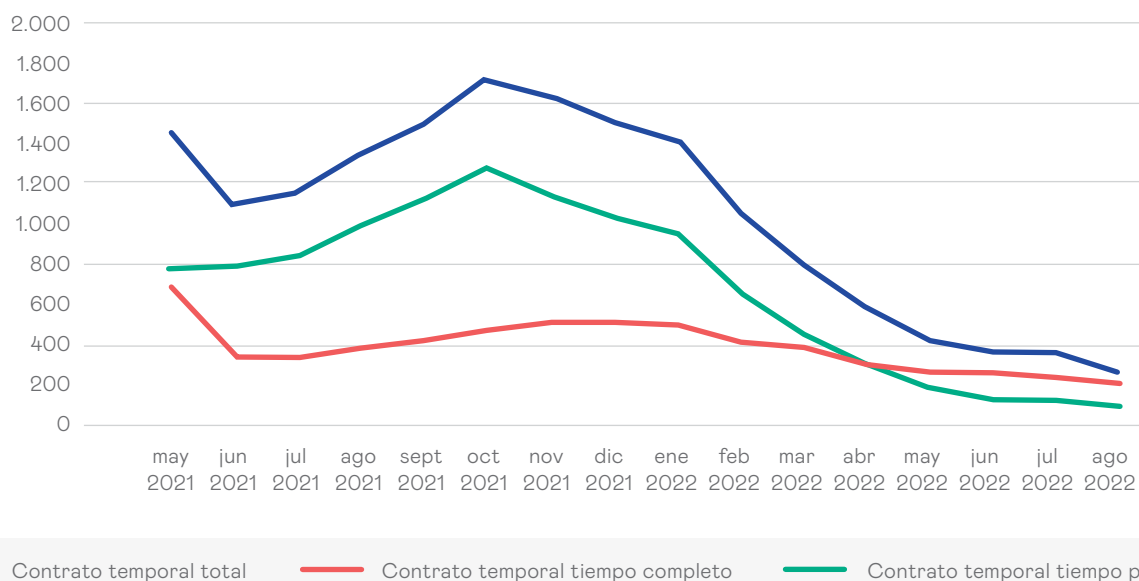
La mejora también ha sido evidente en términos cualitativos, siendo la mayoría de los nuevos trabajadores de carácter indefinido. Su incremento ha sido superior al 167% en el período de tiempo de referencia, pasando de representar, sobre el total de trabajadores con contrato laboral del sector, un 73,42% al 97,78%. El aumento ha sido particularmente intenso en el caso de los trabajadores con contratos con jornada laboral a tiempo parcial, si bien, en términos absolutos, los que tienen contratos con jornada a tiempo completo constituyen la mayoría (gráfico 2).

Gráfico 2. Evolución del número de trabajadores indefinidos del sector *delivery* por tipo de jornada (mayo 2021-agosto 2022)



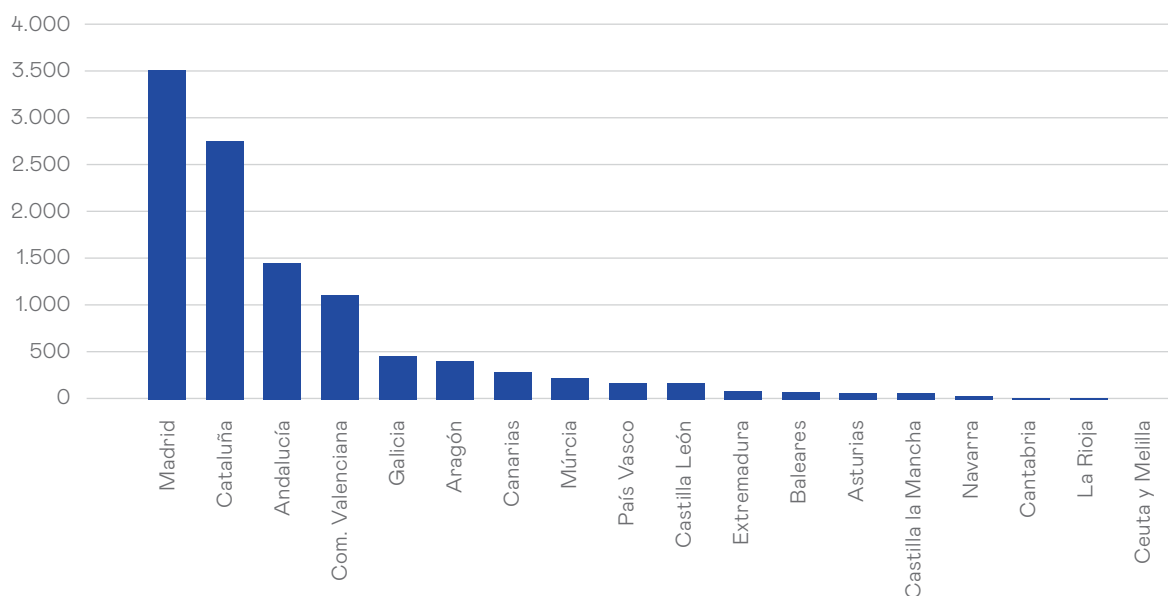
La otra cara de la moneda son los trabajadores con contratos temporales, que han caído más de un 83% en el período analizado. Esta contracción ha sido visiblemente más intensa en el caso de los contratos a tiempo parcial (gráfico 3).

Gráfico 3. Evolución del número de trabajadores temporales del sector *delivery* por tipo de jornada (mayo 2021-agosto 2022)



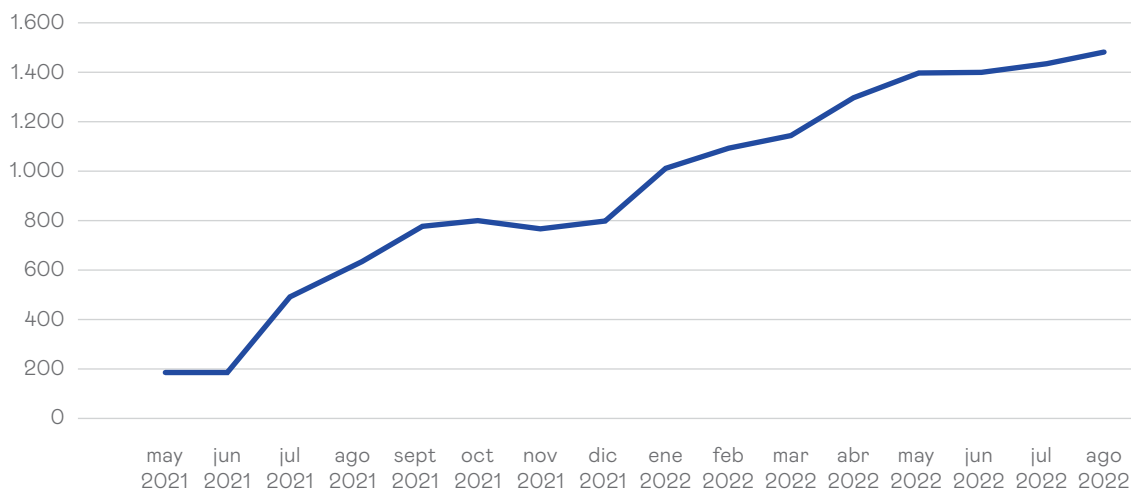
A nivel autonómico, todas las comunidades, a excepción de Cantabria, País Vasco y Castilla y León, han experimentado aumentos en el empleo por cuenta ajena *delivery*. **Cataluña y Madrid son, con diferencia, las regiones con más trabajadores asalariados *delivery* y a ellas se ha añadido Andalucía, que es donde más ha crecido este tipo de empleo entre mayo de 2021 y agosto de 2022 (gráficos 4 y 5).**

Gráfico 4. Número total de trabajadores del sector *delivery* en las distintas comunidades autónomas (agosto 2022)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Gráfico 5. Evolución del número total de trabajadores del sector *delivery* en Andalucía (mayo 2021 - agosto 2022)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

En segundo lugar, conviene destacar que **el proceso de laboralización experimentado en el sector *delivery* tiene un impacto en términos de aumento de ingresos de las arcas de la Seguridad Social a través del incremento de las cotizaciones empresariales**. Es difícil hacer cálculos precisos puesto que no disponemos de datos sobre salarios, pero, tomando como referencia una base de cotización de 1.000 euros al mes, y teniendo en cuenta que desde la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021 el número de asalariados en el sector *delivery* ha aumentado en 5.516, la Seguridad Social habría obtenido ingresos adicionales en concepto de cotizaciones empresariales por un valor de más de 4,7 millones de euros.

En tercer lugar, un comentario con respecto a la facturación de las empresas del sector *delivery*. El tiempo dirá si efectivamente la aprobación de la ley *rider* ha supuesto una reducción de los ingresos de las empresas del sector, tal como se anticipaba. Con apenas un año en funcionamiento, es difícil deducir cuáles están siendo las implicaciones específicas de la norma en la facturación de las empresas de *delivery*, pero sí podemos anticiparlas, tomando como referencia el impacto que han tenido otros sucesos relevantes para el sector. Hablamos de la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, del Tribunal Supremo, que consagró la laboralidad de los *riders* antes de la aprobación de la ley 12/2021. Según datos de Just Eat referidos a las empresas del ámbito *food delivery*, su facturación alcanzó los 1079 millones de euros en 2021, lo que suponía un incremento del 15,9% con respecto al año 2020. Otras fuentes, como NPD Group, calculan que la facturación de 2021 fue de 2600 millones de euros, un 80% por encima de la cifra registrada dos años antes. Con las adecuadas salvedades derivadas de la heterogeneidad de las fuentes estadísticas, y, de nuevo, haciendo un paralelismo con el impacto de la mencionada sentencia, se puede afirmar que **la ley *rider* no ha tenido un impacto negativo en la facturación de las empresas del sector**.

Más allá de estos impactos más o menos cuantificables, hay otros aspectos difíciles de ver pero que también son positivos. El que reviste mayor relevancia tiene que ver con la mejora de las condiciones laborales de los *riders*, que hoy disfrutan de un marco legal más garantista, en el sentido de que les permite disfrutar de derechos y prestaciones de los que hasta ahora carecían, gracias a la presunción de laboralidad fijada por la ley (tabla 1): una retribución ajustada al salario mínimo interprofesional que es compatible con unos incentivos profesionales pactados con el empleador y, por tanto, con una planificación de ingresos mensuales; vacaciones pagadas; excedencias; permisos retribuidos de maternidad y lactancia; jornadas con un máximo temporal; bajas laborales por enfermedad y accidente; así como derecho de desempleo, sindicación y negociación colectiva a través de sus representantes. La tabla 2 recoge la comparación, en términos de cobertura de prestaciones por desempleo, entre los *riders* autónomos y los asalariados, que es muy ilustrativa de la mejora experimentada.

Tabla 1. **Comparativa autónomo vs. asalariado: derechos adquiridos**

	Autónomo	Empleado
Baja laboral	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Vacaciones pagadas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Planificación de ingresos mensuales	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ingresos por hora trabajada	N.A*	15.200€ año** / c. 10% >SMI
Formación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Plan de carrera profesional	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Afiliación a la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Prevención de riesgos laborales	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Equipamiento y herramientas trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desempleo contributivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desempleo asistencial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Subsidio de desempleo para > 52 años	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

* No aplica, las plataformas que operan en modelos de autónomos, ofrecen una tarifa por pedido entregado que no guarda relación con SMI.

