

GESTIÓN ALGORÍTMICA Y CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS: LA NECESARIA DIRECTIVA DE MEJORA DE CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

**ALGORITHMIC MANAGEMENT AND WORKING CONDITIONS OF PLATFORM WORKERS: THE NECESSARY DIRECTIVE ON IMPROVING WORKING CONDITIONS IN PLATFORM WORK\***

María Belén Cardona Rubert\*\*  
Universidad de Valencia

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2. El camino hacia la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales. –3. Calificación jurídica del estatus del trabajador en plataformas: el Estado español precursor de la regulación legal de las condiciones de los trabajadores de plataformas digitales en Europa. –4. La protección de la posición del trabajador de plataforma frente a la gestión algorítmica; 4.1. La protección de datos del trabajador de plataformas digitales; 4.2. La transparencia en sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones; 4.3. La supervisión humana de los sistemas automatizados y garantías sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de las plataformas; 4.4. Revisión humana de las decisiones importantes adoptadas por sistemas automatizados; 4.5. Información y consulta. –5. Conclusiones. –Bibliografía citada.

---

RESUMEN

*Los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales requieren por parte de la Unión Europea acciones dirigidas a la adopción de medidas específicas destinadas a ser normas mínimas para todos los Estados y garantizar, así, la mejora de la seguridad jurídica y la obtención de unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, apoyando el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la UE. En este contexto surge la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales, que incluye medidas que tienen como finalidad facilitar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas en la UE y mejorar la transparencia del trabajo en plataformas, además de otorgar a las personas que realizan trabajo en plataformas una serie de derechos destinados a promover la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica. Y es el análisis de estas medidas lo que este trabajo analiza.*

---

\* Recibido el 25 de septiembre de 2023. Aprobado el 27 de septiembre de 2023.

\*\* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ABSTRACT**

*The challenges related to digital platform work require the European Union to adopt specific measures aimed at adopting minimum standards for all EU Member States in order to improve legal certainty and ensure a level playing field between digital work platforms and offline service providers, supporting the sustainable growth of digital work platforms in the EU. It is in this context that the Proposal for a Directive on improving working conditions on digital platforms arises, which includes measures aimed at facilitating the correct determination of the employment status of people working on platforms in the EU, improving the transparency of work on platforms, as well as granting people working on platforms a series of rights aimed at promoting transparency, fairness and accountability in algorithmic management. It is in the analysis of these measures that this paper looks at.*

**Palabras clave:** Unión Europea, Plataformas digitales, trabajador, cuenta ajena, autónomos, relación laboral, inteligencia artificial, gestión algorítmica, protección de datos, transparencia, Propuesta de Directiva, condiciones laborales., deber de información, representantes de los trabajadores, salud laboral.

**Key words:** European Union, Digital platforms, employee, self-employed, employment relationship, artificial intelligence, algorithmic management, data protection, transparency, Proposal for a Directive, working conditions, duty of information, workers' representatives, occupational health.

---

**1. INTRODUCCIÓN**

La economía, las instituciones públicas y privadas y cualquier ámbito de las relaciones sociales o interpersonales se hallan transversalmente impregnadas por el hecho digital.

Nos encontramos en la era de la Sociedad 4.0 y en la conocida como cuarta revolución industrial. Esta última revolución industrial se define frente a las tres anteriores, que tuvieron en común su pretensión de automatizar tareas físicas, por suponer la automatización de tareas cognitivas. En el ámbito de las relaciones productivas, se ha generalizado un modelo de empresa basado en la digitalización, del que las plataformas digitales son ejemplo paradigmático.

Las plataformas digitales cubren un amplio espectro de actividades económicas. Con carácter general todas ellas podrían situarse en una de las siguientes categorías, o bien entre las que ofrecen servicios o productos digitales a usuarios individuales, como los motores de búsqueda o las redes sociales; o en las que facilitan y median entre distintos usuarios, como las de empresa a empresa; o bien en las plataformas laborales digitales.

Bajo el paraguas de las plataformas laborales encuentran cobijo tanto las plataformas en línea basadas en la web, en las que las personas trabajadoras realizan tareas en línea y a distancia, como las plataformas de trabajo in situ, basadas en la ubicación, una forma híbrida en las que las personas combinan la comunicación en línea con la realización de una actividad posterior en un lugar físico específico<sup>1</sup>. Ambas incluyen realidades laborales heterogéneas en las que los trabajadores vinculados con ellas, en la mayoría de los casos, disfrutan de condicio-

---

<sup>1</sup> Las plataformas en línea basadas en la web incluyen plataformas de micro tareas, freelance, basadas en concursos, de programación competitiva y de consulta médica, mientras que las plataformas basadas en la localización incluyen las que ofrecen servicios de taxi, reparto, domésticos, de cuidados y a domicilio. OIT, World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labor platforms in transforming the world of work, págs. 39-43. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>

nes laborales dispares, derivadas de la heterogeneidad del modelo de plataforma y del perfil formativo y social de los trabajadores que, con carácter general, se vincula a cada uno de estos tipos. En ambos tipos de trabajo en plataforma, sin embargo, es posible identificar una característica base común, puesto que ambos parten del establecimiento de una relación de tipo triangular entre la plataforma, sus trabajadores y los clientes, produciéndose el emparejamiento de estos actores a través de la intermediación on line, a través de la plataforma y mediante el uso de algoritmos.

Estamos ante un fenómeno en continua expansión y crecimiento que se calcula que, sólo en el ámbito geográfico de la Unión Europea, alcanzará los 43 millones de personas empleadas en el año 2025<sup>2</sup>, con indudables repercusiones económicas<sup>3</sup>.

De la implantación de las plataformas es posible predicar innegables bondades, pero también, al mismo tiempo, proyecta sombras que resulta imposible obviar.

En cuanto a las bondades, se abre un amplio abanico de oportunidades tanto para las empresas como para los trabajadores. Para las empresas, nuevos mercados, la reducción de costes, el aprovechamiento de las innovaciones en tecnologías digitales y el acceso a la mano de obra mundial y local, para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad. Para los trabajadores, nuevas oportunidades de generación de ingresos y de empleo, oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtención de ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o el disfrute de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

Es posible identificar, sin embargo, una amplia zona de sombra en la que se situarían las condiciones laborales y de protección social a la baja, riesgos para la salud y la seguridad, trabajo precario, horarios de trabajo fragmentados, niveles inadecuados de ingresos o dificultades para garantizar el reconocimiento de los derechos colectivos, entre otras.

Por otra parte, la utilización de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones alimentados por algoritmos que asumen funciones, como la asignación de tareas, el suministro de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado o la imposición de sanciones, sitúan a los trabajadores en una posición de fragilidad, en cuanto a la esfera de sus derechos fundamentales. Con frecuencia, carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos, sobre qué datos personales se utilizan y, cómo no, sobre la manera en la que su propio comportamiento puede afectar a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados.

En este contexto, y superados aquellos debates iniciales en los que se defendía la autorregulación del sector e, incluso de manera más drástica, su desregulación<sup>4</sup>, los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales requieren por parte de la Unión Europea acciones dirigidas a la adopción de medidas específicas destinadas a ser normas mínimas para todos los estados de la Unión y garantizar, así, la mejora de la seguridad jurídica y la obtención de unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, apoyando el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión. Dichas medidas deben, como mínimo, facilitar la correcta de-

---

<sup>2</sup> Think Tank European Parliament, Improving the working conditions of platform workers (Briefing, 21/06/2023). [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS\\_BRI\(2022\)698923](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)698923)

<sup>3</sup> En la UE hay más de 500 plataformas laborales digitales activas. Se encuentran entre ellas tanto empresas internacionales como pequeñas empresas nacionales o locales.

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C, «El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y formas de trabajo», en CCNCC. *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva*. XXX Jornada de estudio sobre Negociación Colectiva, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, p. 132. CAVAS MARTÍNEZ, F., «Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataformas digitales», *Revista de Derecho Social*, n.º 87, 2019, p. 85.

terminación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas en la UE y mejorar la transparencia de ese trabajo, además de otorgar a las personas que lo realizan, una serie de derechos destinados a promover la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica<sup>5</sup>.

En resumidas cuentas, la UE se ve compelida a adoptar una norma con la finalidad de mejorar, con carácter general, las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas y, en particular, para garantizar la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en ese ámbito. El reto no es fácil, se trata de afrontar la opacidad, la complejidad, el sesgo, cierto grado de imprevisibilidad y un comportamiento parcialmente autónomo de ciertos sistemas de IA, para garantizar su compatibilidad con los derechos fundamentales, sin que ello implique, en ningún caso, obstaculizar el desarrollo tecnológico ni aumentar de manera desproporcionada el coste de introducir soluciones de inteligencia artificial en el mercado.

Y justo en este punto surge la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales<sup>6</sup>, con la que se pretende garantizar un marco común europeo de derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión. Sin olvidar fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

Es importante subrayar que la Propuesta establece una armonización mínima, por lo tanto, la Propuesta no constituye una justificación válida para la disminución del nivel general de protección y, en particular, no afecta a las normas nacionales que sean más favorables para los trabajadores de plataformas que lo establecido en aquella.

## 2. EL CAMINO HACIA LA DIRECTIVA RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Hablar de la evolución de la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales es, en realidad, una ocasión para referirse a algunas de las grandes cuestiones que han de ser objeto de debate central en el iuslaboralismo a lo largo de los próximos años. Podría decirse que el estudio de esta futura norma de la UE tiene algo de avanzadilla de otras controversias que ineluctablemente se van a producir en un futuro bastante próximo.

A fin de cuentas, el trabajo en plataformas digitales constituye una de las formas que se está abriendo camino como consecuencia de la digitalización, pero acompañada de otras no menos importantes. Indudablemente, más allá de la diversificación de las tipologías de prestación de servicios, la gran mayoría de los trabajos sufren grandes transformaciones en su contenido y en el modo de desarrollarlos, afectados asimismo por las revoluciones digital y tecnológica.

En consecuencia, todos los tópicos que aborda el texto propuesto por la Comisión Europea exceden del ámbito de una concreta forma de trabajar y alcanzan el rango de las grandes discusiones que ya se están dando o se avecinan en el futuro inmediato en el ámbito jurídico laboral. Quizá no estén contenidas todas ellas, pero al menos las que se incluyen en la propuesta conforman algunas de las más relevantes y perentorias.

---

<sup>5</sup> Considerando 13 de la Orientación General al Consejo, de 7 de junio de 2023, sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Comité de Representantes Permanentes.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/es/pdf>

<sup>6</sup> Utilizo, por ahora, y sin perjuicio de que habrá que aludir a textos actualizados a través de su tramitación a través de, entre otros órganos, el Parlamento y el Consejo, la Propuesta originaria de la Comisión, de 9 diciembre 2021, COM(2021) 762 final. Tras varios intentos, el Consejo acordó su posición el 12 de junio de 2023, cuando 22 países votaron a favor.

Como no podía ser de otro modo, esos grandes temas de la Propuesta se corresponden con controversias absolutamente clásicas del Derecho del Trabajo. Aunque ha variado mucho y en una transformación progresivamente acelerada la forma de trabajar, en constante interacción con unas aplicaciones y unas herramientas tecnológicas inimaginables hace unos pocos lustros, la realidad ontológica del trabajo por cuenta ajena y subordinado permanece, como elemento estructural de la relación de trabajo productivo.

No ha sido necesario «encastrar» una realidad nueva en una estructura antigua, sino que, más bien, encaja con bastante naturalidad, aunque con alguna que otra arista que exige un cuidadoso análisis. Sin duda, la revolución digital y tecnológica ha sido disruptiva, como tantas veces ha sido calificada, pero no ha producido, en apariencia, una disrupción epistemológica en el Derecho del Trabajo.

Penetrando poco a poco en el campo de las plataformas digitales y en la Propuesta de Directiva, no es casual que, después de grandes titubeos en los años anteriores, a partir de 2020 se haya producido, al menos en el contexto de los países europeos, una visible convergencia hacia la consideración como laboral de la prestación de servicios desarrollada en estos entornos<sup>7</sup>. Hay un reconocimiento tendencial de una subordinación absolutamente incompatible con el trabajo autónomo, por más que se exprese, casi siempre, como una circunstancia casuística derivada del análisis concreto de la controversia planteada.

Pese a esa tendencia clara y visible, el aspecto sin duda más controvertido de la Propuesta, y el que más obstáculos está encontrando a lo largo de su tramitación, ha sido el de la introducción de una presunción de relación laboral a partir de la existencia de una serie de condiciones que, convergiendo algunas de ellas, la generarían. Es curioso comprobar que, como ha sucedido en la mayoría de los países de nuestra órbita jurídica y también en España, la subordinación es la clave de bóveda de todas esas condiciones<sup>8</sup>, sin que el texto le preste atención alguna al elemento de la ajenidad. No ha sido la dialéctica cuanta propia-cuenta ajena la que ha prevalecido en el texto propuesto, por más que, en relación con ella, el trabajo en plataformas constituya un laboratorio de experiencias potencialmente muy fructífero.

Con todo, este primer tópico de la Propuesta de Directiva, al margen de perdurar como el debate doctrinal más clásico de nuestra disciplina, se extiende a la realidad productiva que se desarrolla en los nuevos ecosistemas tecnológicos y digitales. Seguramente, los representantes de las empresas no quieren perder esta batalla en el contexto de las plataformas digitales porque la derrota sería simbólica para otras próximas, de tal modo que mantienen su empeño de erosionar, si no es posible retirar, esta importante presunción del texto proyectado.

La privacidad y la protección de datos constituyen el segundo gran campo temático de la Propuesta. Más allá de la atención que se le prestará algo más adelante, conviene ahora dejar sentadas dos ideas iniciales: la primera, centrada en el control al que la persona que trabaja a través de plataformas se ve sometida precisamente a causa de la aplicación que da sustento a su relación de servicios, y que es consustancial a esta forma de trabajar. De nuevo, ese control caracteriza otras modalidades de trabajo y, por extensión, la mayoría de las relaciones productivas subordinadas. La garantía de los derechos fundamentales concernidos a causa de esa monitorización real o potencial exige, por consiguiente, el establecimiento de unas reglas que se aproximan en el texto de la futura Directiva.

---

<sup>7</sup> Véase HIEBL, C., «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 42.2, pp. 465 y ss.

<sup>8</sup> Un lúcido estudio sobre este tema en SANGUINETI RAYMOND, W., «El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía», *Revista de Derecho Social*, n.º 97, 2022, pp. 15 y ss.

La segunda se refiere, como no podía ser de otro modo, a las reglas de proporcionalidad y de minimización. El principio de mínima injerencia o mínima afectación hacia la intimidad, la privacidad y los derechos derivados de una y otra exige una ponderación que, desde luego, el Reglamento UE 2016/679 ha omitido. Era esperable que, siendo el art. 88 de este casi una remisión en blanco a las legislaciones internas y a los sistemas nacionales de relaciones laborales, enseguida se hiciera sentir una necesidad de armonización de reglas en el seno de la Unión Europea. Indudablemente, los preceptos de la Propuesta dedicados a este tema constituyen, como ya se ha expresado en general, una avanzadilla necesaria.

En tercer lugar, la seguridad y la salud en el trabajo se expresa como otro gran campo temático. En él converge el activismo de la OIT, tanto en sus grandes declaraciones fundamentales como en su actividad normativa más reciente<sup>9</sup>, con un evidente giro de la política preventiva hacia ciertos riesgos característicos de los nuevos entornos productivos. Es tangible el rango recobrado por la seguridad y salud en el trabajo como derecho esencial y central de la prestación de servicios. Que la Propuesta se refiera a él con una importante dedicación pone de relieve que no puede ser obviado nunca cuando se regulen las nuevas formas de trabajar y los nuevos escenarios productivos. Sería sencillo limitarse a afirmar que los riesgos psicosociales han ganado espacio y a ellos se dedica creciente atención, pero habría que añadir que se insinúan otros derivados más bien de formas de vida poco saludables que también asoman en el texto que se comenta en estas páginas.

Finalmente está el cuarto tópico, quizá el más novedoso. El estudio doctrinal acerca de los algoritmos ha precedido, obviamente, a las iniciativas normativas<sup>10</sup>. Y, con el importante preludeo español al que enseguida se hace referencia, la Propuesta de Directiva constituye la primera aproximación general a la gestión algorítmica del poder de dirección y del poder disciplinario por parte de la empresa. El texto apuesta por una regulación holística de la dirección automatizada de las decisiones laborales, aunque no la consigue totalmente, porque quedan al margen importantes aspectos que constituyen el contenido del contrato de trabajo. Sin duda, la dimensión de modelo regulatorio para relaciones de servicio diferentes del trabajo en plataformas digitales configura su dimensión más importante.

Es decir, a modo de corolario introductorio, el valor más importante de la futura Directiva, y sin que en absoluto pueda menospreciarse que regule el trabajo en plataformas digitales, consiste en la vis expansiva que pueden tener sus reglas, en una realidad productiva en la que *big data*, gestión algorítmica y decisiones automatizadas de impacto colectivo o *ad personam* configuran un triángulo que pugna por transformar cualitativamente la subordinación, para consollarla hacia el futuro como elemento configurador esencial de la relación laboral.

### 3. CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL ESTATUS DEL TRABAJADOR EN PLATAFORMAS: EL ESTADO ESPAÑOL PRECURSOR DE LA REGULACIÓN LEGAL DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES EN EUROPA

Ha habido una significativa relación entre la evolución jurídica del trabajo en plataformas digitales en el marco interno y la configuración y desarrollo de la Propuesta de Directiva. Hay que volver la vista a tres años atrás, cuando se dictó, por parte de la Sala Cuarta del TS, la sentencia

---

<sup>9</sup> La inclusión de la seguridad y salud entre los principios y derechos fundamentales de la Declaración de 1998 ha producido la aprobación de un Convenio singular, el 191, de 2023, sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, que modifica normas anteriores para ajustarlas a la nueva situación producida a partir de la Conferencia de 2022 derivada de dicha inclusión.

<sup>10</sup> Un interesante y reciente estudio en PÉREZ DE PRADO, D., *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023. Es de imprescindible cita el documento de OIT redactado por BAIOTTO, S., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., RANI, U. y PESOLE, A., *The algorithmic management of work and its implications in different contexts, background paper* n.º 9, 2022.

de 25 septiembre 2020<sup>11</sup>. Anteriormente, se había producido un enconado debate entre los órganos de suplicación con decisiones dispares que propiciaron la contradicción necesaria para que actuara el TS en unificación de doctrina.

Septiembre de 2020 no era un momento especialmente propicio para que el TS dictase una doctrina tan contundente a favor del carácter laboral del vínculo. Prescindiendo ahora de las dudas que producía el estudio comparativo de sentencias en distintos sistemas europeos, lo cierto es que en abril había producido gran desconcierto la resolución sumaria del asunto *Yodel*<sup>12</sup>, a través de un auto. La resolución categórica del Tribunal de Justicia en un caso de un repartidor que prestaba sus servicios a través de una plataforma digital, que le denegaba la condición de trabajador a los efectos de la Directiva de tiempo de trabajo, parecía inclinar la balanza de este tipo de servicios en favor del empleo autónomo. Por aquel entonces se expresaba —e incluso se hace en la sentencia del TS español— que las circunstancias fácticas del asunto objeto de cuestión prejudicial eran diferentes de las que se producían en el ámbito de plataformas del tipo *Deliveroo o Glovo*. Sin embargo, se trataba de una impostación argumental. La verdad, que ahora puede expresarse más libremente, era que el ciclista del que conoció el Tribunal de Luxemburgo trabajaba en condiciones muy similares a como lo hacían los riders de ambas plataformas.

Un —visto con los ojos de hoy— poblado pleno de la Sala cuarta, conformado por once magistrados y magistradas, dictó, así pues, una sentencia muy relevante, que estimando el recurso de casación interpuesto por el «rebautizado» *rider* D. Desiderio, declaró que existía un contrato de trabajo entre él y la empresa Glovo App 23 SL. No es ahora necesario repasar los argumentos de una sólida sentencia que, con fundamentación cuidada, terció de forma extraordinariamente decisiva y tomó partido por la relación laboral en el modo de prestar servicios en el ámbito de las plataformas digitales de reparto<sup>13</sup>. Más importa su cualidad de hito decisivo para que, algunos meses después, se alcanzase un acuerdo en la mesa de diálogo social, el 10 marzo 2021, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal y, seguidamente, se dictase legislación de urgencia.

Conviene releer la exposición de motivos del RD Ley 9/2021 para comprobar el asiento que la norma de urgencia encuentra en la unificación de doctrina y la importancia que concede a la sentencia de 25 septiembre 2020. Pero, sobre todo, es importante insistir en el elemento de legitimación que supuso el espaldarazo de la concertación social. En particular, la posición concurrente de CEOE y CEPYME, que, en definitiva, allanó el camino, por muchos problemas que se han planteado después, en el camino de aprobación de la Directiva. En efecto, la postura de la patronal europea, que desde luego influyó de forma decisiva en la postura de algunos grupos parlamentarios del Parlamento de la Unión, en particular —aunque no solo— la del Grupo Popular, fue algo más reticente<sup>14</sup>. Pero el previo acuerdo en el contexto de la concertación social española removió, claramente, muchos obstáculos previos y matizó la opinión de Eurobusiness.

Convertida la norma de urgencia española en Ley 12/2001, de 28 septiembre, se consumó en el sistema interno la doble modificación legal en torno a los riders: de una parte, la orientación hacia la condición laboral de la relación de servicios de los repartidores al servicio de plataformas digitales y, de otra, los derechos informativos de los comités de empresa en torno a la gestión algorítmica de las decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y man-

<sup>11</sup> RCU 4746/2019.

<sup>12</sup> Auto de 22 abril 2020 (asunto C-692/19).

<sup>13</sup> Sobre su extraordinaria significación, BAYLOS GRAU, A., «La larga marcha hacia al trabajo formal: el caso de los *riders* y la Ley 12/2021», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 2022, pp. 95 y ss. Un análisis de la sentencia en ROJO TORRECILLA, E., *De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021*. «La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto», *Temas Laborales*, n.º 158, 2021, pp. 11 y ss.

<sup>14</sup> Véase *Position Paper on the Commission Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work*, 20 June 2022, en <https://www.businesseurope.eu/>

tenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. De nuevo se omite el análisis de ambos asuntos<sup>15</sup>, pero sí que se hace necesaria una reflexión atinente a cada uno de los dos asuntos, en cuanto afectan al desarrollo posterior de la propuesta de Directiva.

Por lo que respecta a la orientación hacia la existencia de contrato de trabajo, la reflexión es doble: la Ley española se restringe a las plataformas de reparto, en tanto que la propuesta de Directiva amplía el ámbito a todas las plataformas digitales. Es decir, la decantación normativa hacia una regulación de alcance más amplio refleja una toma de postura de la Comisión Europea concurrente con la del Derecho interno, que además le sirve de apoyatura evidente para formular una propuesta de mayor alcance subjetivo. Y, en otro orden de ideas, la propuesta Directiva utiliza la misma técnica que la legislación española, la de presunción de relación laboral. Por supuesto, no son absolutamente coincidentes, pues la fórmula europea se decanta por describir una serie de indicios que el ET omite, pero ambas se decantan por un mismo punto de partida. No es casual que las dos presten atención en exclusiva a la subordinación, con total indiferencia hacia la condición por cuenta ajena o por cuenta propia del trabajo prestado. Es, desde luego, un enfoque que responde a una tradición bastante consolidada, pero que muestra cierta miopía a circunstancias que tienen bastante trascendencia desde el punto de vista de la conceptualización de una empresa, como la de discernirse si se presta servicios compitiendo efectivamente en un mercado o sin ocupar posición propia alguna en el mismo.

En cuanto a los derechos informativos del comité de empresa, no es un asunto que tenga una excesiva centralidad en la Propuesta de Directiva, demasiado focalizada acaso en la relación individual de la persona trabajadora con la prestación de servicios. Por ahora, y al margen de la relación de esta materia con el art. 4.2 de la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, es suficiente con añadir que la Ley *Rider* avanza por primera vez el problema de la regulación jurídica de la gestión algorítmica del poder de dirección. Y, en este tema, pasa a la inversa que en el de la presunción: el ámbito del mandato interno es mayor que el de la norma proyectada europea, porque afecta a todos los sectores de actividad. Sin embargo, se limita al aspecto externo de los derechos informativos, sin aproximarse a la regulación intrínseca como hace la Propuesta.

El último hito legislado en Derecho interno guarda, en apariencia, una menor vinculación con el marco de la UE en torno a la regulación del trabajo en plataformas. Se trata de la LO 14/2022, de 22 diciembre, cuya exposición de motivos ya pone sobre la pista del asunto regulado, cuando afirma que «el nuevo precepto [el nuevo apartado 2 del art. 311 CP] pretende cubrir una laguna de punibilidad sobre hechos vinculados, en general pero no exclusivamente, a nuevas tecnologías que, a partir del uso de sistemas automatizados, permiten el incumplimiento masivo de la correcta utilización del contrato de trabajo». Dicho nuevo apartado en absoluto hace referencia al trabajo en plataformas, pues se limita a tipificar penalmente la conducta de «los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa».

La modificación del Código Penal pone de relieve las dificultades que ha producido ya en sus primeros compases de vigencia la eficacia y coercibilidad de la Ley *Rider*. Manifiesta, por lo tanto, la pertinencia de armonizar la normativa a nivel de UE, como paso necesario para que las resistencias a aplicar adecuadamente la normativa de presunción legal de contrato de trabajo vayan desapareciendo. Pero, a la vez, la necesidad de incorporar una normativa punitiva es muestra de los grandes obstáculos que existen para garantizar un trabajo digno y con derechos en el ámbito de las plataformas digitales. Hay un paralelismo muy plástico a este respecto entre los esfuerzos de la Inspección de Trabajo para aplicar la presunción de la disposición adicional 23.<sup>a</sup> del ET, que se han mostrado insuficientes, y las grandes dificultades que la Propuesta de Directiva encuentra para convertirse en norma vigente, ante la oposición muy efectiva de determinados núcleos de poder y de intereses.

---

<sup>15</sup> Conviene de nuevo las anteriores citas a los estudios de BAYLOS GRAU, A. y ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*

#### 4. LA PROTECCIÓN DE LA POSICIÓN DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMA FRENTE A LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

Como señalábamos, una de las características típicas del trabajo en las plataformas digitales es la integración de la inteligencia artificial (IA) en la gestión del personal. Los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones alimentados por algoritmos asumen cada vez, con mayor frecuencia, funciones que los gestores suelen desempeñar en las empresas, como la asignación de tareas, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la imposición de sanciones. Las plataformas digitales de trabajo utilizan esos sistemas de algoritmos como método estándar para organizar y gestionar el trabajo en plataformas a través de sus infraestructuras. Se produce de facto una delegación de las funciones que tradicionalmente eran asumidas por cargos intermedios a favor de estos sistemas de IA basados en algoritmos, puesto que entre sus funciones típicas se hallan la de servir para la adopción de decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas y al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones. Se trata de sistemas de IA, a los que el propio Reglamento de IA califica como sistemas de alto riesgo<sup>16</sup>.

##### 4.1. La protección de datos del trabajador de plataformas digitales

La gestión algorítmica procesa una cantidad significativa de datos, supervisa, asigna tareas, proporciona instrucciones directas que limitan el nivel de autonomía y evalúa a los trabajadores, incluidos su rendimiento y comportamiento, así como sus ingresos y condiciones de trabajo, e incluso puede dar lugar a despidos. La introducción de los algoritmos en la gestión del personal permite extraer conclusiones que van más allá de la verificación de la correcta ejecución de la prestación laboral y ofrecer conclusiones sobre la personalidad del trabajador y obtener perfiles completos, susceptibles de ser valorados, favorable o desfavorablemente, a efectos laborales.

