

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

15767 *Lei 12/2021, do 28 de setembro, pola que se modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, para garantir os dereitos laborais das persoas dedicadas á repartición no ámbito de plataformas dixitais.*

FELIPE VI

REI DE ESPAÑA

Saiban todos os que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

PREÁMBULO

I

As tecnoloxías da información e da comunicación tiveron a virtualidade de transformar, en todo o mundo, as relacións sociais, os hábitos de consumo e, con isto, xeraron oportunidades de novas formas de negocio que xiran, entre outros factores, arredor da obtención e xestión de datos e da oferta de servizos adaptados a esta nova etapa.

Do mesmo modo, os métodos de cálculo matemáticos ou algoritmos aplicáronse ás relacións de traballo revolucionando a forma en que se prestan os servizos, optimizando recursos e resultados. Estes métodos presentan un forte potencial para contribuír a mellorar as condicións de vida das persoas. Boa mostra disto foron os resultados dunha dixitalización forzada ou acelerada ao longo da crise sanitaria, que habilitou servizos e atención sanitaria personalizados a distancia, permitiu o mantemento de negocios a través de servizos en liña ou garantiu a continuidade das prestacións de traballo a distancia.

A aplicación destes medios tecnolóxicos introduciu elementos innovadores nas relacións laborais, cuxas vantaxes son evidentes. As vantaxes e consecuencias positivas sobre as condicións de traballo das persoas traballadoras son perfectamente compatibles coa finalidade do dereito do traballo na súa función reequilibradora de intereses, protectora da parte máis débil contractualmente ou de xestión dos recursos humanos e mellora da produtividade das empresas.

Esta é a fórmula de compatibilidade que garante que a revolución tecnolóxica achegue os seus efectos positivos de forma equitativa e redunde no progreso da sociedade en que se instalou. Un mercado de traballo con dereitos é garantía dunha sociedade moderna, asentada na cohesión social, que avanza democraticamente; un mercado centrado nas persoas, que converte o seu tecido produtivo en menos volátil e máis resiliente ante os cambios.

Malia as enormes dificultades, especialmente as técnicas, que supuxo afrontar este reto, o diálogo social permitiu que o noso país avance de forma pioneira nesta materia e o faga da man dun diagnóstico e dunha solución compartida polos interlocutores sociais máis representativos, cuxas achegas resultaron decisivas. Esta lei, por tanto, é froito do Acordo adoptado, o pasado 10 de marzo de 2021, entre o Goberno, CC. OO., UGT, CEOE e Cepeme, tras o traballo desenvolvido pola mesa de diálogo constituída, para tal efecto, o 28 de outubro de 2020.

II

A presente lei conta cun artigo e dúas disposicións derradeiras, cuxa finalidade é a precisión do dereito de información da representación de persoas traballadoras no contorno laboral dixitalizado, así como a regulación da relación de traballo por conta allea no ámbito das plataformas dixitais de repartición.

O artigo único modifica o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, en dous aspectos. En primeiro lugar, modifica o artigo 64, relativo aos dereitos de información e consulta da representación legal das persoas traballadoras, engadindo unha nova letra d) ao seu número 4, no cal se recoñece o dereito do comité de empresa a ser informado pola empresa dos parámetros, regras e instrucións en que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan a toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís.

En segundo lugar, introduce unha nova disposición adicional sobre a presunción de laboralidade das actividades de repartición ou distribución de calquera tipo de produto ou mercadoría, cando a empresa exerce as súas facultades de organización, dirección e control, mediante a xestión algorítmica do servizo ou das condicións de traballo, a través dunha plataforma dixital. Esta presunción non afecta o previsto no artigo 1.3 do Estatuto dos traballadores.

O labor esencial realizado pola Inspección de Traballo e Seguridade Social encóntrase na orixe de boa parte das sentenzas que resolveron a favor ou en contra da laboralidade das prestacións de servizos en plataformas dixitais de repartición e que culminaron coa STS 805/2020, do 25 de setembro.

A nova disposición adicional incorpora os criterios e parámetros establecidos polo Tribunal Supremo na dita sentenza, primeira ditada en unificación de doutrina, valéndose para isto da prevalencia do principio de realidade no sentido sinalado por sentenzas precedentes, como a STS 263/1986, do 26 de febreiro de 1986, ou STS do 20 de xaneiro de 2015, recurso 587/2014, e na cal se destaca, así mesmo, a necesidade de adaptar os requisitos de dependencia e alleidade ao contexto actual. Na dita sentenza fundaméntase o seguinte:

«Desde a creación do dereito do traballo até o momento actual asistimos a unha evolución do requisito de dependencia-subordinación. A Sentenza do TS do 11 de maio de 1979 xa matizou a dita exigencia, explicando que “a dependencia non implica unha subordinación absoluta, senón só a inserción no círculo reitor, organizativo e disciplinario da empresa”. Na sociedade postindustrial a nota de dependencia flexibilizouse. As innovacións tecnolóxicas propiciaron a instauración de sistemas de control dixitalizados da prestación de servizos. A existencia dunha nova realidade produtiva obriga a adaptar as notas de dependencia e alleidade á realidade social do tempo en que deben aplicarse as normas (artigo 3.1 do Código civil) (FX 7.º).»

