

## PRESENTACIÓN

Este *briefing* temático analiza la **Ley Rider, decreto-ley español que regula el trabajo en plataformas digitales**, con enfoque en los servicios de entrega. Sus disposiciones incorporan la presunción del vínculo de empleo entre entregadores y plataformas, e innovan al garantizar al trabajador, independientemente del sector, el derecho a la información en relación con las reglas y decisiones tomadas con base en sistemas algorítmicos. Para intentar comprender el proceso de diálogo social que dio origen a este decreto-ley y sus repercusiones, se analizaron los antecedentes del acuerdo resultante del proceso y las disposiciones del texto legal. ¡Buena lectura!

### Principales hallazgos

- 1) El *Real Decreto-ley 9/2021*, popularmente conocido como *Ley Rider*, se editó por iniciativa del Ministerio de Trabajo de España, posteriormente a un proceso de diálogo social tripartito, el cual contó con la participación del Gobierno, sindicatos de trabajadores y sindicatos empresariales;
- 2) El decreto-ley fue aprobado por el Consejo de Ministros el 11 de mayo de 2021, con un plazo de entrada en vigencia de tres meses, período en el que las plataformas se deberán adaptar a sus disposiciones;
- 3) La *Ley Rider* supone la relación de empleo solamente en relación con los entregadores de aplicaciones; y
- 4) La *Ley Rider* innova al presentar una disposición sobre la gestión algorítmica del trabajo, no limitada a la economía de plataformas, lo que garantiza a los trabajadores el derecho a la información y a la revisión de las decisiones automatizadas.

## CONTEXTUALIZACIÓN

La discusión sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales obtuvo nuevos perfiles en España. Después de la decisión del Tribunal Supremo, la cual reconoció el vínculo laboral entre un entregador y la empresa Glovo, y la instauración de un proceso de diálogo social entre el Gobierno, sindicatos de trabajadores y entidades patronales, el *Real Decreto-ley 9/2021*, popularmente conocido como *Ley Rider*, fue aprobado por el Consejo de Ministros en mayo de 2021 y convalidado por la Cámara de Diputados en junio de 2021. La *Ley Rider* presenta **dos disposiciones principales: (i) la presunción del vínculo laboral para entregadores de plataformas digitales; y (ii) el derecho a la información sobre el sistema**

**algorítmico empleado en la gestión del trabajo.**

Mientras la presunción del vínculo laboral se aplica solamente a la categoría de los entregadores y les garantiza derechos, como el descanso y las vacaciones remuneradas, la disposición sobre transparencia algorítmica se extiende a todas las empresas que gestionan trabajo por medio de algoritmos.

**Entre 15 000 y 18 000 trabajadores se verán afectados por la *Ley Rider* aproximadamente**, según cálculos del Ministerio de Trabajo, **lo que representará un impacto financiero de aproximadamente 29 millones de euros para las plataformas locales** (CINCO-DÍAS, 2021).

## METODOLOGÍA

Este *briefing* temático (BT) integra una serie de estudios realizados por el CEPI FGV Direito SP en el ámbito del proyecto Futuro del Trabajo y *Gig Economy*. La *Ley Rider* (*Real Decreto-ley 9/2021*) fue elegida como objeto de análisis, ya que abarca varios elementos relevantes para el debate regulatorio en relación al trabajo en plataformas digitales.

El primero es el diálogo social, el cual involucró a varios actores. En este sentido, se pretende analizar los antecedentes de ese diálogo, cómo se llevó a cabo el proceso de negociaciones, la representatividad de las partes, el resultado del acuerdo y sus posibles repercusiones. Otro elemento destacado es la innovación que aporta la incorporación de un dispositivo que aborda la transparencia con respecto a la gestión de algoritmos, tema muy analizado por la literatura, aunque ausente de los proyectos de ley mapeados en

[BT1](#) y [BT2](#) (sobre las propuestas del Congreso de Brasil) y en [BT3](#) (sobre las proposiciones en debate en Argentina, Colombia, Chile y México). Se pretende comprender de qué forma el texto legal abordó esta cuestión, como sus posibles repercusiones para el ecosistema de la *gig economy*.

Con la finalidad de comprender estos elementos centrales del debate español con respecto a la regulación del trabajo en plataformas digitales, se analizaron: (i) la decisión judicial que provocó la apertura del diálogo social tripartito; (ii) el documento del decreto-ley con sus justificaciones, conforme lo aprobado por el Consejo de Ministros el 11 de mayo de 2021; (iii) noticias relacionadas con el tema para verificar las repercusiones y controversias; y (iv) revisión bibliográfica, para complementar los análisis.