En los últimos años, la forma de acceder y recopilar la información se ha abaratado drásticamente y eso ha facilitado que cada vez un mayor número de empresas tenga la capacidad de procesar esos datos y de adoptar decisiones usando la inteligencia artificial, reduciendo la intervención del ser humano hasta un escenario de mínimos. Decisiones sobre promociones profesionales, modificaciones de las condiciones de trabajo o despidos pueden adoptarse a través de algoritmos que no requieren la voluntad humana inmediata.

La inteligencia artificial puede propiciar, por ejemplo, que la combinación de factores como las opiniones vertidas por los clientes, la medición de los tiempos de descanso o del tiempo de desempeño de los encargos, motive la adopción de decisiones empresariales sobre sus trabajadores. Pero, además, los algoritmos pueden albergar sesgos y producir discriminaciones de todo tipo, entre ellas sexistas. Puede suceder, por ejemplo, que se retribuyan más las tareas que requieran mayor esfuerzo físico o que se incluya algún criterio que favorezca a los trabajadores varones, o que la decisión automática produzca un perjuicio a las personas que disfruten de permisos de conciliación familiar, mayoritariamente disfrutados por mujeres.

Los efectos de la IA no se dejan sentir únicamente sobre las plataformas digitales, sino que, por el contrario, estas participan de un fenómeno más amplio que se extiende a amplios segmentos de la actividad económica, pero, sin duda, en ellas encuentra un hábitat especialmente favorable para su utilización. El empleo de sistemas de IA ha abierto nuevos escenarios para la organización del trabajo y la ejecución de la prestación laboral. La incorporación de la técnica de los algoritmos permite, incluso, la previsión de comportamientos futuros y la adopción de decisiones por sistemas expertos basadas en dichas informaciones, es decir, decisiones algorítmicas basadas en el manejo de *big data*. La IA puede, a partir del procesamiento de datos, para

---

<sup>16</sup> Anexo III de Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, de 21 de marzo de 2021, COM(2021) 206 final.

un conjunto determinado de objetivos definidos por seres humanos, generar información de salida como contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que vincularan a los trabajadores. Cuando el sistema de IA tiene la capacidad de «aprender y adaptarse» a los cambios de su entorno, decimos que el sistema de IA es adaptativo.

Las personas que realizan trabajo en plataformas y que están sujetas a esa gestión algorítmica a menudo carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos, los datos personales que utilizan y la manera en que su propio comportamiento afecta a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados. Los representantes de los trabajadores y los servicios de inspección de trabajo tampoco tienen acceso a esta información. Además, las personas que realizan trabajo en plataformas con frecuencia desconocen las razones de las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados y no tienen la posibilidad de hablar sobre dichas decisiones con una persona de contacto ni de impugnarlas.

Surge, en este contexto, la cuestión de la intimidad y protección de datos de los trabajadores vinculados a las plataformas digitales. La imparable y progresiva automatización en la toma de decisiones más relativas al núcleo de los poderes empresariales y, en consecuencia, de mayor trascendencia laboral, obliga a identificar los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores en este contexto. Dicha protección se construye a partir de la aproximación de reglas sobre las relaciones entre la gestión algorítmica de las decisiones empresariales y el derecho a la privacidad y el adecuado tratamiento de datos personales. No es un equilibrio fácil, pues las decisiones automatizadas pueden proyectarse sobre datos que afecten a la vida íntima de las personas y que revelen informaciones tan privadas como sus relaciones personales, su religión o sus convicciones o su orientación sexual, entre otros muchos otros.

La respuesta de la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales se construye a partir de la aproximación de reglas sobre las relaciones entre la gestión algorítmica de las decisiones empresariales y el derecho a la privacidad y el adecuado tratamiento de datos personales, integrando la normativa en materia de protección de datos y transparencia, en particular, el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, General de Protección de Datos (RGPD) y la Directiva 2019/1152, de 20 de junio, relativa a condiciones laborales transparentes y previsible<sup>17</sup>. No es un equilibrio fácil de alcanzar, sino que, por el contrario, se trata de un gran reto regulador.

No es este un esfuerzo aislado del legislador europeo, sino que se incardina en un contexto global y europeo regulador más amplio, digno reflejo de las directrices que las instituciones europeas emanan desde hace unos años en materia de derechos digitales, formando parte de la Estrategia Digital Europea 2020-2030 (Transformación digital de la empresa).

La transformación digital es una de las prioridades de la Unión Europea. Europa quiere estar preparada para responder a los retos derivados de la extensión de las nuevas tecnologías, que crean nuevas oportunidades para las empresas y los negocios. Entre dichos retos están apoyar la educación digital, ofrecer formación a los trabajadores y digitalizar los servicios públicos, garantizando el respeto a los derechos fundamentales. En esta dirección podemos situar el Programa estratégico de la Década Digital Europea para 2030<sup>18</sup> o la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales<sup>19</sup>, entre otros.

---

<sup>17</sup> Sobre el impacto y retos de la implantación de la Directiva (UE) 2019/1152 *vid in extenso* MIRANDA BOTO, J. M., *Condiciones de Trabajo transparentes y previsible. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*. Tirant lo Blanch, Valencia 2023.

<sup>18</sup> Decisión (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por la que se establece el programa estratégico de la Década Digital para 2030 (Texto pertinente a efectos del EEE). <http://data.europa.eu/eli/dec/2022/2481/oj>

<sup>19</sup> Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión (2023/C 23/01). A esta declaración le precedió la COM (2022) 27 final, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité

Estrechamente vinculada a estas políticas se halla la otra línea de acción de la UE de los últimos años diseñando y desplegando su potencial regulatorio hacia el uso de la inteligencia artificial respetuoso con los derechos fundamentales y los valores de la UE. Asistimos a un despliegue regulador de las instituciones europeas a la altura del reto al que se enfrentan: el desarrollo ético de la IA.

En dicha línea y, sin ánimo de exhaustividad, se encuentran la Estrategia Europea de IA<sup>20</sup> y el Plan coordinado sobre IA<sup>21</sup>, la Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión. Dicha norma pretende afrontar además la opacidad, la complejidad, el sesgo, cierto grado de imprevisibilidad y un comportamiento parcialmente autónomo de ciertos sistemas de IA, para garantizar su compatibilidad con los derechos fundamentales y facilitar la aplicación de las normas jurídicas, sin que ello implique, en ningún caso, obstaculizar el desarrollo tecnológico o aumentar de manera desproporcionada el coste de introducir soluciones de inteligencia artificial en el mercado<sup>22</sup>.

En este contexto, la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales es la primera propuesta legislativa a escala de la Unión que regula el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo. Y como tal puede ser motor de un movimiento legislativo más amplio que no se limite a estar circunscrito al ámbito de las plataformas digitales, sino que se extienda a otros ámbitos de la actividad laboral y segmentos económicos.

Es de señalar que a la gestión algorítmica en las plataformas digitales no sólo le serán de aplicación las previsiones legales incluidas en la norma de la que estamos hablando, sino también, como señalamos en su momento, el RGPD y la Directiva 2019/1152, así como la normativa reguladora de la IA.

La Propuesta de Directiva, bajo el epígrafe «gestión algorítmica», dedica su Capítulo III (arts. 6 a 9), al reconocimiento de derechos que tutelan la posición del trabajador de plataformas frente al algoritmo. En ella se introducen salvaguardas adicionales y específicas con respecto a las previstas en el RGPD.

El RGPD establece normas para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales, entre los que figuran, el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, incluida la elaboración de perfiles que produzca efectos jurídicos en las personas interesadas o las afecte significativamente (art. 22 RGPD). Con esta previsión se establece a favor de los interesados el derecho de no verse sometidos a una decisión con efectos jurídicos sobre ellos o que les afecte de manera significativa que esté basada únicamente en un tratamiento automatizado de datos, destinado a evaluar determinados aspectos de su personalidad, tales como su rendimiento laboral, fiabilidad o conducta.

---

Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de enero de 2022, por la que se introduce la formulación de una Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital.

<sup>20</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Artificial Intelligence for Europe, COM/2018/237 final.

<sup>21</sup> COM (2018) 795 final, Comunicación de la Comisión, de 7 de diciembre de 2018, por la que se establece el Plan coordinado sobre la inteligencia artificial.

<sup>22</sup> Dicha propuesta

(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206%20&from=ES>) culminaría un proceso precedido por el Libro Blanco de la Inteligencia Artificial, de 19 de febrero de 2020

([https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_es.pdf)) y la Guía de directrices éticas para una inteligencia artificial fiable

(<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>)

La contundencia de dicha prohibición, sin embargo, se diluye en el ámbito de las relaciones laborales, puesto que el propio art. 22.2.a) RGPD admite las decisiones automatizadas, que pueden ser trascendentales en la fase de selección y contratación, pero también durante toda la vigencia del contrato, al excluir expresamente de aquella la decisión automatizada necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato. No obstante, y en todo caso, el procedimiento de gestión empresarial que prevea la adopción de decisiones algorítmicas debe articular mecanismos para garantizar la intervención humana, si la persona afectada lo solicita, la expresión del trabajador afectado y el derecho a impugnar la decisión (art. 22.3 RGPD), permitiéndole así contrarrestar los efectos perniciosos que sobre su persona o vida profesional pueda tener una decisión fundada exclusivamente en una valoración de su persona, producto de una formulación informática.

Por otra parte, se garantiza la transparencia y el derecho de información de los trabajadores afectados sobre los sistemas de gestión algorítmica que se utilicen para el control y seguimiento de la prestación laboral, así como para la adopción de decisiones que afecten a sus condiciones de trabajo (arts. 12-14 RGPDD). Dicha información debe ser suficiente, entendible y transparente, así como de fácil acceso y expresada con un lenguaje claro y sencillo, teniendo en cuenta que el principio de transparencia tiene que ir unido al principio de accesibilidad en el acceso a la información<sup>23</sup>.

En esta línea, es importante, también establecer con claridad los datos que necesariamente deben quedar al margen de la gestión algorítmica. Datos que puedan revelar emociones o estados de ánimo o que se refieran a conversaciones privadas de las personas trabajadoras nunca deberían ser usados por las empresas, amén de las categorías especiales de datos incluidos en el art. 9 RGPD (raza u origen étnico, opiniones políticas, religión, creencias, afiliación sindical, condición genética o estado de salud, orientación sexual).

Una de las ausencias importantes del texto de la Propuesta es la no mención a las reseñas de los trabajadores y su derecho de portabilidad de los datos a otras empresas, dado que el modelo de trabajo de las plataformas se basa en las reseñas y en base a ellas obtienen su reputación profesional. Parecería importante que se garantizara a los trabajadores la facultad de utilizar el perfil profesional que se construye por el algoritmo, a partir, de entre otras fuentes de las reseñas de los clientes, para utilizarlo en la búsqueda de otros empleos, una vez finalizada la relación que le une con la plataforma digital.

Aunque estos derechos son especialmente pertinentes para las personas que trabajan a través de plataformas sujetas a gestión algorítmica, son evidentes las limitaciones y dificultades a la hora de hacer valer sus derechos en materia de protección de datos en el contexto de la gestión algorítmica. Además, el RGPD concede derechos individuales a las personas afectadas, pero no se refiere a aspectos colectivos importantes inherentes al derecho laboral, como los relacionados con el papel de los representantes de los trabajadores, la información y consulta de los trabajadores y el papel de los servicios de inspección de trabajo en la aplicación efectiva de los derechos laborales.

Estas previsiones del RGPD se ven completadas, en el caso del trabajo en las plataformas digitales, por las previsiones del capítulo III de la Propuesta de Directiva. Se construye, así, un sistema para tutelar los derechos de los trabajadores de plataformas, que se articula alrededor de un eje de garantías destinadas a: garantizar la transparencia en sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones (art. 6); garantizar la supervisión humana de los sistemas automatizados (art. 7); garantizar la revisión humana de las decisiones importantes (art. 8); garantizar la seguridad y salud (art. 8) y por último, garantizar los derechos de información y consulta por parte de las plataformas digitales de trabajo de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores (art. 9).

---

<sup>23</sup> Vid. *in extenso*, MONTEDESDEOCA SUÁREZ, A., *Intimidad y protección de datos personales en un contexto de trabajo digital*. Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 61-63.

#### 4.2. La transparencia en sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones

En cuanto a la primera de las garantías, las plataformas digitales de trabajo deberán informar a las personas que realizan trabajo en plataformas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones (art. 6). Con respecto al primero de los dos sistemas, se indicará si los sistemas están en uso o en proceso de producción y se proporcionará información sobre las categorías de acciones supervisadas, evaluadas o para las que tales sistemas recogen datos, incluida la evaluación por el destinatario del servicio. Por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, tales como las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta o el acceso y mantenimiento del empleo, se deberá incluir información sobre los parámetros y reglas en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones. Resulta fundamental que se indique qué aspectos de la relación laboral se someten a la gestión automatizada y la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones, así como los motivos.

La información proporcionada deberá ser proporcionada al trabajador de la plataforma por escrito, el primer día de trabajo, en caso de cambios sustanciales y en cualquier momento, a petición de aquel. La información será inteligible, concisa, transparente y fácilmente accesible, utilizando para ello un lenguaje claro y sencillo. Información que quedará a disposición de sus representantes y la autoridad laboral.

Es importante señalar que el tratamiento de datos personales mediante los sistemas indicados tiene vetado hacerlo sobre las categorías de datos especiales a las que se refiere el art.9 RGPD, pero además, por mor del art. 5bis de la Propuesta de Directiva, a dicho veto o limitación de tratamiento se añade la información relativa a los estados emocionales o de ánimo de los trabajadores, la relativa a su salud a salvo de casos justificados, la referida a la obtenida de conversaciones privadas, incluidas las desarrolladas con sus representantes o cuando los datos hayan sido obtenidos mientras el trabajador no está ofreciendo sus servicios digitales en la plataforma.

Además, y con carácter previo, es exigible al responsable del tratamiento que utilice procedimientos matemáticos o estadísticos adecuados para la elaboración de perfiles; aplique medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar que se corrijan los factores que introduzcan inexactitudes en los datos personales y se reduzca al máximo el riesgo de error y que se aseguren los datos personales, de forma que se tengan en cuenta los posibles riesgos para los intereses y derechos del interesado.

Podemos concluir, en definitiva, que, dada su naturaleza especialmente sensible, la Propuesta de Directiva no solo completa las previsiones del RGPD sino que prevé, en parte, una protección mayor, ya que prohíbe que se traten mediante sistemas de supervisión o toma de decisiones automatizados determinados tipos de datos personales, por ejemplo, datos sobre el estado emocional y psicológico de la persona, o que se recojan datos cuando la persona no esté trabajando.

También refuerza la exigibilidad sobre la transparencia de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones, pues establece la información que debe facilitarse a las personas que realizan trabajo en plataformas.

Además, debe garantizarse una supervisión humana de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones. Las personas que ejerzan esa función han de disponer, en particular, de la facultad de anular las decisiones automatizadas y estar protegidas contra un trato desfavorable por el ejercicio de sus funciones. Las decisiones importantes que afecten a las personas que realizan trabajo en plataformas también estarán sujetas, previa solicitud, a una

revisión humana, y, en muchos casos, el trabajador tendrá derecho a una declaración escrita de los motivos de la decisión.

Los representantes de los trabajadores de plataformas o, en su ausencia, los propios trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción de cambios sustanciales en el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones.

### **4.3. La supervisión humana de los sistemas automatizados y garantías sobre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras de las plataformas**

La segunda garantía prevista se refiere a la introducción de la supervisión humana de los sistemas automatizados (art. 7 Propuesta de Directiva). En concreto, se prevé que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Uno de los eslabones más débiles en cuanto a las condiciones laborales del trabajo en las plataformas se refiere a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores están sometidos, habitualmente, a elevados niveles de estrés y en el desempeño de su actividad están expuestos exponencialmente a riesgos que pueden perjudicar su salud física y emocional. Con frecuencia están sometidos a inadmisibles ritmos de trabajo, a jornadas que se alargan más allá de lo pactado y retribuido y en la que desaparecen o se diluyen los tiempos de descanso, en los que el reconocimiento de su derecho a la desconexión digital resulta una utopía. Es por ello por lo que el legislador europeo se preocupa por ofrecer una protección específica de la seguridad y salud de los trabajadores. No se trata de negar lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE del Consejo o en las directivas relativas al ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, sino de, a partir de ellas, introducir previsiones que contribuyan a preservar de manera efectiva la seguridad y salud de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones y características de estos contextos en los que se identifican riesgos específicos de orden físico y mental, con causa en la excesiva presión derivada de la decisión algorítmica.

Para ello se propone que las plataformas digitales de trabajo se encarguen de emprender evaluaciones dirigidas, por una parte, desde la perspectiva de la automatización de decisiones, a los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales.

Por otra parte, evaluaciones dirigidas a identificar si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo.

Consecuencia de dichas evaluaciones, se impone a las plataformas digitales de trabajo, como no podría ser de otro modo, la obligación de introducir medidas preventivas y de protección adecuadas y suficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Se echa a faltar en el precepto una mención al derecho a la desconexión digital, puesto que la hiper conectividad de un trabajador plenamente disponible, como lo es por concepto el trabajador de una plataforma digital, que no haga un uso adecuado del derecho a la desconexión digital y, por tanto, que no respete los tiempos de descanso, ya no deseables si no absolutamente imprescindibles, puede tener efectos nefastos sobre su salud.

La desconexión digital se configura como una garantía para evitar que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente previsto, las personas trabajadoras puedan sufrir injerencias ilegítimas en su tiempo de descanso, emergiendo sus dos finalidades explícitas. En primer lugar, se persigue garantizar la limitación de la jornada o, por decirlo con más exactitud, la calidad de los períodos de descanso y, de otra, la conciliación de la vida familiar y laboral.

El derecho a la desconexión digital es un límite al poder de dirección del empresario, de tal modo que las conductas que lo contradigan deben considerarse como ilegítimas y, desde luego, afectadas por el *ius resistentiae* del trabajador<sup>24</sup>.

«La panoplia de riesgos asociados a la digitalización del trabajo es muy amplia», pero destacan de entre ellos los riesgos de carácter psicosocial como la tecnofatiga, la tecnoadicción, tecnoansiedad, tecnofobia, tecnoestrés y que pueden generar trastornos y como el insomnio, disminución del rendimiento y motivación, cefaleas, depresión, ansiedad, irritabilidad...<sup>25</sup> Por ello es, en particular, necesario evitar la presión excesiva derivada de la decisión algorítmica que conduce habitualmente al trabajador vinculado con la plataforma digital a saltarse los tiempos de descanso efectivo y de desconexión digital.

El tiempo de descanso en el trabajo, tradicionalmente, se ha contemplado vinculado a la salud del trabajador y como mecanismo de protección de esta. En el ámbito comunitario encontramos dicha conexión en el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Las particularidades del trabajo en plataformas digitales, especialmente la difuminación de los límites espacio temporales en la ejecución de la prestación de trabajo, de manera similar a lo que ocurre en el teletrabajo, obligan a repensar el despliegue de las obligaciones preventivas en un contexto singular. El contexto de las plataformas digitales no se corresponde con las fórmulas tradicionales para las que fue concebida la legislación de salud laboral pero que, en ningún caso, exime de su cumplimiento y sin que ello comporte la traslación del deber al trabajador, por lo que la ausencia de mención a la desconexión digital resulta difícilmente excusable.

#### 4.4. Revisión humana de las decisiones importantes adoptadas por sistemas automatizados

En el ámbito de las plataformas digitales los trabajadores se encuentran sumergidos en la nebulosa de la inteligencia artificial «dejándolos al albur del *software* y del algoritmo en cuanto a la generación de decisiones»<sup>26</sup>. Se genera en el trabajador una suerte de vulnerabilidad y de indefensión frente a la todo poderosa IA y la casi imposibilidad de contestar las decisiones adoptadas por sistemas automatizados, puesto que «la opacidad de la caja negra algorítmica» impide por lo general, conocer por qué y cómo se producen las decisiones que se proyectan sobre sus condiciones laborales<sup>27</sup>. En consecuencia, es importante armar un régimen adecuado de rendición de cuentas en el que las personas que representen a la empresa revisen y expliquen dichas decisiones. Por tanto, deben existir procedimientos adecuados para que sea factible discutir las e impugnarlas. En consecuencia, es importante que con carácter previo se establezcan mecanismos precisos y claros para la revisión de esas decisiones, exigiéndose a tal fin la existencia de recursos personales suficientes.

