

Mayo 2021

**Alerta Informativa**

## **Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo: la regulación de los *riders***

**Raúl García**

Socio Responsable del Área Laboral EY

**Isabel Merenciano**

Socia Directora del Área Laboral EY  
Comunidad Valenciana y Murcia

**José María Goerlich**

Of counsel Área Laboral EY

### **Introducción**

A mediados de marzo, los medios de comunicación dieron noticia del acuerdo alcanzado en la Mesa del Diálogo Social, entre el Gobierno y los interlocutores sociales, sobre la regulación de los *riders*. Acaba de ver la luz el RDL 9/2021 de 11 de mayo, que incorpora al Estatuto de los Trabajadores los dos preceptos pactados: en una se aborda el régimen de este colectivo; en la otra, el tratamiento de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial utilizados por la empresa. Las nuevas reglas del RDL 9/2021 entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE.

## La regulación de los *riders*

Se añade una nueva disp. Adic. 23ª al Estatuto de los Trabajadores que establece una “presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto”.

Conviene hacer algunas observaciones adicionales sobre la nueva regla:

- ▶ En primer lugar, su ámbito de aplicación se limita claramente al transporte de mercancías (“plataformas de reparto”, según la rúbrica; “personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía”, conforma la literalidad del precepto). No resulta, pues, de aplicación al transporte de personas, ni tampoco a otras actividades que puedan desarrollarse a través de plataformas digitales.
- ▶ Obsérvese, en segundo lugar que, conforme al segundo párrafo del nuevo precepto, la nueva presunción no afecta a lo previsto en el art. 1.3 ET. Ello permite entender que, aunque haya de por medio una plataforma digital para organizar los servicios, continuará quedando extramuros de la legislación laboral el transporte de mercancías que reúna las características de la letra g) del indicado precepto.
- ▶ La disp. adic. 23ª ET, se configura, en tercer lugar como una presunción. Se discutirá si se admite o no prueba en contrario -esto es, si dentro de su ámbito de aplicación es posible la existencia de trabajo autónomo, en función de las características de la prestación-. La referencia que se hace a la presunción del art. 8.1 ET, que admite claramente prueba en contrario, permite entender que la nueva disp. adic. 23ª ET también lo admite. Sin embargo, la amplia configuración de la plataforma como indicativo de dependencia (ejercicio de las “facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica”) dificultará entender que pueda existir una prestación autónoma cuando el precepto resulte aplicable.

## Deber empresarial de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial

Adicionalmente, se introduce una nueva regla en el art. 64.d) ET. Se reconoce al comité de empresa, el derecho a “ser informado por la empresa 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”.

Es esta norma sumamente relevante en el marco de la prestación de servicios de los *riders*, pues no solo se organiza su prestación de servicios a través de algoritmos sino que estos también valoran la forma en que se desarrolla. Con todo, el precepto tiene un alcance mucho más general, resultando de aplicación al conjunto de las empresas que recurran a estos sistemas para reclutar y organizar sus recursos humanos.

No existe una regulación de la periodicidad con la que la esta información haya de ser suministrada a la representación de trabajadores. Ello ha de interpretarse, probablemente, en el sentido de que resulta obligatorio en los casos de implantación y modificación de estos sistemas.

Por otro lado, es habitual entender que el incumplimiento de las obligaciones informativas para el comité de empresa no afecta a la validez de las decisiones empresariales, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pueda ser exigida (art. 7.7 LISOS). Y ello sin perjuicio de que tales decisiones queden sujetas a la normativa europea de protección de datos en cuando decisiones automatizadas (art. 22 RGPD).

Por último, la nueva obligación informativa queda cubierta, conforme a las reglas generales, por el deber de sigilo (cfr. Art. 65 ET).

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#).

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

**Ernst & Young Abogados, S.L.P.**

#### Oficina de Madrid

**Raúl García**

[RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com](mailto:RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com)

**Eva Sainz Cortadi**

[Eva.sainzcortadi@es.ey.com](mailto:Eva.sainzcortadi@es.ey.com)

**Miguel Prado Agudo**

[Miguel.prado.agudo@es.ey.com](mailto:Miguel.prado.agudo@es.ey.com)

**Nicolás Chacón Rodríguez**

[Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com](mailto:Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com)

**Alicia Diaz Marques**

[Alicia.diazmarques@es.ey.com](mailto:Alicia.diazmarques@es.ey.com)

**Paula Heras Morón**

[Paula.HerasMoron@es.ey.com](mailto:Paula.HerasMoron@es.ey.com)

#### Oficina de Barcelona

**Tamara Peyreto Cuellar**

[Tamara.peyretocuellar@es.ey.com](mailto:Tamara.peyretocuellar@es.ey.com)

#### Oficina de Valencia

**Isabel Merenciano Gil**

[Isabel.merenciano.gil@es.ey.com](mailto:Isabel.merenciano.gil@es.ey.com)

**Marina López Martí**

[Marina.Lopez.Martin@es.ey.com](mailto:Marina.Lopez.Martin@es.ey.com)

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

#### Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](http://ey.com/es)

Twitter: [@EY\\_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](#)

Facebook: [EY Spain Careers](#)

Google+: [EY España](#)

Flickr: [EY Spain](#)