

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**7840** *Reial decret llei 9/2021, d'11 de maig, pel qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de plataformes digitals.*

#### I

Les tecnologies de la informació i la comunicació han tingut la virtualitat de transformar, en tot el món, les relacions socials, els hàbits de consum i, amb això, han generat oportunitats de noves formes de negoci que giren, entre altres factors, al voltant de l'obtenció i la gestió de dades i de l'oferta de serveis adaptats a aquesta nova etapa.

De la mateixa manera, els mètodes de càlcul matemàtics o algoritmes s'han aplicat a les relacions de treball i han revolucionat la manera com es presten els serveis, optimitzant recursos i resultats. Aquests mètodes presenten un fort potencial per contribuir a millorar les condicions de vida de les persones. Una bona mostra d'això han estat els resultats d'una digitalització forçada o accelerada al llarg de la crisi sanitària, els quals han habilitat serveis i atenció sanitària personalitzats a distància, que han permès el manteniment de negocis a través de serveis en línia, o han garantit la continuïtat de les prestacions de treball a distància.

L'aplicació d'aquests mitjans tecnològics ha introduït elements innovadors en les relacions laborals, els avantatges dels quals són evidents. Els avantatges i les conseqüències positives sobre les condicions de treball de les persones treballadores són perfectament compatibles amb la finalitat del dret del treball en la seva funció reequilibradora d'interessos, protectora de la part més feble contractualment o de gestió dels recursos humans i millora de la productivitat de les empreses.

Aquesta és la fórmula de compatibilitat que garanteix que la revolució tecnològica porti els seus efectes positius de forma equitativa i redundi en el progrés de la societat en què s'ha instal·lat. Un mercat de treball amb drets és garantia d'una societat moderna, assentada en la cohesió social, que avança democràticament; un mercat centrat en les persones, que converteix el seu teixit productiu en menys volàtil i més resilient davant els canvis.

Malgrat les dificultats enormes, especialment les tècniques, que ha comportat afrontar aquest repte, el diàleg social ha permès que el nostre país avanci de forma pionera en aquesta matèria i ho faci de la mà d'un diagnòstic i una solució compartida pels interlocutors socials més representatius les aportacions dels quals han estat decisives. Aquest Reial decret llei, per tant, és fruit de l'Acord adoptat, el 10 de març de 2021 passat, entre el Govern, CCOO, la UGT, la CEOE i la CEPYME, després del treball dut a terme per la Taula de Diàleg constituïda, a aquest efecte, el 28 d'octubre de 2020.

#### II

Aquest Reial decret llei té un article i dues disposicions finals, amb la finalitat de precisar el dret d'informació de la representació de persones treballadores a l'entorn laboral digitalitzat, així com regular la relació de treball per compte d'altri en l'àmbit de les plataformes digitals de repartiment.

L'article únic modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en dos aspectes. En primer lloc, modifica l'article 64, relatiu als drets d'informació i consulta de la representació legal de les persones treballadores afegint un nou paràgraf d) a l'apartat 4, en què es reconeix el dret del comitè d'empresa a ser informat per l'empresa dels paràmetres, les regles i les instruccions en

què es basen els algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils.

En segon lloc, introdueix una nova disposició addicional sobre la presumpció de laboralitat de les activitats de repartiment o distribució de qualsevol tipus de producte o mercaderia, quan l'empresa exerceix les seves facultats d'organització, direcció i control, mitjançant la gestió algorítmica del servei o de les condicions de treball, a través d'una plataforma digital. La presumpció esmentada no afecta el que preveu l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

La labor essencial duta a terme per la Inspecció de Treball i Seguretat Social es troba a l'origen de bona part de les sentències que han resultat a favor o en contra de la laboralitat de les prestacions de serveis en plataformes digitals de repartiment i que han culminat amb l'STS 805/2020, de 25 de setembre.

La nova disposició addicional incorpora els criteris i paràmetres establerts pel Tribunal Suprem en la sentència esmentada, primera dictada en unificació de doctrina, i es val per fer-ho de la prevalença del principi de realitat en el sentit assenyalat per sentències precedents, com l'STS 263/1986, de 26 de febrer de 1986, o l'STS de 20 de gener de 2015, recurs 587/2014, i en la qual es destaca, així mateix, la necessitat d'adaptar els requisits de dependència i alienat al context actual. En la sentència esmentada es fonamenta el següent:

«Des de la creació del dret del treball fins al moment actual hem assistit a una evolució del requisit de dependència-subordinació. La sentència del TS d'11 de maig de 1979 ja va matisar l'exigència esmentada explicant que "la dependència no implica una subordinació absoluta, sinó només la inserció en el cercle rector, organitzatiu i disciplinari de l'empresa". En la societat postindustrial la nota de dependència s'ha flexibilitzat. Les innovacions tecnològiques han propiciat la instauració de sistemes de control digitalitzats de la prestació de serveis. L'existència d'una nova realitat productiva obliga a adaptar les notes de dependència i alienat a la realitat social del temps en què s'han d'aplicar les normes (article 3.1 del Codi civil)» (FJ 7è).

Partint d'aquesta màxima, l'alt tribunal va analitzar la relació entre la plataforma de repartiment demandada i el treballador concernit pel recurs i va reiterar, com ja ho havia establert en nombroses ocasions amb anterioritat (per totes, STS de 22 d'abril de 1996, recurs 2613/1995, i de 3 de maig de 2005, recurs 2606/2004), que les facultats empresarials de direcció, organització o control de l'activitat i, en aquest sentit, les notes de dependència i alienat, es poden traduir a la realitat de formes diferents a les clàssiques quan l'ocupadora assumeix els riscos de l'operació i és beneficiària dels seus fruits, exerceix una labor de coordinació, organització o control de la prestació o té la potestat sancionadora, i això encara que les seves prerrogatives es manifestin de manera indirecta o implícita, a través de la gestió algorítmica, de les condicions de treball o del servei prestat.

A través d'una nova disposició addicional vint-i-tresena, i per un acord adoptat en la taula del diàleg social, es trasllada a la llei la jurisprudència sobre aquesta matèria, amb l'objectiu que l'Estatut dels treballadors reflecteixi aquestes noves realitats de manera clara.

D'aquesta manera, en l'Estatut dels treballadors es preveu que les facultats empresarials, a què es refereix l'article 20 de la norma esmentada, es poden exercir de moltes maneres i, entre aquestes, per mitjà de la gestió algorítmica del servei o de les condicions de treball a través d'una plataforma digital, que són, per tant, els actius clau i essencials de l'activitat. En conseqüència, la forma indirecta o implícita d'exercici de les facultats empresarials abraça els supòsits en què una certa flexibilitat o llibertat per part de la persona treballadora en l'execució del treball sigui només aparent, pel fet de portar en realitat aparellada conseqüències o repercussions en el manteniment de la seva ocupació, en el seu volum o en la resta de les seves condicions de treball.

Així mateix, es reforça, a través de la invocació explícita de l'article 8.1 de l'Estatut dels treballadors, la importància de valorar la naturalesa real del vincle, el contingut de les prestacions, i la configuració asimètrica i efectiva de les obligacions assumides en l'acord contractual, com un element necessari per garantir l'efecte útil i protector que correspon al dret laboral.

Els algoritmes mereixen la nostra atenció i anàlisi pels canvis que estan introduint en la gestió dels serveis i les activitats empresarials, en tots els aspectes de les condicions de treball i, sobretot, perquè les alteracions esmentades s'estan fent de manera aliena a l'esquema tradicional de participació de les persones treballadores en l'empresa. En aquest sentit, una altra de les reflexions compartides per la taula de diàleg social consisteix a assenyalar que no podem ignorar la incidència de les noves tecnologies en l'àmbit laboral i la necessitat que la legislació laboral tingui en compte aquesta repercussió tant en els drets col·lectius i individuals de les persones treballadores com en la competència entre les empreses.

L'eficàcia de la nova disposició addicional vint-i-tresena, basada, com s'ha exposat, en la valoració de la naturalesa real del vincle, depèn en gran mesura de la informació verificable que es tingui sobre l'acompliment de l'activitat a través de plataformes, que ha de permetre discernir si les condicions de prestació de serveis manifestades en una relació concreta encaixen en la situació descrita per la disposició esmentada, sempre des del màxim respecte als secrets industrial i comercial de les empreses de conformitat amb la normativa, que no es veuen qüestionats per aquesta informació sobre les derivades laborals dels algoritmes o altres operacions matemàtiques al servei de l'organització empresarial.

Finalment, s'inclou una disposició final primera relativa al títol competencial i una disposició final segona relativa a l'entrada en vigor, que estableix un període de tres mesos, comptats a partir de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», període que es considera necessari per possibilitar el coneixement material de la norma i l'adopció de les mesures necessàries per a la seva aplicació.

### III

En relació amb la concurrència dels pressupòsits habilitadors de necessitat extraordinària i urgent, s'ha de tenir en compte la doctrina del nostre Tribunal Constitucional, resumida en el fonament jurídic 4 de la Sentència 61/2018, de 7 de juny, de conformitat amb la qual es requereixen, d'una banda, «la presentació explícita i raonada dels motius que han estat tinguts en compte pel Govern en la seva aprovació», i, de l'altra, «l'existència d'una connexió necessària entre la situació d'urgència definida i la mesura concreta adoptada per subvenir-hi».

A l'hora de justificar la concurrència de la necessitat extraordinària i urgent, ens hem de referir a la litigiositat comentada en aquesta exposició de motius i la doctrina continguda en l'STS 805/2020, de 25 de setembre de 2020, que imposa, de *lege ferenda*, l'adopció d'una solució legislativa que procuri un panorama necessari de normalització i seguretat jurídica per a persones treballadores i empreses.

D'una banda, la necessitat urgent d'articular equilibradament una realitat econòmica nova –en la seva forma d'organització– amb la protecció dels qui són persones treballadores que, si bé presten serveis d'una manera que s'aparta del que és tradicional, estan sotmeses a un control en la seva prestació, bàsicament sobre els processos i els resultats.

En aquest sentit, s'ha d'entendre la proposta i la seva urgència sota el principi de protecció inherent, que no es pot deixar a l'atzar d'actuacions administratives o judicials a les quals s'encomana la funció de garantir l'efecte útil dels drets inclosos en l'Estatut dels treballadors.

És fonamental per aconseguir aquest nivell de protecció adoptar un concepte material de persona treballadora i un concepte funcional d'empresa, i superar elements instrumentals que impedeixin garantir l'efecte útil d'un conjunt de drets mínims dels quals s'ocupa de manera genuïna el dret del treball. D'altra manera, correm el risc que un

nombre creixent de persones que exerceixen la seva activitat en el context atípic de les plataformes digitals de repartiment quedin excloses del seu àmbit d'aplicació i condemnades a una situació d'extrema vulnerabilitat.

Els ingressos que perceben les persones treballadores, les cotitzacions a la Seguretat Social, la renda disponible de les llars i altres efectes addicionals i afegits que incideixen en la fortalesa i capacitat de recuperació del teixit empresarial fan especialment necessària aquesta regulació, davant els reptes compromesos amb la Unió Europea en el Pla de recuperació, transformació i resiliència.

Per això, és urgent comptar amb un mitjà que procuri certes, seguretat i previsibilitat mitjançant l'adopció d'aquesta nova tècnica que reflecteix en el text de l'Estatut dels treballadors les característiques d'una realitat productiva altament digitalitzada, però que no altera el contingut ni l'abast de les notes que defineixen la naturalesa laboral d'una relació de serveis de conformitat amb el que estableix l'article 1.1 de l'Estatut dels treballadors, ni les seves conseqüències. És igualment urgent, a més, garantir la igualtat de tracte entre les empreses «tradicionals» i les que utilitzen mitjans de control digital basades en la gestió de dades algorítmiques, sobre la base d'una competència transparent i lleial entre les unes i les altres.

Tot això posa de manifest la urgència de garantir condicions de treball justes en l'economia de les plataformes digitals de repartiment, a través d'una presumpció de laboralitat de les persones que presten serveis en l'àmbit esmentat, que assegura la igualtat de tracte de les empreses, ja operin amb formes de treball estàndard o no estàndard; així com procurar, finalment, l'efectivitat de la modificació legislativa feta, mitjançant la incorporació de mecanismes per aconseguir-ne el compliment i l'aplicació efectius.

