

guía nº12

falsos

autónomos

y **plataformas**

digitales

Ley Rider



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº12

Falsos autónomos y plataformas digitales «Ley Rider»

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, junio de 2021
(edición digital)

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía: Byron Maher©,
Comarcal Sur Madrid©

Diseño: *kreiva.es*

índice

Introducción	5
Falsos/as autónomos/as	7
¿Qué es un <i>TRADE</i> ?	9
¿Cuáles son los principales rasgos de ser falso/a autónomo/a?	11
¿Se puede demandar?	13
¿Qué pasa si el cliente me deja de realizar encargos?	16
Derechos laborales en la nueva «Ley Rider»	18



Guía sindical nº12 Falsos/as autónomos/as y plataformas digitales «Ley Rider» por CNT Comarcal Sur se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional Basado en una obra <https://comarcalsur.cnt.es>

*tu formación junto
a la acción del
sindicato, son la
mejor forma de
defender colectivamente
nuestros derechos*

INTRODUCCIÓN

Se hablaba de la aparición de las plataformas digitales como un avance tecnológico que iba a facilitar la vida a consumidores/as, negocios y trabajadores/as. Sin embargo, la entrada de las plataformas en el mercado laboral ha supuesto fundamentalmente una herramienta para huir de las normativas asociadas al empleo. Las grandes plataformas digitales se han venido presentando desde su llegada bajo un discurso de flexibilidad y simplificación, que en la práctica ha resultado un deterioro de las condiciones laborales, los derechos que implican una relación laboral justa y reconocida y la desaparición de las garantías adquiridas en la legislación.

Con la premisa de la innovación tecnológica, estas empresas están implantando un modelo que profundiza en mecanismos de control más severos con quienes trabajan, la individualización de las relaciones laborales y la inseguridad en el trabajo, creando situaciones laborales en las que se hacía fácil empezar a trabajar, pero llevando al aislamiento de quienes trabajan en estas plataformas.

Con todo esto, las diferentes sentencias que reconocen la relación laboral (en especial la del Tribunal Supremo), la propuesta y debate so-

las plataformas digitales han irrumpido para deteriorar las condiciones laborales, los derechos y las garantías adquiridas

bre la llamada “ley rider”, la organización y movilización y las situaciones derivadas de la pandemia sobre el ámbito del reparto de comida y la mensajería han llevado a que la situación del trabajo en estas plataformas cobre gran relevancia.

Estas están implantando y son punta de lanza de un modelo que profundiza en la desprotección de los/as trabajadores/as, por lo que son necesarios instrumentos y respuestas sindicales y organizativas que hagan frente a este impulso hacia el desmejoramiento del trabajo.

Y es que esta precariedad, desvinculación entre trabajadores/as y empresa y desprotección tiene consecuencias severas sobre el trabajo, generando también situaciones de

inseguridad y desprotección en el desempeño cotidiano. Dada la peligrosidad de una tarea como el reparto y la mensajería, sujeta al tráfico y la seguridad vial, es fundamental disponer de mecanismos de supervisión y aseguren que las empresas cumplen y proveen de las herramientas necesarias para una imprescindible salud laboral. Esta no es una cuestión menor, cuando son numerosos y graves los precedentes de accidentes en el sector. Es por esto que una relación laboral estable y la posibilidad de disponer de mecanismos sindicales que la aseguren se hacen necesarios.

Esta guía es una buena herramienta que permite entender por qué tiene que reconocerse una relación laboral entre la empresa y los/as repartidores/as; la legislación y el marco

legal que ampara a los/as trabajadores/as en este sentido; y cuáles son las herramientas para hacer frente a esta situación de vulnerabilidad e indefensión. Como hemos comprobado tras el fallo del Tribunal Supremo, que ha tumbado el recurso de Deliveroo en el caso del macrojuicio de Madrid, en el que desde CNT nos personamos, la organización y las respuestas desde el sindicalismo son salida y respuesta contra el abuso y la precariedad laboral que generan estas plataformas digitales. En otras palabras, con esta guía y la acción sindical podemos dar pasos para atender y procurar mantener, pero sobre todo mejorar, las garantías y derechos de quienes trabajan en estas plataformas.

Te esperamos en el sindicato

*el sindicato
que te defiende*



1.

FALSOS/AS AUTÓNOMOS/AS

La finalidad de esta guía es que las trabajadoras/es que prestan servicios como autónomas/os para una única empresa o grupo de empresas, pueden conocer si su relación mercantil está en fraude de ley, y encuadre una relación laboral.

¿Qué elementos caracterizan una relación laboral?

El *Estatuto de los Trabajadores* (Ley 20/2007, de 11 de julio, del *Estatuto de los Trabajadores*) presume que una relación es laboral cuando la persona presta servicios «voluntariamente» (más bien por la necesidad de hacer frente a los costes de la vida, pero entendiendo que no es un trabajo obligatorio, como por ejemplo sí lo es acudir a una mesa electoral si te toca) para otra persona o para una empresa, dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de un salario.

Los rasgos más destacados de una relación laboral son:

- Que la empresa recibe la utilidad del trabajo de la persona trabajadora.
- La empresa establece la organización del/la trabajo (fija los descansos y vacaciones) y tiene el poder sancionador.
- La empresa pone los medios y las infraestructuras necesarias para el desarrollo del trabajo.
- La retribución es periódica y estable, de cantidades iguales o similares, distribuidas normalmente, en doce o catorce mensualidades.
- Tienen derecho a tiempos de descanso diario y semanal, y al menos a 30 días naturales de vacaciones por año.
- Pueden solicitar el disfrute de *derechos de conciliación de la vida familiar y profesional.*
- *Cotiza en el Régimen General de la Seguridad Social* a las coberturas de incapacidad temporal, accidente de trabajo, incapacidad permanente, jubilación, desempleo, maternidad, paternidad y FOGASA, entre otras.
- Si finaliza la relación laboral suele llevar aparejada una indemnización por el tiempo de trabajo.
- Sus derechos y obligaciones se regulan en el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos y acuerdos laborales propios del sector.

¿Quiénes pueden ser considerados falso autónomo?

Solo pueden ser falsos/as autónomos/as las personas físicas que ejerzan su actividad aparentemente como autónomos/as o como trabajador/a autónomo/a económicamente dependiente (denominado TRADE), dados de alta en Seguridad Social y Hacienda como autónomos, pero que en realidad están sometidos a todas las obligaciones de las relaciones laborales, no así a sus derechos.

¿Qué es un/a autónomo/a?

Es una persona física que desarrolla una actividad económica de forma personal y directa para distintos clientes (personas físicas o empresas).

el trabajo como autónomo/a se caracteriza por:

- Realiza la actividad por cuenta propia de forma habitual, sin jefes o superiores que le den ordenes (marca sus propios horarios y sus honorarios).
- Tiene autonomía para decidir si acepta o no el encargo del cliente, que puede ser verbal o por escrito.
- Asume directamente el riesgo económico de la actividad económica (tanto los beneficios como las pérdidas).
- Se encarga de la organización de su propio trabajo, disponiendo para ello de sus propios medios, autogestiona su actividad.
- Sus ingresos mensuales no son estables, dependen del resultado de su actividad.
- Puede tener o no empleados.
- Cotiza a la Seguridad Social en un Régimen Especial o a través de una Mutua colaboradora para las coberturas de incapacidad temporal, incapacidad permanente y jubilación.
- No cotiza a desempleo, pero puede incrementar la cuota de la Seguridad Social o de la mutualidad para cotizar para la prestación de cese de actividad.
- Su actividad suele estar sometida al pago de IVA.



Norma reguladora:

*Ley 20/2007, de 11 de julio,
Estatuto del Trabajo Autónomo*

2. ¿QUÉ ES UN TRADE?

Es el/la trabajador/a autónomo/a dependiente que desarrolla una actividad económica de forma personal y directa facturando al menos un 75% para un solo cliente, pero con disponibilidad para tener más clientes. Es un/a trabajador/a autónomo/a, pero tiene una serie de derechos extra por la particularidad de trabajar casi en exclusiva para un solo cliente.

el trabajo como TRADE se caracteriza por:

- Su contrato tiene que ser por escrito, recogiendo el régimen de descansos, vacaciones, siendo obligación del TRADE inscribirlo en el SEPE en el plazo de 10 días, indicando expresamente su condición de TRADE.
- Si en el contrato no se indica la duración de la relación el contrato es indefinido.
- Todo lo que no esté regulado en el contrato, se regirán por los «Acuerdos de Interés Profesional» que pueden establecer condiciones de forma, tiempo y lugar de ejecución de la actividad.

La línea de separación entre TRADE y una trabajadora es muy delgada, pero sin las garantías y derechos que si trabajará por cuenta ajena

- Realiza su actividad fuera del ámbito de organización y dirección del cliente que le contrata, gozando autonomía para decidir sobre los criterios organizativos, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que le pueda dar el cliente.
- Depende económicamente de un solo cliente, que supone al menos el 75% de sus ingresos anuales.
- No pueden tener trabajadores/as por cuenta ajena, ni contratar o subcontratar la actividad con terceros.
- Su actividad tiene que diferenciarse del resto de trabajadores/as asalariados/as que tenga el cliente, sin que sea una actividad propia de la empresa.

- Debe disponer de infraestructura y materiales propios para desarrollar sus servicios.
- Recibe una contraprestación económica por el trabajo realizado según lo pactado previamente con el cliente y asumiendo los riesgos de su actividad.
- Tiene derecho a, al menos, 18 días de vacaciones al año.
- El TRADE debe cotizar a Seguridad Social o con una Mutua Colaboradora las coberturas para prestaciones de incapacidad temporal (bajas médicas por enfermedad común) y accidente de trabajo.

Esta figura híbrida tiene su origen en las externalizaciones y la subcontratación empresarial, tanto de las Administraciones Públicas como de las empresas privadas, que implican un abaratamiento de los costes de contratación y fomentando

condiciones laborales más precarias.

La línea de separación entre TRADE y una trabajadora es muy delgada, siendo habitual que al cabo del tiempo la facturación del TRADE supere el 90% para ese cliente e incluso llegue al 100%, o que el cliente le imponga condiciones propiamente laborales como un horario concreto para prestar servicios (sin perjuicio de las horas extras) o los tiempos de descanso, lo que implicaría que en realidad es una más de la plantilla habitual y permanente de la empresa, pero sin los mismos beneficios laborales y sociales que el resto.



Norma reguladora:

*Ley 20/2007, de 11 de julio,
Estatuto del Trabajo Autónomo*



**Cualquier trabajador/a autónomo/a
y sin asalariados/as
puede afiliarse en la CNT**



3.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RASGOS DE SER FALSO/A AUTÓNOMO/A?

Son aquellas personas físicas que de cara a terceros parecen ser autónomos/as, pero que a nivel interno de la empresa están dentro de su ámbito de organización y de decisión, sin que tengan capacidad para negociar sobre sus condiciones laborales, siendo en realidad parte de la plantilla. Formalmente son autónomos, pero realmente deberían de ser trabajadores/as. Tienen todas las obligaciones del trabajador por cuenta ajena, pero sin ninguno de sus derechos, además de las obligaciones del trabajador autónomo.

En estos casos el/la falso/a autónomo/a asume los riesgos y gastos de su trabajo, pero no los beneficios, que los recibe el cliente, incrementando la precariedad laboral.

Los rasgos más destacados de que eres falso autónomo:

- Prestar servicios de forma habitual a una única empresa o cliente, sin capacidad para establecer tu horario y/o la carga de trabajo, estando dentro de su ámbito de dirección, vigilancia y potestad de mando.

Las relaciones laborales fraudulentas son muy comunes bajo la figura encubierta de falsos/as autónomos/as

- Tu jornada de trabajo es regular, aunque se realices horas extras, estando incluso sometido a un control de registro horario por parte del denominado cliente o a la asignación de turno de vacaciones como el resto de la plantilla.
- Desarrollas tu trabajo bajo la supervisión de un superior jerárquico directo.
- Que realices trabajos similares a las trabajadoras por cuenta ajena de la plantilla de la empresa.
- No tienes capacidad para rechazar el encargo de la realización de una obra o del servicio que hace el cliente, de lo contrario te sanciona o penaliza en relación al resto de tus compañeros/as.

- Tu retribución la establece unilateralmente el/la empleador/a, sin posibilidad de negociarla en función de tus resultados, por la facturación que haces a ese cliente tienes plena dependencia económica de él/ella.
- En algunas ocasiones, la empresa abona la retribución incluso en los periodos de disfrute de vacaciones.
- El/la empresario/a se apropia inicial y directamente de los frutos de tú trabajo, según se van produciendo, sin esperar a la terminación de la obra o servicio.
- Tu obligación es de hacer, de actividad. Pasa a un segundo plano la obligación de resultado.
- La compensación económica recibida por el/la trabajador/a no queda afectada por el riesgo de deterioro o destrucción del trabajo no imputable a él, ni por la frustración de la operación. El riesgo lo asume el empresario/a, no el/la trabajador/a.
- Que los materiales, máquinas y herramientas los aporta el cliente, salvo, en algunos casos, los útiles más sencillos y habituales de la profesión. El falso autónomo aporta fundamentalmente sólo su esfuerzo físico e intelectual.
- No cotizas al Régimen General de la Seguridad Social, sino al *Especial* o a través de una *Mutua colaboradora*.

En definitiva, para él/la empleador/a es como tener una trabajadora con contrato, pero sin pagar cotizaciones a la Seguridad Social, y pudiendo terminar la relación en cualquier momento sin tener que justificar las causas ni pagar una indemnización, situaciones que claramente perjudican de forma considerable a la falsa autónoma e incrementan los beneficios empresariales.

4. ¿SE PUEDE DEMANDAR?

Si, se puede demandar tanto una falsa autónoma sola como un conjunto de falsas autónomas. Para ello existen diversas formas:

DENUNCIA ANTE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Interponer una *Inspección de Trabajo*, detallando su forma de prestar servicios y acompañando todas las pruebas que acrediten los hechos relatados. Con esta opción, la inspectora si ve indicios de laboralidad procederá a emitir una *Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social* de baja de oficio en el *Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos*, y de alta de oficio en el *Régimen General*.

Acta de liquidación por todo el periodo durante el que se haya extendido la relación laboral.

Acta de infracción, por falta de afiliación o alta en el *Régimen General de la Seguridad Social*.

DEMANDA JUDICIAL

Demandar judicialmente, para lo que recomendamos que consultes a una abogada o graduada social y en las asesorías jurídicas del sindicato.

ACCIÓN SINDICAL

A través de la acción sindical, pásate por tu Sindicato de CNT más cercano y te contamos como hacerlo.

¿Cómo puedo acreditar que soy una falsa autónoma?

Para el caso de querer demandar que la relación es laboral, tanto si la relación continúa vigente a la hora de la demanda, como si ha finalizado, es recomendable que entre las pruebas que puedas recopilar, se incluya la siguiente:

- Facturas que hayas emitido para ese cliente, a ser posible desde el inicio de la relación, numeradas correlativamente y que en todas se refleje el mismo cliente, e incluso en períodos vacacionales o cuando es el cliente quien elabora la factura.
- Que todas las facturas que emites tengan el mismo importe o importes que se calculen por unidades de venta o de pedido realizado, habiendo establecido unilateralmente la empresa.
- Que el total de dichas facturas coincida con los importes declarados en los impuestos de *IRPF* o *IVA*.
- Si la empresa te hace rellenar partes de trabajo o registros horarios, hazles copia, mejor si están sellados por la empresa o llevan algún distintivo que acredite que son tuyas y tuyas.
- Los correos electrónicos o comunicaciones que te haga la empresa dándote ordenes o instrucciones sobre como hacer tu trabajo, cuándo debes hacerlo, y dónde debes hacerlo.
- Guarda todos los justificantes de los pagos que has efectuado para realizar tu actividad, para acreditar que los materiales necesarios para tu trabajo no corren de tu cuenta, sino que te los pone la empresa.
- Haz fotos o vídeos de cualquier cosa que acredite que tu trabajo es igual que el del resto de la plantilla de la empresa, y de que puedes acceder sin limitaciones a todos los espacios de la empresa a los que puede acceder la plantilla con contrato laboral, de la ropa de trabajo de la plantilla y de la tuya.
- Los contratos mercantiles suscritos con los clientes.

recopilar pruebas será indispensable para demostrar la relación laboral encubierta



Motivos para demandar si eres falso/a autónomo/a

Como falsos autónomos tienes las siguientes desventajas:

- **Tienes que pagar tus propias cotizaciones** (en caso de relación laboral el coste es mayoritariamente asumido por la empresa).
- **Tienes que pagar IVA y hacer las declaraciones de impuestos** periódicas (en caso de relación laboral no).
- **No tienes derecho a vacaciones pagadas**, o no siempre (en caso de relación laboral tienes derecho a un mínimo de 30 días de vacaciones retribuidas).
- **No tienes un salario mínimo asegurado** (en caso de relación laboral sí, el salario mínimo interprofesional o el mínimo que diga el Convenio Colectivo).
- **No tienes derecho a indemnización por despido ni a desempleo** (en caso de relación laboral tienes derecho a indemnización por despido en la mayoría de casos, y siempre derecho a desempleo en caso de despido, si has cotizado lo suficiente).
- Normalmente **se cobra menos por las bajas, incapacidades y jubilación**, ya que la mayoría de los/as autónomos/as cotizan por la cuantía mínima (en caso de relación laboral se cotiza por el salario cobrado).
- **La mayoría de los/as autónomos/as cotizan por la cuantía mínima** (en caso de relación laboral se cotiza por el salario cobrado).
- En casos de cierres temporales de empresa, **no puedes ser incluido/a en un E.R.T.E.** (en caso de relación laboral sí, con acceso al desempleo).



5.

¿QUÉ PASA SI EL CLIENTE ME DEJA DE REALIZAR ENCARGOS?

Si la empresa deja de encargarte trabajo, puedes demandar por despido, tienes 20 días hábiles (sin contar sábados, domingos o festivos) para demandar. Puedes consultar los pasos en el apartado de «Reclamaciones contra los despidos: despido improcedente y despido nulo» de nuestra guía:



Consulta la guía nº10:

Tipos de despidos y extinciones de contratos

Si la empresa no te asigna nuevos trabajos tras reclamar tu relación de autónoma como relación laboral es una represalia y se puede entender que estamos ante un despido nulo.

¿Puedo cobrar el paro mientras se tramita la demanda de despido?

Lamentablemente, hasta que no se declare, bien por la *Inspección de Trabajo*, bien por el Juzgado, que eras un falso/a autónomo/a o un falso/a TRADE, no podrás tener acceso a las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de poder cobrar la prestación por cese de actividad si se has cotizado para ello.

el sindicato puede activar los mecanismos jurídicos para reclamar la relación en fraude de ley y conseguir que seas parte de la plantilla

¿Pueden formar secciones sindicales los falsos autónomos?

Por regla general un grupo de autónomos/as no pueden constituir una sección sindical, pero pueden activar los mecanismos de denuncia del fraude de ley en la contratación expuestos anteriormente de forma conjunta y, con acciones sindicales, las consecuencias que aplique la empresa pueden ser consideradas, no solo como represalias sino como una vulneración de la libertad sindical, ya que de haber formado parte de la plantilla hubierais podido ejercer vuestros derechos sindicales.

Los derechos laborales en las plataformas digitales

La llamada
«Ley Rider»



6.

DERECHOS LABORALES EN LA NUEVA «LEY DE LOS RIDER»

El Gobierno ha pactado con los sindicatos de concertación y la patronal una nueva *Ley Riders*, pero que básicamente solo constata lo que ya habían dicho los Tribunales, otorgando un poco más de fuerza a que la relación entre el/la riders y la plataforma para la que preste servicios sea de carácter laboral, y no una prestación de servicios de un autónomo/a.

Con la nueva *Ley Riders*, los/as repartidores/as son reconocidos/as como trabajadores/as por cuenta ajena y se presume que la relación que tienen es siempre laboral y en consecuencia tienen derecho a organizarse, sindicarse, a recibir protección social a través de sus cotizaciones y una protección salarial que les permita acceder a las distintas prestaciones como el resto de trabajadoras.

¿Qué es la presunción de laboralidad?

El artículo 8 del *Estatuto de los Trabajadores* contempla que cuando una persona presta servicios voluntariamente, dentro de la organización profesional de otra persona o de una empresa, sin participar en

los riesgos ni en los beneficios empresariales que genera su trabajo, a cambio de una retribución periódica contemplada en el convenio colectivo de aplicación o establecida por el empleador/a, se presume que es un/a trabajador/a. En consecuencia, debe ser dado de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena.

Es decir, que salvo que se demuestre lo contrario, un/a rider va a ser un/a trabajador/a por cuenta ajena, siempre.

¿La ley de Riders se aplica a todas las plataformas digitales?

A pesar de que el *Estatuto de los Trabajadores* establece que, si se dan los requisitos indicados en el párrafo anterior, la relación será laboral, con independencia de la denominación que le hayan dado las partes, la Ley Rider pretende reforzar esa presunción de laboralidad para todos los/as repartidores/as que operan a través de plataformas digitales, a excepción de aquellos que sean titulares de autorización administrativa para el transporte de mercancías, que, en ese caso, se-

guirán siendo autónomos, aunque utilicen una plataforma digital para prestar sus servicios, incluyendo a los/as trabajadores/as que se dedican al reparto de mercancías como intermediarios/as entre empresa y cliente como por ejemplo los/as repartidores/as de *Amazon*.

¿La empresa me tiene que reconocer automáticamente mi condición de trabajador/a?

Aunque aparentemente con la nueva normativa los/as riders deben ser trabajadores/as y no falsos/as autónomos/as, la propia ley se establece que el reconocimiento de la relación como laboral no es automático, siendo necesario analizar la situa-

ción de cada caso en concreto para ver si «encajan» con los requisitos de laboralidad, por lo que no se elimina la necesidad de las riders de denunciar ante la *Inspección de Trabajo* o demandar en los tribunales si consideran que su relación es laboral.

La nueva ley no elimina la litigiosidad sobre el tipo de relación que une a un/a rider con la empresa que gestiona la plataforma digital para la que presta servicios, permitiendo que las plataformas digitales continúen creando nuevos contratos que mantengan la relación con los/as riders como mercantil, y que siga siendo necesario reclamar, aunque esta vez con más sustento legal.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº2 ERTE´s causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

nº7 ERE´s Despidos colectivos

nº8 ERTE´s Suspensión temporal de empleo

nº9 Tipos de contratos laborales

nº10 Tipos de despidos y extinciones de contratos

nº11 Derechos laborales básicos

comarcalsur.cnt.es



¿Qué requisitos exige la ley para ser considerado/a trabajador/a de una aplicación digital?

Para que a un/a repartidor/a se le considere trabajador/a y no autónomo/a, **se deben cumplir los siguientes criterios:**

- **Que sea una persona física**, no una empresa unipersonal.
- **Que el trabajo que realiza sea el reparto o distribución** de cualquier producto de consumo o mercancía.
- **Que la empleadora ejerza las facultades empresariales** de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita.
- Que, para ello, **el reparto se gestione con un algoritmo** a través de una plataforma digital.
- Todos esos requisitos, o al menos indicios de los mismos, **deben acreditarse mediante documentos, audios, fotos o vídeos.**

Habla con tus compañeros/as de trabajo y **busca asesoramiento y apoyo a través de los sindicatos de la CNT**, para hacer que la **plataforma regule vuestra situación**



Byron Maher©

¿Para qué se utiliza el algoritmo en las plataformas digitales?

La finalidad de los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados por las plataformas digitales, es «evaluar» al/la repartidor/a, seleccionando al rider que más minimice los costes del reparto e incremente los beneficios.

Los datos que más utilizan las plataformas digitales para sus algoritmos, son la localización física en ese momento del/la rider, la distancia que debe recorrer, el tipo de pedido que realiza, la rapidez en la recogida de la mercancía y en la entrega al cliente final, los pedidos que ha rechazado, entre otros.

En definitiva, el algoritmo premia con más pedidos, elección de las horas de trabajo, o penaliza con menos pedidos, peores zonas de reparto, peores horarios al/la repartidor/a en función de su puntuación.

¿Existe obligación de la empresa de informar de que datos utiliza el algoritmo con sus repartidores?

La nueva ley prevé la creación de un registro público en el que se tendrán que inscribir todas las plataformas digitales que operen o quieran operar en nuestro país reflejando la información sobre sus algoritmos

si eres falso/a autónomo/a afiliate al sindicato, y desde la acción sindical defenderemos colectivamente tus derechos ante las plataformas digitales

que supondrá el modelo de laboralidad que han de seguir.

Asimismo, establece que los/as representantes de los/as trabajadores/as en la empresa, ya sean Comités de Empresa, Delegados/as de Personal o Secciones Sindicales de CNT con implantación suficiente en la empresa, tienen derecho a ser informados sobre los criterios que aplica la empresa en sus algoritmos y/o sus sistemas de inteligencia artificial, que puedan influir en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de las plataformas, incluyendo el acceso y mantenimiento del empleo, la puntuación del empleado a la hora de ascensos o despidos.

Las empresas cuentan con tres meses para entregar esta información,

que estará disponible para los comités con la periodicidad que proceda, en los mismos términos que otras informaciones a las que tienen ya acceso, como la situación de la empresa o la comunicación de los despidos entre la plantilla.

¿Cuándo entrará en vigor la nueva Ley Riders?

Las empresas tienen de plazo para regularizar la situación de sus trabajadores/as hasta el día 12 de agosto de 2021, fecha a partir de la cual las empresas comenzarán a estar obligadas a tener a sus riders dados de alta como trabajadores/as por cuenta ajena, así como a facilitar a los/as representantes de los/as trabajadores/as los algoritmos utilizados.



NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, en especial los artículos 1 y 8.1.
- **Ley 20/2007**, de 11 de julio (LA LEY 7567/2007) (BOE 12 julio) del *Estatuto del Trabajo Autónomo*.
- **Real Decreto 197/2009**, de 23 de febrero (LA LEY 3208/2009), por el que se desarrolla el *Estatuto del Trabajo Autónomo* en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el *Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos*. (BOE 4 de marzo).
- **Real Decreto-ley 9/2021**, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, aprobado por el *Real Decreto Legislativo*.
- **Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo** de 25 de septiembre de 2020, recurso unificación de doctrina 4746/19



**COMARCAL SUR
MADRID**

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato los martes
y jueves de 19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

correo electrónico a: sindical@comarcalsur.cnt.es

AFÍLIATE AL SINDICATO

martes y jueves de 19:00h a 21:30h

afiliación online

descárgate el formulario de afiliación en: comarcalsur.cnt.es
o escríbenos al correo: info@comarcalsur.cnt.es





el sindicato que nos defiende



Byron Maher©

Comarcal Sur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45

info@comarcalsur.cnt.es

917 970 424

comarcalsur.cnt.es