** Sueldo fijado en el acuerdo de condiciones laborales de Just Eat.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Cobertura de prestaciones de desempleo: autónomos vs. asalariados

Autónomo	Asalariado
Cese de actividad (contributivo)	Desempleo (contributivo)
Duración máxima de la prestación: 24 meses	Duración máxima de la prestación: 24 meses
Base de cotización asociada prestación: 1.000 €/mes	Base de cotización asociada prestación: 1.000 €/mes
Cuantía de la prestación: 700 €/mes	Cuantía de la prestación (día 1-180): 700 €/mes Cuantía de la prestación (desde día 181): 600 €/mes
Cese de actividad (asistencial)	Desempleo (asistencial)
✘ Sin cobertura	Duración máxima de la prestación: hasta 30 meses
	Base de cotización asociada prestación: -
	Cuantía de la prestación (día 1-180): 462,21 €/mes
Cese de actividad (mayores 52 años)	Desempleo (subsidio mayores 52 años)
✘ Sin cobertura	Duración máxima de la prestación: hasta edad de jubilación ordinaria (a partir de 65 años)
	Base de cotización asociada prestación: 1.458,37 €/mes
	Cuantía de la prestación (día 1-180): 462,21 €/mes

Fuente: Comisiones Obreras.

Este cuadro hace una comparativa de cuantificación de los derechos que tiene una persona repartidora contratada versus una autónoma y demuestra claramente que **el asalariado tiene unos enormes beneficios económicos en momentos de vulnerabilidad muy relevantes de los que carece el trabajador autónomo.**

Buenas prácticas en el sector *food delivery*: una breve referencia al caso de Just Eat

Vale la pena dedicar un epígrafe, aunque breve, a Just Eat como actor directamente implicado y afectado por la regulación del trabajo a través de plataformas digitales, que puede constituir una buena referencia de buenas prácticas para otros operadores del ámbito de las plataformas *delivery*.

En efecto, Just Eat fue el único gran operador del sector que manifestó su apoyo, desde el principio, a la ley *rider*, considerando la necesidad de diseñar una regulación específica para el sector de las plataformas digitales que presupusiera la laboralidad de los trabajadores e incluyera fórmulas que dotaran de flexibilidad al rígido modelo de trabajador por cuenta ajena.

Tan solo tres meses después de la entrada en vigor de la ley, y tras un año y medio de negociaciones, Just Eat firmó el primer Acuerdo de Condiciones Laborales dentro del sector de plataformas de *delivery* con UGT y CCOO. El acuerdo da cobertura a casi 2.000 trabajadores y establece un salario mínimo de 15.200 euros brutos anuales y una serie de derechos y garantías relacionadas con el entorno digital de la actividad de reparto y en concreto, con el derecho a la desconexión digital, la intimidad frente al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el empleo de sistemas de geolocalización. El convenio también recoge derechos con respecto a la promoción interna, la formación específica en salud y seguridad, los equipos y medios de protección y los seguros de accidentes.

Por último, el convenio presta especial atención a los derechos relacionados con el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, dando cumplimiento a lo previsto en la ley *rider*. Y es que Just Eat concibe el algoritmo de asignación como una herramienta interna de optimización de la productividad, pero que no debe tener capacidad de impactar en los ingresos de los repartidores.

6. El liderazgo europeo de la Ley *Rider*

La protección social de los trabajadores de plataformas digitales ha venido siendo, durante los últimos años, objeto de preocupación y debate en el seno de las instituciones europeas¹⁶. La presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, se comprometió desde el primer momento a “estudiar la forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas¹⁷”. Más recientemente, el Parlamento Europeo hizo pública su Resolución sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas¹⁸, en la que se apelaba a la necesidad de una regulación específica para el empleo por medio de plataformas digitales. Este proceso de reflexión culminó el 9 de diciembre de 2021 con la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales lanzada por la Comisión Europea¹⁹.