## DATOS ANTERIORES A LA LEY RIDER

### El caso Rider vs. Glovo

Glovo es una plataforma de servicios de entrega con sede en Barcelona, España. El consumidor puede solicitar, por ejemplo, la compra de productos en supermercados, y Glovo colocará a su disposición a un entregador, por medio de una orden a un tercero registrado en la plataforma, que recoge el producto en el establecimiento comercial y lo conduce hasta el destino, mediante el pago del costo del producto y del transporte. También es posible solicitar solo el transporte de mercadería de un punto a otro.

Un entregador español presentó una demanda

contra Glovo en 2017, después de la desvinculación de sus actividades en la aplicación. Aunque el contrato firmado con la plataforma lo clasificara como TRADE (autónomo económicamente dependiente)<sup>1</sup>, el demandante alegaba que el carácter jurídico de su relación con Glovo era de índole laboral, no comercial o civil, razón por la cual reivindicaba los beneficios resultantes del "despido tácito".

En septiembre de 2020, **el Tribunal Supremo<sup>2</sup> de España emitió la decisión que reconoce el vínculo laboral entre el entregador ("rider") y la plataforma.**

### TRADE: Trabajo autónomo económicamente dependiente

TRADE es un modelo de contrato de trabajo español, instituido por la *Ley 20/2007*, que se aplica al trabajador independientemente de que ejerza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que obtiene al menos el 75 % de sus rendimientos. Aunque sea una figura controversial, asociada a los "falsos autónomos", Adrián Todolí explica que no se trata de una categoría intermedia (como el ejemplo de los "workers" en el Reino Unido), sino de una subcategoría de trabajo autónomo: "TRADE no es una tercera categoría de trabajadores o una categoría intermedia entre empleados y trabajadores independientes. Al contrario; en primer lugar, los TRADE deben ser trabajadores totalmente autónomos y, posteriormente, si cumplen con otro requisito adicional (que el 75 % de su rendimiento provenga de un cliente), serán TRADES" (TODOLÍ-SIGNES, 2019, p. 258, traducción nuestra).

Los contratos de TRADE se deben registrar en un [sistema virtual](#) del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. El registro lo puede realizar el propio trabajador, el cliente/empresa o un representante legal. TRADE debe disponer de organización y medios de trabajo propios, y tiene prohibido subcontratar a un tercero para la realización del servicio contratado. Los TRADE tienen derecho a la cobertura por invalidez temporal y a la contratación de seguro contra accidentes y enfermedades ocupacionales. Como cualquier otro autónomo, TRADE es responsable de recaudar sus contribuciones fiscales (IRPF e IVA).

<sup>1</sup> En el contrato, el demandante actuaba como "Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente - TRADE", una subcategoría autónoma del ordenamiento español.

<sup>2</sup> Máxima instancia del Sistema Judicial español. El Tribunal Constitucional de España no forma parte del Sistema de Justicia común.

Conforme lo entendido por el Tribunal, la realidad fáctica apuntaba a la presencia no solo de dependencia económica, sino también de la ajenidad<sup>3</sup> y las formas de control, que, en su conjunto, definirían el vínculo de empleo. **Los principales fundamentos de la decisión fueron:**

- **Ausencia de una organización propia del trabajador** e indicios de su integración a la estructura de organización de la empresa-plataforma;
- **Ajenidad de los frutos**, es decir, precio por el servicio fijado por la plataforma y pago realizado por los clientes (usuarios finales) directamente a la plataforma, que retira su comisión y transmite el resto al prestador del servicio (*rider*)<sup>4</sup>;
- **Ejecución del servicio gestionada por medio de los algoritmos** de la plataforma<sup>4</sup>;
- **Rastreo geográfico por medio de GPS**, mediante el cual la plataforma obtenía información en tiempo real sobre el desempeño del prestador en la ejecución del servicio y el kilometraje recorrido;
- **Evaluación como instrumento de gestión por la plataforma**, basada en tres factores: (i) puntuación atribuida por los clientes de acuerdo con su satisfacción; (ii)

puntuación atribuida por la plataforma con base en la eficiencia demostrada en la prestación de los pedidos más recientes; y (iii) puntuación atribuida por la plataforma con base en la realización de servicios en los horarios de mayor demanda;

- **Sanción en caso de inactividad prolongada o ante la ausencia del entregador en el intervalo previamente indicado** por este para atender a los pedidos, de modo que afecte la reserva de operadores programada por la plataforma; y
- **La no desnaturalización de la relación de empleo en razón de la prestación de servicios en otras plataformas.**

Más allá de que el contrato de TRADE (subcategoría de trabajo autónomo), al cual el responsable de la demanda estaba vinculado, ya suponga dependencia económica, **la verificación de la ajenidad<sup>5</sup> fue fundamental para el reconocimiento del vínculo<sup>6</sup>**, ya que es la expresión máxima del “trabajo por cuenta ajena”, en contraposición al “trabajo por cuenta propia”, característica intrínseca del trabajo autónomo. Según Adrián Todolí, el Tribunal español reconoció la autonomía únicamente en los casos en que se observa: (i) que el prestador de servicios posee infraestructura propia, verificada por medio de

---

<sup>3</sup> Traducción del término “ajenidad”, también traducido por la doctrina como “alteridad” o “alienabilidad”. Según la definición clásica, el concepto de “ajenidad” sería: “(...) con respecto a otras personas, como definición y esencia del contrato de trabajo, se trata de una forma original de adquisición de bienes por personas que no sean quienes trabajan” (OLEA *apud* JUNIOR, 2021, p. 43, traducción nuestra).