En aquest sentit, l'aprovació i la publicació de la mesura ha d'atorgar seguretat jurídica als operadors, que disposen d'un termini raonable per dur a terme les adaptacions necessàries al nou marc legal, període de temps que es considera el mínim indispensable amb aquesta finalitat.

#### IV

Aquesta norma s'ajusta als principis de bona regulació que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, en particular, als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència.

Així, d'acord amb els principis de necessitat i eficàcia, la iniciativa normativa està justificada per una raó d'interès general, un cop identificades les finalitats perseguides i un cop entès que el reial decret llei és l'instrument més adequat per garantir-ne la consecució. D'altra banda, les mesures que conté el Reial decret llei són adequades i proporcionades a les necessitats que exigeixen que es dicti, un cop constatat que no hi ha altres mesures menys restrictives de drets, o que imposin menys obligacions als destinataris. Al seu torn, com a garantia del principi de seguretat jurídica, aquesta iniciativa normativa s'adopta de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, nacional i de la Unió Europea, i genera un marc normatiu de certesa, que en facilita el coneixement i, en conseqüència, l'actuació i la presa de decisions de les persones i empreses afectades.

Amb aquesta norma, igualment, s'observa el principi de transparència, ja que defineix clarament la situació que la motiva i els seus objectius, descrits a la part expositiva del text i a l'apartat corresponent de la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu, sense que s'hagin fet els tràmits de participació pública que estableix l'article 26 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern, a l'empara de l'excepció que, per als reials decrets llei, regula l'apartat 11 del precepte al·ludit.

Finalment, en relació amb el principi d'eficiència, la norma no incorpora cap càrrega administrativa addicional.

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en les matèries de legislació laboral.

La immediatesa amb què és necessari incorporar les modificacions que esmenta l'Estatut dels treballadors exigeix l'adopció d'aquesta norma a través de l'instrument del decret llei, atès que la situació a la qual es pretén donar resposta no es pot abordar mitjançant el procediment legislatiu ordinari o a través de la seva tramitació urgent. En aquest sentit, s'ha de tenir en consideració la doctrina del Tribunal Constitucional, sobre la base de la qual el decret llei constitueix un instrument constitucionalment lícit, sempre que el fi que justifica la legislació d'urgència sigui subvenir a una situació concreta, dins dels objectius governamentals, que per raons difícils de preveure requereix una acció normativa immediata en un termini més breu que el requerit per la via normal o pel procediment d'urgència per a la tramitació parlamentària de les lleis, principalment quan la determinació del procediment esmentat no depèn del Govern (sentències 6/1983, de 4 de febrer, FJ 5; 11/2002, de 17 de gener, FJ 4; 137/2003, de 3 de juliol, FJ 3, i 189/2005, de 7 de juliol, FJ 3; 68/2007, F. 10, i 137/2011, F. 7).

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta de la vicepresidenta tercera del Govern i ministra de Treball i Economia Social, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 11 de maig de 2021,

DISPOSO:

**Article únic.** *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, queda modificat de la manera següent:

U. S'introdueix una nova lletra d) a l'article 64.4, amb la redacció següent:

«d) Ser informat per l'empresa dels paràmetres, les regles i les instruccions en què es basen els algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils.»

Dos. S'introdueix una nova disposició addicional vint-i-tresena, amb la redacció següent:

«Disposició addicional vint-i-tresena. *Presumpció de laboralitat en l'àmbit de les plataformes digitals de repartiment.*

Per aplicació del que estableix l'article 8.1, es presumeix inclosa en l'àmbit d'aquesta Llei l'activitat de les persones que prestin serveis retribuïts consistents en el repartiment o la distribució de qualsevol producte de consum o mercaderia, per part d'ocupadores que exerceixen les facultats empresarials d'organització, direcció i control de forma directa, indirecta o implícita, mitjançant la gestió algorítmica del servei o de les condicions de treball, a través d'una plataforma digital.

Aquesta presumpció no afecta el que preveu l'article 1.3 d'aquesta norma.»

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7.a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor al cap de tres mesos de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 11 de maig de 2021.

FELIPE R.

El president del Govern,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN