

Close

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Manifestación de *riders* en Barcelona el 3 de marzo de 2021. Shutterstock / OmbraEstudi

Riders: ¿autónomos o asalariados?

14 abril 2021 20:08 CEST

Durante los primeros meses de 2021 cientos de repartidores (*riders*), se concentraron en diversas ciudades españolas para protestar contra la futura *ley de riders*. Los manifestantes reclamaban ser regulados por ley como trabajadores “autónomos digitales”, reivindicando la ampliación de sus derechos y mostrando a la vez un rechazo frontal a su reconocimiento como asalariados.

Estas movilizaciones han sido atípicas pues las reivindicaciones de los *riders* coinciden con las de las plataformas digitales dedicadas al reparto de paquetería y de comida a domicilio, como Glovo, Amazon Flex o Deliveroo.

Los *riders* realizan tareas presenciales de reparto pero, a diferencia de otros trabajadores del sector del transporte y la distribución, su nexo de unión con las distribuidoras y los clientes es una plataforma virtual. Vienen a formar parte de un modelo de trabajo emergente, que adopta múltiples formas y se extiende con una rapidez vertiginosa: el trabajo de plataformas.

Gracias a las nuevas tecnologías este modelo multiplica las posibilidades de intermediación entre las empresas que ofrecen sus productos y los clientes o usuarios que los demandan.

Autor



Nuria Pumar Beltrán

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de Barcelona

Falsa flexibilidad y mucho control

Quizás las movilizaciones en contra de la ley española para los trabajadores de las plataformas digitales puedan explicarse por:

- El temor de los trabajadores a perder ciertas ventajas de flexibilidad, asociadas a la figura de pequeños empresarios.
- El posible cierre de operaciones por parte de las plataformas debido al incremento de los costes laborales.

Una explicación adicional puede estar en que muchos *riders* se hallan en situación de grave vulnerabilidad económica. Son jóvenes desempleados con dificultades para encontrar empleo y también extranjeros en situación irregular, que solo tienen la opción de emplearse en el sector informal.

En todo caso, muchas personas deciden compaginar este tipo de trabajo con otras actividades. Un atractivo adicional radica en la flexibilidad que ofrece: no exige dedicación exclusiva y el trabajador puede ofrecer sus servicios ocasionalmente y según su propia disponibilidad horaria. Formalmente, y así figura en sus contratos, son trabajadores autónomos o colaboradores, que ofrecen libremente sus servicios a una amplia gama de clientes.

Sin embargo, esa libertad es solo aparente, o al menos está fuertemente condicionada. Si se examina la letra pequeña de los contratos de colaboración, los servicios se prestan siguiendo unos detallados códigos de conducta, fijados unilateralmente por la plataforma. Así, esta ejerce un elevado grado de control sobre la ejecución de las tareas: por ejemplo, mediante instrumentos de geolocalización o GPS, o a través de la valoración de los clientes de los servicios prestados por el trabajador.

Mediante una serie de algoritmos que tienen en cuenta, entre otros parámetros, la disponibilidad del trabajador o el grado de satisfacción de sus clientes, las plataformas dan preferencia en la asignación de servicios a los trabajadores mejor valorados, y pueden prescindir de los que no alcanzan una puntuación determinada.

Además, la prestación de este tipo de servicios se desarrolla en condiciones verdaderamente precarias pues los repartidores no tienen garantizados una jornada o unos ingresos mínimos, ni disfrutan de los derechos laborales o de protección social que les correspondería como asalariados.

Permanecen *extramuros* de los derechos de negociación colectiva o de libertad sindical y la empresa no es responsable de velar por su salud, ni les ofrece cobertura alguna en caso de accidente de trabajo.

Oportunidades y riesgos de un nuevo modelo laboral

Los organismos internacionales valoran las oportunidades de negocio y empleo que las plataformas digitales ofrecen no solo a los trabajadores sino también, en algunos casos, a pequeñas y medianas empresas. Pero también advierten que la mayoría de dichas plataformas eluden el cumplimiento de las legislaciones fiscales, laborales y de consumo en los países en los que operan.

La Organización Internacional del Trabajo y foros sindicales internacionales coinciden en la necesidad de asegurar a los trabajadores de las plataformas, independientemente de su estatus laboral, empleos decentes y unas condiciones de trabajo dignas, reforzando la transparencia y el diálogo social.

En esta dirección, la Comisión y el Parlamento Europeo han planteado diversas iniciativas para no dejar fuera de una mínima protección las formas de trabajo, atípicas y precarias, que proliferan en este nuevo modelo de negocio. A su vez, en diversos países europeos se han originado debates políticos y sindicales sobre las implicaciones sociales y económicas derivadas de la expansión de las plataformas.

Un nuevo modelo laboral que hay que legislar

En países como Francia o Irlanda ya se han reconocido derechos a los trabajadores autónomos que trabajan para las plataformas digitales.

Mientras, en España, las plataformas digitales de reparto deben responder a diferentes frentes abiertos con los poderes públicos: ante los tribunales, la Inspección de Trabajo y el legislador.

Durante los últimos años muchos *riders* reclamaron ante los tribunales españoles su condición de asalariados pero las respuestas judiciales fueron dispares y contradictorias. Finalmente, el Tribunal Supremo –en sentencia de 25 de septiembre de 2020– dictaminó su condición de asalariados. El TS consideró que las plataformas no actúan como meras intermediarias, ofreciendo solo su tecnología, sino que ostentan su propia infraestructura empresarial y participan directamente en el negocio de la paquetería y mensajería, organizando *de facto* las tareas de los repartidores.

Otra fuerte embestida al modelo laboral de las plataformas ha venido de la mano de la Inspección de Trabajo. A raíz de diversas denuncias sindicales, se ha regularizado a miles de falsos autónomos, dándoles de alta en la Seguridad Social como asalariados, y aplicando importantes multas y deudas de cotización a las plataformas.

La última novedad ha sido la propuesta legislativa, acordada por Gobierno, sindicatos y patronal, que contempla:

- Reconocer la presunción de laboralidad de los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales de reparto.
- La obligatoriedad, por parte de las plataformas, de informar a la representación legal de los trabajadores sobre los algoritmos aplicados a la relación laboral.

Habrà que ver cuál será el impacto de estas actuaciones sobre las plataformas y sus trabajadores y, de forma más global, cuáles serán las iniciativas legislativas y judiciales provenientes de la Unión Europea en relación a una realidad, la del trabajo de plataformas, que va más allá del fenómeno de los *riders*.

 nuevas tecnologías legislación autónomos plataformas digitales algoritmos derechos laborales vulnerabilidad
flexibilidad laboral precariedad laboral