Partindo desta máxima, o Alto Tribunal analizou a relación entre a plataforma de repartición demandada e o traballador concernido polo recurso, reiterando, como xa o establecera en numerosas ocasións con anterioridade (por todas, SSTS do 22 de abril de 1996, recurso 2613/1995, e do 3 de maio de 2005, recurso 2606/2004), que as facultades empresariais de dirección, organización ou control da actividade e, en tal sentido, as notas de dependencia e alleidade, poden traducirse á realidade de formas diferentes ás clásicas cando a empregadora asume os riscos da operación e é beneficiaria dos seus froitos, realizando un labor de coordinación, organización ou control da prestación ou posuíndo a potestade sancionadora, e isto aínda que as súas prerrogativas se manifesten de forma indirecta ou implícita, a través da xestión algorítmica, das condicións de traballo ou do servizo prestado.

A través dunha nova disposición adicional vixésimo terceira, e por acordo adoptado na mesa do diálogo social, trasládase á lei a xurisprudencia sobre esta materia, co

obxectivo de que o Estatuto dos traballadores reflicta estas novas realidades de forma clara.

Deste modo, no Estatuto dos traballadores recóllese que as facultades empresariais a que se refire o artigo 20 da dita norma poden ser exercidas de numerosas maneiras e, entre elas, por medio da xestión algorítmica do servizo ou das condicións de traballo a través dunha plataforma dixital, que son, polo tanto, os activos clave e esenciais da actividade. En consecuencia, a forma indirecta ou implícita de exercicio das facultades empresariais abarca os supostos en que unha certa flexibilidade ou liberdade por parte da persoa traballadora na execución do traballo sexa só aparente, por comportar, en realidade, consecuencias ou repercusións no mantemento do seu emprego, no seu volume ou no resto das súas condicións de traballo.

Así mesmo, refórzase, a través da invocación explícita do artigo 8.1 do Estatuto dos traballadores, a importancia de valorar a natureza real do vínculo, o contido das prestacións e a configuración asimétrica e efectiva das obrigacións asumidas no acordo contractual, como un elemento necesario para garantir o efecto útil e protector que corresponde ao dereito laboral.

Os algoritmos merecen a nosa atención e análise, polos cambios que están introducindo na xestión dos servizos e actividades empresariais, en todos os aspectos das condicións de traballo e, sobre todo, porque as ditas alteracións se están dando de maneira allea ao esquema tradicional de participación das persoas traballadoras na empresa. Neste sentido, outra das reflexións compartidas pola mesa de diálogo social consiste en sinalar que non podemos ignorar a incidencia das novas tecnoloxías no ámbito laboral e a necesidade de que a lexislación laboral teña en conta esta repercusión tanto nos dereitos colectivos e individuais das persoas traballadoras como na competencia entre as empresas.

A eficacia da nova disposición adicional vixésimo terceira baseada, como se expuxo, na valoración da natureza real do vínculo, vai depender en gran medida da información verificable que se teña acerca do desenvolvemento da actividade a través de plataformas, que debe permitir discernir se as condicións de prestación de servizos manifestadas nunha relación concreta encaixan na situación descrita pola dita disposición, sempre desde o maior respecto aos segredos industrial e comercial das empresas conforme a normativa, que non se ven cuestionados por esta información sobre as derivadas laborais dos algoritmos ou outras operacións matemáticas ao servizo da organización empresarial.

Por último, inclúese unha disposición derradeira primeira relativa ao título competencial e unha disposición derradeira segunda relativa á entrada en vigor.

III

Esta lei dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.^a da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva nas materias de lexislación laboral.

Artigo único. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, queda modificado como segue:

Un. Introdúcese unha nova letra d) no artigo 64.4, coa seguinte redacción:

«d) Ser informado pola empresa dos parámetros, regras e instrucións en que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan a toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís.»

Dous. Introdúcese unha nova disposición adicional vixésimo terceira, coa seguinte redacción:

«Disposición adicional vixésimo terceira. *Presunción de laboralidade no ámbito das plataformas dixitais de repartición.*

Por aplicación do establecido no artigo 8.1, presúmese incluída no ámbito desta lei a actividade das persoas que presten servizos retribuídos consistentes na repartición ou distribución de calquera produto de consumo ou mercadoría, por parte de empregadoras que exercen as facultades empresariais de organización, dirección e control de forma directa, indirecta ou implícita, mediante a xestión algorítmica do servizo ou das condicións de traballo, a través dunha plataforma dixital.

Esta presunción non afecta o previsto no artigo 1.3 da presente norma.»

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

Esta lei dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.^a da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor.*

A presente lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,
Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 28 de setembro de 2021.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN