

REAL DECRETO LEY 9/2021 de 11 de Mayo

Ley "Rider"

El 12 de agosto de 2021 entró en vigor el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Popularmente conocida por la Ley "Rider".

Las tecnologías de la información y la comunicación han tenido la virtualidad de transformar, en todo el mundo, las relaciones sociales, los hábitos de consumo y, con ello, han generado oportunidades de nuevas formas de negocio que giran, entre otros factores, en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa.

Plataformas como Glovo, Deliveroo y Just Eat son claros ejemplos de esta nueva situación.

Los "riders" o mensajeros, se relacionan con estas empresas a través de sus respectivas plataformas. Plataformas con las que gestionan los servicios a realizar (Dónde recojo el pedido, dónde lo llevo, lo que cobro, etc...). La aplicación de estos medio tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales.

El nuevo real decreto busca dos objetivos:

- Preservar el derecho a la información de los representantes de los trabajadores en un entorno digitalizado.
- La regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

"Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. *Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:*

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

Dos. *Se introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera, con la siguiente redacción:*

«Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución

de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.»

Las empresas anteriormente citadas, hasta ahora, han trabajado sobre la premisa de que la relación existente entre empresa y rider (mensajero) era de tipo mercantil. Ellas consideran que el mensajero es un trabajador autónomo. Él decide cuándo y cómo trabaja. Que horario hace, cómo lo hace etc.

Dicha premisa no es compartida por el Tribunal Supremo. En la STS 263/1986, de 26 de febrero o la STS 587/2014 de 20 de enero de 2015 dicho tribunal manifestó que la relación dependencia-subordinación existente entre empleador y empleado ha ido evolucionando con el paso de los años y que por ello debemos entender que la dependencia no implica una subordinación absoluta del empleado. La simple inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa, ya son señal de esta dependencia. Que el rider tenga una cierta libertad de organización no significa que la relación no sea de dependencia.

Las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad deben dejar de verse desde únicamente la forma clásica y debemos entender que estas nuevas tecnologías han aportado una forma distinta de desarrollo. La plataforma gestiona unos algoritmos o métodos matemáticos que permiten regular la relación laboral de una forma más eficiente. La ley reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de estos parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo.

Este método indirecto de las funciones empresariales permite una cierta flexibilidad en el trabajador pero no deben confundirse con el hecho de que la relación no sea laboral. La relación entre las plataformas y los riders es, en la mayoría de casos, laboral. Esta falsa libertad no debe interferir en la valoración real del vínculo entre empresa y rider, del contenido de las prestaciones, y de la configuración asimétrica y efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual.

Las empresas antes mencionadas no comparten este punto de vista expuesto en la ley. Veremos como evoluciona...

Desarrollado el 12/08/2021 por Francesc Alcaraz
GABINET CASAS OBON S.L.P. Assessors d'Empreses