

DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DEDICADAS AL REPARTO A DOMICILIO EN EL ÁMBITO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

El 12 de mayo de 2021 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores ("ET"), para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (el "RDL 9/2021").

El nuevo texto es fruto del Acuerdo adoptado el pasado 10 de marzo de 2021 entre el Gobierno y los agentes sociales, y su principal objetivo es proteger a las personas dedicadas al reparto a domicilio en el ámbito de las plataformas digitales, en aquellos supuestos en los que concurren las notas de dependencia y ajenidad características del trabajo por cuenta ajena.

El RDL 9/2021 incorpora el criterio establecido por el Tribunal Supremo en la Sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, primera dictada en unificación de doctrina sobre la materia, en la que se concluye que las facultades empresariales típicas de dirección, organización o control de la actividad (i.e. notas de dependencia y ajenidad) pueden concretarse en ciertos casos de formas diferentes a las clásicas, y esas facultades son apreciables si la empresa asume los riesgos de la operación y es beneficiaria de sus frutos, realizando una labor de coordinación, organización o control de la prestación y ostentando la potestad sancionadora, y ello aunque sea de forma indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica de las condiciones de trabajo o del servicio prestado.

El texto está compuesto por un artículo y dos disposiciones finales. El artículo único modifica el ET desde una doble perspectiva:

1. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto

Se introduce una nueva disposición adicional 23 en el ET, en virtud de la cual se presume la laboralidad de la actividad de aquellas 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.

Puntos clave

- Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto
- Información a los representantes legales de los trabajadores sobre los algoritmos utilizados por la empresa

Con ello se pretende evitar que los trabajadores de reparto a domicilio, que prestan servicios con cierta flexibilidad/libertad, queden al margen del ámbito de aplicación del ET.

Sin embargo, la "laboralización" de las personas que realizan las referidas funciones de reparto se establece como una "presunción", es decir, se permite la prueba en contrario, de modo que se excluirían del ámbito de aplicación del ET aquellos supuestos en los que se acredite que no existe una empresa que ejerza las facultades de organización, dirección y control en los términos definidos por la nueva normativa.

2. Información a los representantes legales de los trabajadores sobre los algoritmos utilizados por la empresa

Como novedad, se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 del ET, añadiendo una nueva obligación de información para las empresas, que deberán informar a los representantes legales de los trabajadores sobre 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.

Además de la relevancia de esta previsión en la ampliación de los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la información de que éstos dispongan acerca del desarrollo de la actividad a través de las plataformas digitales reforzará la eficacia de la nueva disposición adicional 23 del ET.

El RDL 9/2021 entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, esto es, el día 12 de agosto de 2021, disponiendo así los operadores de cierto margen para realizar las adaptaciones necesarias al nuevo marco legal.

CONTACTOS



Juan Calvente
Counsel

T +34 91 590 7546
E juan.calvente@cliffordchance.com



Isabel Palacios
Abogada

T +34 91 590 4186
E isabel.palacios@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2021

Clifford Chance, S.L.P.U.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Delhi •
Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong •
Istanbul • London • Luxembourg • Madrid •
Milan • Moscow • Munich • Newcastle • New
York • Paris • Perth • Prague • Rome • São
Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore •
Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.