<sup>4</sup> A diferencia del caso analizado en BT5 (Uber vs. Aslam), en el proceso juzgado por el Tribunal español, quedó comprobado que el entregador podría rechazar una llamamiento sin ser sancionado en la época de los hechos, como también que mantenía una comunicación directa con el cliente durante el traslado de entrega, lo cual no fue suficiente para descartar la subordinación según lo entendido por el Tribunal.

<sup>5</sup> La única forma de ajenidad apartada expresamente por el Tribunal fue la de “los riesgos”, ya que el prestador asumía los riesgos de eventuales daños o pérdidas a los que estaría sujeta la mercadería transportada, como en relación con sus propios medios de trabajo (*smartphone* y motocicleta).

<sup>6</sup> Como se explica en la nota 3, el término “alienidade” es la traducción más común del concepto jurídico español “ajenidad”, que deriva de “trabajo por cuenta ajena” (en portugués, “trabalho por conta alheia”).

elementos materiales (máquinas, edificios, etc.) o intangibles (marca, datos, *goodwill*<sup>7</sup>, software específico, etc.); y (ii) que el prestador cuenta con una organización propia, que le garantiza autonomía en la toma de decisiones y la gestión de sus negocios (TODOLÍ-SIGNES, 2020, P. 7).

Ante estos hechos, **el Tribunal concluyó que Glovo no sería una mera intermediaria en la contratación de servicios entre los establecimientos comerciales/consumidores y entregadores**, sino que también realizaría un trabajo de coordinación y organización del servicio productivo, además de fijar precios y condiciones de pago.

### Ajenidad y trabajo en la era 4.0

Algunos adoctrinadores brasileños defienden la adopción de la idea de ajenidad como elemento clave para definir la relación de empleo en el trabajo en plataformas digitales. En este sentido, José Eduardo de Resende Chaves Júnior sostiene que el concepto de ajenidad sería más adecuado que el de subordinación (principio rector en la legislación patria) en el análisis de la existencia del vínculo, ya que este último se confeccionó jurídicamente con una lógica de rigidez organizativa no compatible con la nueva realidad de organización productiva del trabajo en red. Él explica que el enfoque de la subordinación es el poder de disciplina, mientras que el concepto de ajenidad abarca las expresiones de comando, control y supervisión que suelen estar presentes en el trabajo informático y telemático (CHAVES JÚNIOR, p. 47 y 48).

La doctrina española posee tres corrientes en relación con este concepto jurídico: “La primera y más tradicional es la de Olea, en la que la ajenidad se aborda a partir de la alienación de los frutos del trabajo (*ajenidad en los frutos*). Una segunda, en la cual la ajenidad se calcula en función de la no aceptación de los riesgos de la actividad económica, defendida por Bayón Chacón y Perez Botija (*ajenidad en los riesgos*) y una tercera, de la ajenidad en razón de la desvinculación del trabajador de la utilidad patrimonial del trabajo (*ajenidad en la utilidad patrimonial*), presentada por Montoya Melgar” (idem, p. 45).

### Apertura y despliegues del diálogo social

En junio de 2020, el Ministerio de Trabajo de España, bajo el liderazgo de la ministra Yolanda Díaz (PCE/Unidas Podemos), comenzó a desarrollar una articulación para proponer un anteproyecto de ley con el objetivo de regular las actividades en plataformas digitales. Los primeros pasos fueron tímidos, debido a la pandemia de Covid-19 y a las presiones de

diversos actores, inclusive del Ministerio da Economía, cuya posición era contraria a la propuesta. La decisión dictaminada por el Tribunal Supremo en el caso *Rider vs. Glovo*, reconoció la relación de empleo entre un entregador y la plataforma, y estableció un importante precedente jurídico, el cual contribuye a

<sup>7</sup> Consiste en activos intangibles, que integran el “valor de la marca” (por ej., reputación).

la instauración del proceso de confección de un acuerdo junto con las partes interesadas.

El 28 de octubre de 2020, se estableció la mesa de diálogo entre el Ministerio de Trabajo, los sindicatos de los trabajadores de la UGT (*Unión General de Trabajadores*) y la CC OO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*), y los sindicatos patronales de CEOE (*Confederación Española de Organizaciones Empresariales*) y CEPYME (*Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*), y dieron inicio al proceso de diálogo social.

Los actores que participaron del diálogo junto con el Ministerio de Trabajo no eran representantes directos o exclusivos de los segmentos implicados, teniendo en cuenta que los trabajadores de la *gig economy* y las empresas de la economía digital no están organizados según el modelo tradicional de sindicatos. No obstante, la UGT y CC OO son sindicatos consolidados y longevos, los cuales representan a trabajadores de los más diversos sectores de España. Lo mismo se puede decir con respecto a las entidades patronales CEOE y CEPYME, que existen desde la década de 1970 y representan intereses intersectoriales con amplia actuación en todo el país.

El plan inicial del Ministerio de Trabajo era conseguir un acuerdo antes de fines de 2020. Sin embargo, por motivo de fuertes discrepancias entre los actores, recién el 10 de marzo de 2021 se llegó a una conclusión. **El acuerdo establecido en marzo solo fue posible porque la entidad patronal CEOE, opuesta al acuerdo, cedió en su posición.** Después de una importante presión por parte de los sindicatos de los trabajadores, **aceptó la disposición sobre la presunción de vínculo laboral y, a su vez, exigió que dicha presunción se aplique exclusivamente al sector de entregadores** (GÓMEZ, 2021A; GÓMEZ, 2021B; RODRÍGUEZ, 2021).

El texto acordado en el diálogo social fue aprobado por el Consejo de Ministros, órgano del Poder Ejecutivo, el 11 de mayo de 2021, última etapa necesaria para que el decreto-ley adquiriera impulso. Según el rito constitucional español, el decreto-ley debe ser convalidado por la Cámara de Diputados en un plazo de 30 días, hecho que ocurrió el 10 de junio de 2021. Las plataformas tendrán un plazo de tres meses, contados a partir de la aprobación del decreto-ley por el Consejo de Ministros, para que se adapten a la nueva ley.

Cabe observar que, a lo largo del proceso de negociación y aprobación de la *Ley Rider*, **algunos actores del ecosistema se mostraron disconformes con el nuevo marco legal y plantearon críticas, principalmente, con respecto a la legitimidad y representatividad de las entidades que participan de las negociaciones.** En este sentido, hubo manifestaciones opuestas al endurecimiento de la legislación, lo que acabó por limitar la libertad y flexibilidad de los entregadores (LARA, 2021; CINCODÍAS, 2021); por otro lado, algunos criticaron el hecho de que la presunción abarca una única categoría de trabajadores e ignora otros segmentos de trabajadores de aplicaciones (UGT, 2021).

Para luchar contra la aprobación de la *Ley Rider*, asociaciones de entregadores de plataformas opuestas al nuevo texto convocaron a manifestaciones y organizaron marchas con el apoyo de las propias plataformas de entrega (LARA, 2021). Según periódicos locales, dichos actos habrían movilizado a centenas de entregadores hacia las calles de diversas ciudades. El lema de estas manifestaciones habría sido el derecho de los entregadores que querían continuar siendo autónomos; también había sido provocado por el hecho de que algunos entregadores no se sienten representados por los sindicatos que participaron de la mesa de diálogo social (LARA, 2021).

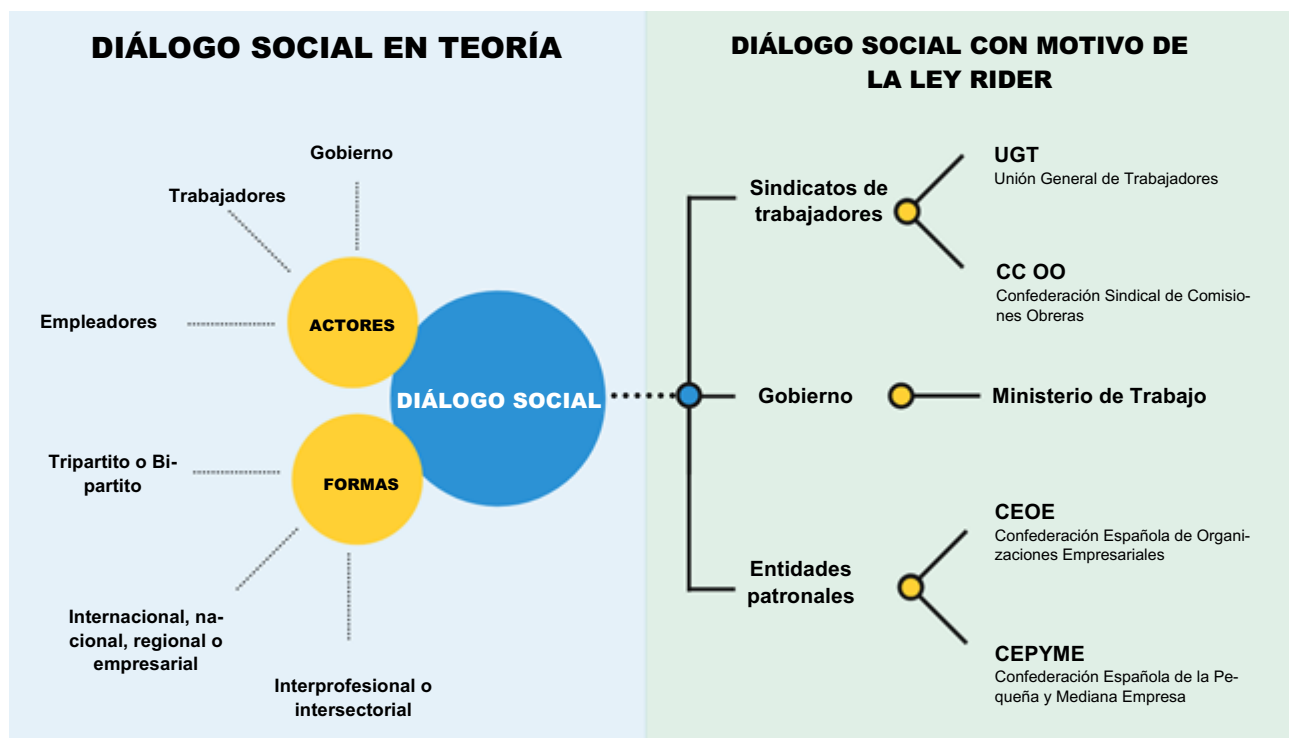


Por el lado de las plataformas, Glovo comunicó su ruptura con CEOE y la creación de la APS (*Asociación de Plataformas de Servicios bajo Demanda*), que pasa a reunir las principales plataformas de delivery de comida de España (Deliveroo, Stuart y Uber Eats, además de Glovo) (EL DIARIO, 2021). La APS publicó una nota divulgada por la prensa, que advierte que la ley pone en riesgo el desarrollo de un sector que aporta cerca de 700 millones de euros al PIB español, además de haber sido elaborada sin tener en cuenta los principales actores de este sector, como restaurantes,

plataformas y los propios entregadores (CIN-CODÍAS, 2021).

Por último, también surgieron críticas por parte de actores a favor de la aprobación de la *Ley Rider*. Según una nota publicada por la UGT, uno de los sindicatos que participó del diálogo social representando a los trabajadores, la ley fue “una oportunidad perdida para regular la economía digital, ya que la presunción del vínculo laboral quedó limitada al sector de los entregadores de plataformas” (UGT, 2021).

**Figura 01:** Diálogo social con motivo de la Ley Rider



Fuente: elaboración propia

## El concepto de diálogo social

El diálogo social fue el mecanismo adoptado por las autoridades españolas para la elaboración del primer marco europeo para la regulación del trabajo en plataformas digitales. Este consiste en la "participación de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos en la toma de decisiones en materia de empleo y lugares de trabajo", lo que "incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes de estos grupos sobre intereses comunes en las políticas económicas, laborales y sociales" (OIT, 2013, p. 5). Puede ser bipartito, cuando involucra solo a trabajadores y empleadores, o tripartito, en cuya hipótesis, existe participación

del gobierno. En la modalidad bipartita, se llevan a cabo las negociaciones colectivas, las cooperaciones y las resoluciones de conflictos, como regla, conducidas por los sindicatos de los trabajadores y de los empleadores. En cambio, en la modalidad tripartita, el gobierno se junta con las demás partes para la discusión de políticas públicas, leyes y demás decisiones de interés de los trabajadores y los empleadores. En el caso de España, se adoptó el modelo tripartito, por medio de la intervención del Ministerio de Trabajo local.

## LA LEY RIDER

### ¿Qué dice el decreto-ley español?

La *Ley Rider* (*Real Decreto-ley 9/2021*) presenta dos disposiciones principales que modifican el Estatuto de los Trabajadores (*Real Decreto Legislativo 2/2015*), legislación que rige las relaciones de trabajo y empleo en España: (i) establece la presunción de vínculo laboral<sup>8</sup> para los entregadores de plataformas digitales; e (ii) impone la obligación de la empleadora de aportar información sobre algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que funcionen en la gestión del trabajo. La presunción de vínculo laboral se

se aplica únicamente a las plataformas de entrega, mientras que las disposiciones sobre transparencia algorítmica valen para toda y

cualquier empresa empleadora que gestione el trabajo por medio de algoritmos o inteligencia artificial, sin limitarse a la economía de plataformas.

### Presunción del vínculo laboral

La *Ley Rider* introduce una modificación en el Estatuto de los Trabajadores sobre la presunción del vínculo laboral en las actividades de entrega o distribución de cualquier tipo de producto o mercadería:

***Vigesimotercera disposición adicional . Presunción de empleo en el ámbito de las plataformas digitales de entrega.***

*Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.1, se presume la inclusión en el ámbito de esta ley*

<sup>8</sup> En la legislación española, se usa la terminología "trabajo por cuenta ajena" (en portugués, "trabalho por conta alheia") para referirse a las relaciones de empleo. A efectos de esta BT, emplearemos las expresiones "empleo" y "laboral", más comunes en Brasil.



*de la actividad de las personas que prestan servicios remunerados consistentes con la entrega o distribución de cualquier producto de consumo o mercadería, por parte de empleadores que ejerzan 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 lo dispuesto en el artículo 1.3 de esta normativa. (Traducción nuestra)*

De esta manera, destacamos los **cuatro requisitos**<sup>9</sup> que establece el decreto-ley **para que se presuma el vínculo laboral**:

- (i) que la actividad sea **remunerada y prestada por una persona física**;
- (ii) que la actividad sea de **entrega o distribución** de cualquier tipo de producto o mercadería;
- (iii) que el empleador ejerza la facultad empresarial de **organización, dirección y control directo, indirecto o implícito**; y
- (iv) que esa organización, dirección y control sobre los servicios o condiciones de

trabajo se **realicen mediante gestión algorítmica**, a través de una **plataforma digital**. La presunción beneficia a los entregadores y corresponde a las plataformas la responsabilidad de probar que su modelo de negocio no se encuadra en la previsión legal.

Con la nueva modificación, las plataformas digitales deberán enmarcar a sus entregadores en el régimen de empleo. De esta forma, por un lado, tendrán el derecho a una serie de disposiciones incorporadas en el Estatuto de los Trabajadores, como, por ejemplo, descansos, vacaciones remuneradas y beneficio por incapacidad temporal o invalidez. En cambio, por otro lado, dichos entregadores dejan de ser autónomos y, de esta forma, pasan a estar subordinados a la dirección de las plataformas, por ejemplo, en relación con el día y horario en que deben realizar entregas. De esta forma, el decreto-ley limita el trabajo en plataformas para aquellos que dependen de estas o buscan en estas una mayor flexibilidad.

### **Ley Rider y tercerización**

Ante las nuevas disposiciones introducidas por la *Ley Rider*, se informó que las plataformas ya están evaluando las alternativas legales posibles en este nuevo escenario (TOMASI, 2021). Una de estas opciones, que algunas plataformas ya están implementando, sería la subcontratación de entregadores por medio de empresas externas.

Conforme lo informado por medios de comunicación (MARTIN, 2021), muchos entregadores de Uber Eats están recibiendo correos electrónicos por parte de la plataforma para que autoricen compartir sus datos con empresas externas. De esta forma, dichas empresas pueden entrar en contacto con los entregadores para contratarlos en su propia flota.

<sup>9</sup> El artículo 8.1 del Estatuto supone el vínculo de empleo siempre que la prestación del servicio se dé en el ámbito de la organización y dirección de otras personas, mediante remuneración. La disposición que aporta la *Ley Rider* establece requisitos adicionales para la presunción del vínculo existente entre los entregadores y las plataformas digitales, con el propósito de incluir las nuevas formas de dirección generadas por la organización tecnológica del trabajo.

Según la declaración de un entregador, divulgada en un artículo sobre el caso (SIERRA, 2021), él ya recibió una propuesta para trabajar en una *Empresa de Trabajo Temporal (ETT)*, en la cual sería contratado como trabajador asalariado, con una carga de trabajo de 40 horas semanales y remuneración fija por hora, además de una pequeña adición por kilómetro rodado, prestando servicios a plataformas como Glovo y AliExpress. En la propuesta, el entregador debería usar su propia moto o auto y el contrato tendría una duración de 15 días, con posibilidad de renovación.

## Transparencia en la gestión Algorítmico

La otra previsión de la *Ley Rider* aborda el derecho a la información sobre la gestión algorítmica, cuya aplicación no se limita a la Economía de Plataformas y pasa a ser un derecho de todo y cualquier trabajador sometido a este tipo de sistema de gestión. En este sentido, el decreto-ley introduce un nuevo mecanismo al artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, al incluir una letra “d”, con la siguiente redacción:

*D) Ser informado por la empresa de los parámetros, las reglas y las instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan la toma de decisiones que pueden repercutir en las condiciones de trabajo, el acceso al empleo y su conservación, incluida la definición de perfiles. (Traducción nuestra)*

La letra “d” agregada por la ley está dentro de un artículo que aborda los derechos del Comité de la Empresa. Previsto por el Estatuto de los Trabajadores, el Comité es un órgano que representa a los trabajadores dentro de una empresa, con el objetivo de defender sus intereses.

En este contexto, **el dispositivo reconoce el derecho de que la empresa empleadora informe al Comité de la Empresa los parámetros, las reglas y las instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, cuando estos pueden afectar la toma de decisiones sobre**

**condiciones de trabajo, el acceso al empleo y su conservación, incluida la elaboración de perfiles.**

En las disposiciones generales del decreto-ley, también se discute que la adopción de la transparencia algorítmica es fundamental para evaluar con mayor precisión cuál podría ser el vínculo laboral entre la plataforma y los trabajadores, sin dejar de respetar el secreto industrial y comercial.

**El decreto-ley reconoce por primera vez en el ordenamiento jurídico-laboral de España, la figura de los algoritmos como elementos esenciales de la gestión del trabajo**, por lo que el derecho a la autodeterminación de la información que este garantiza pretende crear un entorno más transparente, con el propósito de mitigar el riesgo de sesgos discriminatorios y penalidades arbitrarias (SEMPERE & JIMÉNEZ, 2021).

Otro punto destacado fue el anuncio, realizado por el Ministerio de Trabajo, sobre la creación de un grupo de especialistas para la realización de estudios acerca del impacto del uso de inteligencia artificial en la gestión del trabajo. La función de este grupo es evaluar los instrumentos utilizados, garantizar buenas prácticas y evitar discriminaciones y abusos como consecuencia del uso de algoritmos (CINCODÍAS, 2021). El principal desafío que deben enfrentar estos especialistas será la

intangibilidad y falta de transparencia de los sistemas algorítmicos, principalmente en los casos de *machine learning*, en los que las

decisiones no son programadas por una persona física.

### Gestión algorítmica y el mundo del trabajo

La regulación de los algoritmos utilizados por las plataformas digitales es un aspecto destacado recientemente en la publicación de la OIT titulada “*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*”, en la que se indica que la gestión algorítmica de los trabajadores es un elemento clave para el modelo de negocio de las plataformas y resalta que este mecanismo facilita la supervisión del trabajo y articula la comunicación del trabajador y de los clientes. Asimismo, los algoritmos evalúan y clasifican el desempeño y el comportamiento de los trabajadores de la plataforma mediante una serie de parámetros, como análisis y opiniones de clientes (OIT, 2021).

En este sentido, se entiende que los big data, los algoritmos y la inteligencia artificial ahora permiten a los empleadores procesar información de sus trabajadores de una forma mucho más eficiente y barata que en el pasado (TODOLÍ-SIGNES, 2019). Cada vez más trabajadores utilizan instrumentos que permiten registrar sus movimientos y su localización en tiempo real para medir su ritmo de trabajo y sus intervalos. Los datos recolectados suelen analizarse empleando inteligencia artificial para evaluar la productividad y la aptitud para ejecutar tareas específicas. Se puede ejemplificar este proceso por medio del monitoreo de los sistemas de GPS, en los que se supervisa el posicionamiento de conductores y entregadores durante el servicio (STEFANO, 2019).

## PRINCIPALES CONCLUSIONES

---

- La presunción del vínculo de empleo invierte la responsabilidad de la prueba en beneficio de los entregadores, y recae en las plataformas la responsabilidad de comprobar que su modelo de negocio no incida en las hipótesis legales;
- El mecanismo sobre el derecho a la información innova e incorpora un importante instrumento de gestión y transparencia, más allá de que su efectividad se tope con la falta de transparencia de los algoritmos;
- Al suponer la relación de empleo, sin ninguna excepción, la *Ley Rider* hace inviable el modelo de negocio de las plataformas de entrega para el trabajo *freelance*;
- El proceso de diálogo social y la legitimidad de los representantes de las partes interesadas recibieron muchas críticas, teniendo en cuenta que los trabajadores y las empresas del sector no participan ni están directamente vinculados a los sindicatos que conformaron la mesa de diálogo, lo que indica la necesidad de que los actores del sector se organicen, con miras

- a nuevos diálogos y futuras negociaciones colectivas basadas en pautas como jornada, salario, etc.;
- A pesar de la escasez de datos estadísticos oficiales con respecto a la ocupación en la *gig economy*, la información obtenida a través del registro virtual de los contratos de TRADE permite al Ministerio de Trabajo de España calcular el impacto de la medida, ya que esta permite medir el contingente de trabajadores que actúan bajo esta modalidad contractual y las organizaciones vinculadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CINCODÍAS. **El Gobierno aprueba la ley de 'riders' y obligará a las empresas a contratar a los repartidores.** EL PAÍS, 2021. Disponible en: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/11/economia/1620733460\\_997870.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/11/economia/1620733460_997870.html) (acceso en mayo/2021).

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. In **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, n.º 25. São Paulo: TRT/SP, 2021. Disponible en: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/13940> (acceso en mayo/2021).

OLÍAS, Laura. **Glovo se marcha de la CEOE por pactar la Ley Rider y forma una asociación con empresas sancionadas por usar falsos autónomos.** El Diario Español, 28 de abril de 2021. Disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos\\_1\\_7873510.html](https://www.eldiario.es/economia/glovo-marcha-ceoe-pactar-ley-rider-forma-asociacion-empresas-sancionadas-falsos-autonomos_1_7873510.html) (acceso en mayo/2021).

GÓMEZ, Manuel V. **La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales.** EL PAÍS, 2021. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html> (acceso en mayo/2021).

GÓMEZ, Manuel V. **Llega la ley de 'riders': ¿qué cambios trae la nueva norma para los repartidores?** EL PAÍS, 2021B. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-05-11/llega-la-ley-de-los-repartidores-pasan-a-ser-asalariados-ya.html?outputType=amp> (acceso en mayo/2021).

\_\_\_\_\_. **Trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade).** INFOAUTÓNOMOS, 16 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes/> (acceso en mayo/2021).

LARA, Daniel. **Centenares de repartidores proautónomos se manifiestan contra la 'ley rider' alentados por las plataformas.** EL PAÍS, 2021. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-03-03/centenares-de-repartidores-proautonomos-se-manifiestan-contr-la-ley-rider-alentados-por-las-plataformas.html>. (acceso en mayo/2021).

MARTIN, Xavi Torre. **Uber comienza a saltarse la 'Ley Rider' con envío de mensajes a los repartidores.** Timis, 2021. Disponible en: <https://timis.es/uber-comienza-a-saltarse-la-ley-rider-con-envio-de-mensajes/> (acceso en mayo/2021).

OIT. **Conferência Internacional do Trabalho**, 102ª Sessão, 2013, p. 5. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_717833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf) (acceso en mayo/2021).

OIT. **El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.** Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf) (acceso en mayo/2021).

RODRÍGUEZ, Ara. **El Gobierno aprueba la Ley Rider, pese a la negativa de la mayor parte del sector.** Hipertextual, 2021. Disponível em: <https://hipertextual.com/2021/05/aprobacion-ley-rider> (acceso en mayo/2021).

SCHMIDT, Verena; O'REILLY, Caroline; e TRAVIESO, Maria Marta. **Perguntas e Respostas: O papel do diálogo social e dos parceiros sociais na abordagem das consequências da COVID-19 na economia informal.** Genebra: OIT, outubro de 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_772621.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eu-rope/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_772621.pdf) (acceso en mayo/2021).

Sempere, P., & Jiménez, M. (2021). **Los algoritmos que rigen las relaciones laborales: así son y así se regulan.** Recuperado el 14 de mayo de 2021, de CincoDías: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/13/companias/1620936778\\_868244.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/13/companias/1620936778_868244.html) (acceso en mayo/2021).

SIERRA, Alberto. **De "falsos autónomos" a mileuristas con contratos de 15 días: el futuro de los repartidores tras la 'ley rider'.** Vozpopuli, 2021. Disponível em: [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html) (acceso en mayo/2021).

STEFANO, V. D. **"Negotiating The Algorithm": Automation, Artificial Intelligence And Labour Protection.** FWO Research Foundation, 2019. 1-32.

TODOLÍ-SIGNES, A. **Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection.** etui, 2019. 1-17.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. Notes on the Spanish Supreme Court ruling that considers riders to be employees. Dispatch 30, Comp. **Labor Law & Policy Journal** (2020). Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2020/December-Dispatch-2020.pdf?v2> (acceso en mayo/2021).

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. Workers, the self-employed and TRADEs: Conceptualisation and collective rights in Spain. In **European Labour Law Journal**, Vol. 10(3), 2019, p. 258. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2031952519867544> (acceso en mayo/2021).

TOMASI, Óscar. **La 'ley Rider' abre nuevos interrogantes en el sector del 'delivery'.** Heraldo, 2021. Disponível em: <https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/05/12/la-ley-rider-abre-nuevos-interrogantes-en-el-sector-del-delivery-1491655.html> (acceso en mayo/2021).

UGT. **La Ley Rider, una oportunidad perdida para regular la economía digital.** UGT, 2021. Disponível em: <https://www.ugt.es/la-ley-rider-una-oportunidad-perdida-para-regular-la-economia-digital> (acceso en mayo/2021).

# HOJA TÉCNICA

## REALIZACIÓN



## Apoyo



## EQUIPO

### Coordinación General

Alexandre Pacheco da Silva  
Marina Feferbaum

### Líder de investigación

Ana Paula Camelo

### Co-líder de investigación

Guilherme Forma Klafke

### Investigadores(as)

Ana Carolina Rodrigues Dias Silveira  
Arthur Cassemiro Bispo  
Bruno Ett Bicego  
Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino  
Olivia Q. Figueiredo Pasqualetto

### Diagramación

Maria Antônia Bachiega Anacleto

### Traducción

TGA Translations



Este trabajo está licenciado bajo una licencia Creative Commons CC BY Asignación 4.0 Internacional.

## COMO CITAR ESTE TRABAJO

CENTRO DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EM INNOVACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO DE SÃO PAULO DE LA FGV. *Briefing temático #6: Regulación Española del Trabajo en Plataformas Digitales: Diálogo social y gestión algorítmica en foco* – versión 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, del 10 de junio de 2021.