

Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales [BOE-A-2021-15767]

**EL CONCEPTO TRADICIONAL DE PERSONA TRABAJADORA EN LA ERA DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.
A PROPÓSITO DE LA LEY 12/21, DE 28 DE SEPTIEMBRE, DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS DEDICADAS
AL REPARTO EN EL ÁMBITO DE PLATAFORMAS DIGITALES**

Los cambios impuestos por la aplicación de la tecnología han tenido importantes efectos en todos los ámbitos, también en el de los hábitos de consumo. Cada vez de forma más usual los consumidores demandan la entrega directa de productos. Desde estas nuevas necesidades, se han creado plataformas para gestionar el reparto de las mercancías, que son intermediarias entre la empresa que genera el producto y el cliente final. Y en este nuevo modelo de negocio, se han suscitado importantes dudas sobre la naturaleza de la relación entre las personas que llevan a cabo las entregas y la empresa administradora de la plataforma, siendo necesario el examen de las notas de laboralidad (sobre todo de la dependencia y la ajenidad) para concluir si existe entre ellas un contrato de trabajo.

Las dificultades de esta concreción han provocado que estas relaciones hayan tenido que ser analizadas y calificadas por los tribunales, desarrollándose una amplia jurisprudencia en la materia tanto en España como en los países de su entorno. Para poner cierto orden en este caos, se ha presentado recientemente la [Propuesta de Directiva europea del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), de 9 de diciembre de 2021 [2021/0414 (COD)], cuyos objetivos principales son asegurar el adecuado régimen de protección a estas relaciones, cuando sean laborales; la transparencia en la utilización empresarial de los algoritmos; y la trazabilidad del desarrollo del trabajo en plataformas.

En este contexto, en España se ha aprobado recientemente la [Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales](#) [BOE n.º 233, de 29-IX-2021]. A continuación, se analiza qué efectos ha tenido su entrada en vigor.

El propio Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en su artículo 8 señala que «se presumirá existente [un contrato de trabajo] entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel». Es decir, las relaciones que cumplan las notas de laboralidad del artículo 1 del ET se calificarán como por cuenta ajena y, por tanto, quedarán protegidas por todo el acervo del derecho del trabajo. Ahora, la Ley 12/2021

incluye en el ET una nueva Disposición Adicional 23.^a, creando una presunción reforzada. En concreto, se presume incluida en el ámbito de esta ley quienes 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. Así, se establece una presunción exclusiva para un grupo de personas trabajadoras: quienes desarrollan una actividad concreta (la entrega de mercancías) con ciertas condiciones en la gestión del servicio o en las condiciones de trabajo (que se desarrollen mediante algoritmos) y mediante plataformas digitales, colectivo que ya podría quedar incluido a través de la presunción general, la del artículo 8.1 ET. Es por esto que no se entiende preciso tal reforzamiento, interpretando que la nueva disposición apenas aporta aparentemente ningún valor añadido. Además, para aplicar la presunción reforzada, señala su tenor, se deben verificar las condiciones generales de laboralidad (excepto la ajenidad que no se menciona): esto es, que sea retribuida y que el ejercicio de la actividad se desarrolle bajo las facultades de dirección y control de la empresa, aunque sea incluso de forma indirecta o implícita. En definitiva, que se cumplan las notas de laboralidad del artículo 1 ET. Y, cuando se verifican estos requisitos, de acuerdo con este último precepto, ya se está ante una relación laboral, sin ser necesario que entre en juego la nueva normativa.

No obstante, si el objeto de la norma era eliminar cualquier duda sobre la laboralidad de estas relaciones, tampoco parece suficiente, en su caso, su ámbito subjetivo, dado que se deja al margen a los repartidores que no desarrollen su actividad a través de una plataforma digital o/y cuya empleadora no gestione, o bien el servicio, o bien las condiciones de trabajo, a través de algoritmos. Esto es, se exige que la actividad sea dirigida por un conjunto ordenado de operaciones sistemáticas que permitan el envío del repartidor a un lugar a recoger el producto y a proceder a su posterior reparto según su previa localización. Pero es incluso posible excluir de su aplicación relaciones desarrolladas en las plataformas digitales y que se gestionen a través de algoritmos, cuando no sean actividades de reparto. Así, la nueva normativa se ha centrado en un colectivo excesivamente concreto, dejando fuera de su presunción reforzada a otras personas trabajadoras con relaciones similares.

Por otro lado, la nueva disposición adicional señala que no se aplica la presunción a los supuestos recogidos en el artículo 1.3 ET: en concreto a la relación de servicio con la Administración Pública; las prestaciones personales obligatorias; las limitadas al desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas; los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad; los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo; y la actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. Igualmente, el artículo 1.3 excluye del ámbito laboral la actividad

de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. De forma que, si el reparto de las mercancías se desarrolla con un vehículo que precise una autorización administrativa, la relación no será, en ningún caso, calificada como por cuenta ajena. A lo que se añade en este párrafo que se excluye todo trabajo que se desarrolle en relación distinta a la que define el artículo 1 ET. Así, se excepcionan de la presunción de laboralidad todas las relaciones que no cumplan las condiciones de laboralidad, lo cual vuelve a situar el debate en el punto de partida y vacía de contenido la disposición analizada: la laboralidad depende de que el desarrollo de un trabajo se haga de forma voluntaria, retribuida, en dependencia y con ajenidad. De forma que, en cierto modo, serán los tribunales quienes, antes tales dudas, tendrán que calificar la naturaleza de las relaciones analizadas, como hasta ahora.

La Ley 12/2021 también ha reconocido un nuevo derecho al Comité de Empresa a través de la modificación del artículo 64 ET a los efectos de cumplir el principio de transparencia en relación con el uso de algoritmos, que ya anuncia como objetivo la propuesta de directiva europea mencionada. Tendrán derecho a ser informados 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. Obviamente estas cuestiones afectarán especialmente a las personas trabajadoras de reparto de mercancías a las que se les aplica la presunción reforzada. En definitiva, con este derecho se busca controlar el poder de dirección ejercido a través de los algoritmos y conocer cómo esto afecta a las distintas condiciones de trabajo, de forma que las personas trabajadoras protegidas queden incluidas en el ámbito de la presunción reforzada. No obstante, queda sin concreción el contenido de esta información, que seguramente va a depender de las peticiones que haga el propio Comité. Y, como solamente se reconoce la información a los representantes de los trabajadores, en caso de que en la empresa no exista dicha representación, nadie podrá acceder a ella. De nuevo, se entiende insuficiente la regulación, dado que hubiese sido deseable desarrollar el contenido de este derecho.

En todo caso, el fenómeno del trabajo digital va a seguir evolucionando en los próximos años y es preciso establecer un marco amplio que se adapte a las distintas realidades que se vayan planteando, entendiendo que la norma analizada necesita de un mayor desarrollo para conseguir sus objetivos. Sin que una solución única pueda ser válida. No siempre, aunque seguramente en la mayoría de las ocasiones, la mejor opción para las personas trabajadoras que desarrollan sus servicios a través de plataformas es la de estar protegidos por un contrato de trabajo. A veces, al contrario, el atractivo de esta actividad se encuentra en la independencia para desarrollarla. Otra cuestión aparte será cómo proteger a estas personas trabajadoras de acuerdo con

sus condiciones especiales. Varias son las posibilidades en estos supuestos: desde su configuración como relación laboral especial o la creación de una figura nueva, una persona trabajadora autónoma específica, como podría ser la persona trabajadora autónoma digital, algo similar al TRADE, que mantenga su independencia, pero a la que se asegure una adecuada protección.

En definitiva, si la relación cumple las condiciones para ser calificada como laboral, que recoge el artículo 1 ET, sin más añadidos, queda incluida en la protección suministrada por el derecho laboral. Siendo, por lo tanto, más preciso reforzar la atención, cuando no queda clara dicha naturaleza. Esto es, cuando prevalezcan la independencia y la autonomía. En este caso, será necesario reforzar la aplicación de las reglas de prevención de riesgos, y con estas las garantías de descanso mínimo: la extensión del concepto de accidente de trabajo más allá del aplicable actualmente a las personas trabajadoras por cuenta propia; y la generación de algún tipo de indemnización cuando la relación termina por voluntad de la empresa.

Eva María BLÁZQUEZ AGUDO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III
evamaria.blazquez@uc3m.es