La Ley 12/2021 ha tenido una influencia visible sobre la mencionada propuesta de Directiva de la Comisión que se refleja en: (i) una presunción de laboralidad para todos los trabajadores de plataformas digitales (no solo las de reparto, según está previsto en la norma española) que establece “los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”; y en (ii) el reconocimiento del derecho de información sobre el uso de los algoritmos en las plataformas digitales que evita asimetrías de información entre estas y sus trabajadores. Además, se establece la “supervisión humana” de estos sistemas algorítmicos y se reconoce el derecho a la revisión de las “decisiones importantes”, es decir, que afecten “significativamente a sus condiciones de trabajo [de los repartidores]”.

La transposición de la norma a los ordenamientos jurídicos nacionales debe contribuir a conseguir un marco regulatorio mínimamente armonizado con respecto al trato y las condiciones laborales de quienes trabajan por medio de plataformas digitales. En el caso de España, la transposición de la Directiva requerirá de un esfuerzo legislativo para armonizar aquella con lo dispuesto en la ley *rider*. En efecto, la ley *rider* va más allá de lo planteado por la propuesta de Directiva en algunos aspectos. Señaladamente, la norma española extiende el derecho colectivo de información algorítmica a todos los trabajadores gestionados algorítmicamente y no solo a los trabajadores de plataformas digitales. A su vez, la propuesta de Directiva también complementa determinados aspectos de la ley *rider* española, y es que la primera reconoce, para los trabajadores de plataformas digitales, derechos de gestión

16 La comunicación “Una Agenda Europea para la economía colaborativa” (COM(2016) 288 final) es un exponente significativo.

17 “Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024. Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa”.

18 2019/2186(INI).

19 COM(2021) 762 final.

algorítmica de carácter individual, no previstos por la ley *rider*. Así, si el legislador decidiese transponer la directiva manteniendo su configuración, se generaría un doble nivel de protección de los trabajadores: los que trabajan en plataformas digitales, que contarían con derechos de gestión algorítmica individuales y colectivos, y los demás, a los que solo asistiría el derecho colectivo de información²⁰.

Por último, un último comentario con respecto al estado de situación de la tramitación de la propuesta de Directiva. Después de haber sido adoptada por la Comisión el 9 de diciembre de 2021, una vez emitidos los dictámenes del Comité Europeo de las Regiones y del Comité Económico y Social, y con el visto bueno del Consejo Europeo, la propuesta de Directiva se encuentra actualmente en fase de tramitación y debate en el Parlamento Europeo. Es probable que la propuesta reciba el aprobado del Parlamento coincidiendo con la presidencia española de la Unión Europea de junio a diciembre de 2023. Así se ha manifestado desde el Gobierno español. Otra cosa sería la transposición posterior, y es que nuestro país tarda, de media, un año y ocho meses en adoptar las directivas, si bien son numerosas las que se retrasan más de dos años y llevan a España a ser sancionada por ello. En cualquier caso, la directiva no se incorporaría a la legislación española definitivamente antes de 2025.

7. Conclusiones

Después de un año de vida de la ley *rider* podemos destacar las siguientes conclusiones tras el análisis contenido en este informe:

Aspectos positivos:

- Primero, **las condiciones legales y económicas de los repartidores han mejorado**. Estos hoy no solo ganan más sino que están mejor tratados por sus empleadores dentro de la empresa y gozan de una seguridad jurídica como contratados que antes no tenían.

Además, disponen de herramientas de protección sindical y de negociación que no solo incrementan el margen de tutela que antes no tenían, sino que les permite adaptar sus intereses a los cambios de innovación que el uso tecnológico intensivo de los datos y algoritmos pueden llegar a producir.

- Segundo, **la contratación ha aumentado significativamente de forma permanente** y esta circunstancia no ha perjudicado la capacidad de facturación y expansión de un sector que sigue creciendo en términos económicos.

- Tercero, **la alarma social que existía en la opinión pública acerca de la precariedad y vulnerabilidad de los repartidores se ha reducido**, tal y como se percibe en las conversaciones que se propagan por las redes, así como en los debates que incorporan los medios de comunicación.

Además, la polémica sobre la idoneidad de la medida legal se ha visto reducida de forma clara, tanto en las redes como en los medios de opinión. Avanza al respecto un consenso más o menos extendido que sintoniza con los debates europeos y la futura aprobación de la propuesta de directiva sobre mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas que está en tramitación en el Parlamento Europeo.

- Cuarto, **España ha ganado liderazgo en este campo debido al precedente de la Ley Rider**, que ha influido decisivamente en la elaboración de la propuesta de directiva que comentamos.

Con ella, Europa quiere desarrollar un diseño de economía de plataformas en el que la eficacia competitiva de nuestro mercado digital sea plenamente compatible con una visión humanista del trabajo y de las decisiones automatizadas que desarrollen en ellas.

- Quinto, **no ha tenido un impacto negativo en la facturación de las empresas**.

Persisten aspectos de mejora:

- Se debe reforzar la implementación de los mecanismos de cumplimiento de la ley, para evitar posibles situaciones de competencia desleal derivadas del presumible incumplimiento por parte de algunos operadores. La ley debería incorporar indicadores de verificación que ayuden a operadores y reguladores a determinar aquellos supuestos donde efectivamente puede existir autonomía real.
- Se debe avanzar hacia la negociación de un convenio colectivo sectorial que homogenice unas condiciones salariales y de empleo suficientes en el sector. En este sentido, el convenio colectivo de Just Eat constituye una referencia positiva y puede impulsar experiencias similares que contribuyan a generalizar unas condiciones laborales garantistas en el sector.
- Se debe reforzar la cultura del dato y avanzar en el diseño de fuentes estadísticas oficiales que cuantifiquen las principales macromagnitudes del ámbito de las plataformas digitales, pudiendo de este modo disponer de una importante herramienta de medición de impactos, elaboración de proyecciones y diseño de estrategias.

8. Recomendaciones

Primera, adoptar medidas que refuercen la capacidad de control sobre las plataformas que no cumplan con las disposiciones de la ley.

El objetivo ha de ser perseguir malas prácticas basadas en la vulneración de las normas jurídicas para obtener una ventaja competitiva desleal que dañe las reglas de juego que han de ser respetadas por todos los competidores.

La Inspección de Trabajo debe reforzarse y no hay que descartar que se desarrolle la actuación penal propuesta a la Fiscalía del Estado, incidiendo también en medidas que pudieran ser implementadas por las autoridades de competencia.

Segunda, desarrollar una carta de derechos laborales de carácter digital que se incorpore al Estatuto de los Trabajadores y que haga posible que la transformación digital del trabajo se haga sin menoscabo de los derechos sociales y salvaguardando en todo momento un enfoque humanista que preserve al trabajador frente a discriminaciones basadas en decisiones automatizadas.

Tercero, anticipar los escenarios de consenso entre los agentes sociales, las plataformas y los partidos políticos de cara a lograr que la transposición que habrá de afrontarse en un futuro sea un éxito que refuerce la competitividad de nuestro mercado de plataformas.

El desarrollo de proyectos piloto que anticipen escenarios de mejora de la regulación actual, es una vía que activará nuestra capacidad de innovación y de traslación de esta a un uso más eficiente e intensivo de la tecnología cuando se produzca la transposición. Y todo ello habrá de hacerse sin menoscabo de la dignidad de la persona y los derechos digitales que la protejan.

Cuarto, la sensibilización de nuestra sociedad frente a los retos que plantea la economía de plataformas ha de hacerse, también, desde una lógica educativa y formativa dentro de las propias empresas que les lleve a desplegar estrategias de cuidados y promoción internos que les impliquen en el desarrollo de nuevas experiencias del trabajo digital basadas en diseños humanistas que permitan a los trabajadores ensamblar armoniosamente sus expectativas de realización personal con la mejora de la actividad profesional que desarrollen.

esade
Foro de Humanismo
Tecnológico

Do Good. Do Better.