Desde este punto de vista la Propuesta arma un sistema cuya finalidad es proporcionar garantías a la posición del trabajador de plataformas digitales, rebajando, en la medida de la posible, la excesiva vulnerabilidad frente a la plataforma. En el centro de dicho sistema se coloca la garantía de la intervención humana en un sistema con capacidad de generar de manera or-

<sup>24</sup> CARDONA RUBERT, M. B., «La incidencia de la digitalización en la Administración Pública», en AA.VV. (Coord: CUADROS GARRIDO, M. E., y SELMA PANALVA, A.; Dir. GARCÍA ROMERO, B.) *La contratación laboral en la Administración Pública: vicisitudes y patologías*. Ed. Colex, A Coruña, 2023, p. 183.

<sup>25</sup> CARDONA RUBERT, M. B., «Los perfiles del derecho a la desconexión digital», *Revista de Derecho Social*, n.º 90, 2020, p. 119.

<sup>26</sup> GOÑI SEIN, J. L., «El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador». *Revista de Derecho Social*, n.º 93, 2021, p. 33.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 33.

dinaria decisiones automatizadas determinantes para la vida profesional de los trabajadores. En esta línea se establecen en el artículo 8 de la Propuesta una serie de medidas. Se trata de en, primer lugar, identificar las decisiones que afectan significativamente las condiciones laborales de las personas trabajadoras vinculadas con las plataformas digitales, para a partir de dicha identificación garantizar el derecho a obtener una explicación sobre cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán al trabajador de la plataforma un escrito justificativo sobre los motivos de cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o cualquier decisión con efectos similares. Una vez recibida la respuesta, si el trabajador discrepa de los motivos aducidos por la plataforma, o cuando considere que la decisión vulnera sus derechos, tendrá derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo la revisión de dicha decisión y que esta responda en un plazo razonable. En concreto, se estable un plazo de una semana desde la recepción de la solicitud. El plazo de respuesta de una semana, previsto con carácter general, en el caso de las microempresas, o pequeñas o medianas empresas, la Propuesta introduce una habilitación a favor de los Estados miembros para que puedan ampliarlo, si así lo estiman oportuno, a dos semanas.

En caso de que la decisión impugnada vulnerara derechos de los trabajadores de plataformas, la plataforma digital de trabajo estará obligada a proceder a su rectificación inmediata, sin demora o, en su defecto, cuando resulte imposible proceder a la rectificación, a ofrecer una indemnización adecuada.

Si la piedra angular de este sistema es la intervención humana, lógicamente deberá velarse porque la misma sea adecuada y eficaz. Y en este sentido, la Propuesta en su art. 8.3 establece que los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a los trabajadores de plataformas acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

En este ámbito resulta muy relevante garantizar la adecuada participación de los representantes de los trabajadores y la apertura de estas cuestiones a la negociación colectiva y al diálogo social. La normativa laboral española recoge una previsión específica relativa a la intervención de los representantes de los trabajadores y la gestión empresarial algorítmica. Así se reconoce en el art. 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que consagra su derecho a ser informados 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. Esta previsión probablemente sea insuficiente para garantizar un papel activo en la defensa de los derechos de los trabajadores y haya que aspirar a modelos que tengan más en consideración los derechos colectivos de trabajadores y, por tanto, su acción sea más trascendente, pero, sin embargo, va un paso por delante de la Propuesta de Directa, en esta materia. Modelos como el de la empresa Just Eat, en el que se ha constituido una comisión del algoritmo, interpretan la transparencia en la gestión algorítmica como un factor que más allá de responder a criterios legales, contribuye al buen desempeño, a la mejora del rendimiento de los trabajadores y a la construcción de un mejor clima laboral. Es por ello que resulta difícilmente comprensible que la Propuesta no haya previsto en casos de revisión humana de una decisión importante que el trabajador pueda contar con la representación sindical y ello en una norma pensada para reequilibrar la posición de profunda desventaja y desigualdad del trabajador con respecto a la plataforma para la que trabaja.

#### 4.5. Información y consulta

La propuesta articula una serie de medidas destinadas a reforzar los deberes de información y consulta de las plataformas digitales de trabajo con respecto a los representantes de los trabajadores de plataformas o, en caso de que no tengan tales representantes, a los trabajadores de plataformas afectados, cuando se decida introducir sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones o se decida introducir cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas. Y todo ello «sin menoscabo de los derechos y obligaciones derivados de la Directiva 2002/14/CE» (art. 9). Se reconoce también el derecho a contar con la asistencia en este proceso de una persona experta a elección de los representantes de los trabajadores o de los trabajadores, en su caso, para que formule un dictamen sobre el asunto sobre el que se haya informado por parte de la plataforma. En el caso de plataformas con plantillas que superen los quinientos trabajadores, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos y el límite máximo de los gastos a cargo de la plataforma digital de trabajo, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

Por último, hay que señalar que, aunque la Propuesta, en relación con los derechos laborales colectivos, está salpicada de referencias al papel de los representantes de los trabajadores cuando se mencionan los derechos de información y consulta y de su aplicación, no ocurre lo mismo con el resto de derechos colectivos de los trabajadores de plataformas, el derecho de creación y afiliación a un sindicato, a organizarse y a negociar colectivamente, por lo que parece imprescindible reforzar la esferas de los derechos laborales colectivos.

Por otra parte, la Propuesta se refiere a lo largo de su texto al papel de los representantes de los trabajadores, pero, en ningún momento, habla de representantes sindicales o sindicatos. A este respecto, hay que coincidir con las afirmaciones plasmadas por la Confederación Sindical Europea (CES) en su Resolución sobre la Propuesta de la Comisión Europea de una Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas y el camino a seguir en el procedimiento legislativo ordinario cuando señala que *«esto abriría la puerta a los sindicatos “amarillos” creados por los empresarios, e incluso a los “representantes de los trabajadores” elegidos por los empresarios»*. La CES va más allá en sus argumentos al señalar que la Propuesta debería hacer mención a los representantes sindicales, es decir, los representantes designados o elegidos por los sindicatos o por los miembros de dichos sindicatos de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, y los representantes elegidos, es decir, los representantes que son elegidos libremente por los trabajadores de la organización, no bajo el dominio o el control del empresario<sup>28</sup>.

#### 5. CONCLUSIONES

- Las plataformas digitales constituyen un ámbito en el que es posible identificar nuevas manifestaciones del poder de dirección y control de los empleadores mucho más incisivas que las tradicionales.
- Las características intrínsecas del trabajo en plataformas digitales se definen por la distancia, aislamiento y ausencia de centro físico de trabajo, propiciando vinculaciones más precarias entre los trabajadores y sus empleadores y una mayor desprotección de los primeros.
- La gestión algorítmica genera un espacio de mayor vulnerabilidad para los trabajadores, en los que la esfera de los derechos fundamentales se encuentra sometida a mayores riesgos.

<sup>28</sup> Resolución de la CES sobre la propuesta de la Comisión Europea de una Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas y el camino a seguir en el procedimiento legislativo ordinario. Aprobada por el Comité Ejecutivo en la reunión de 16-17 marzo 2022.

[https://www.ugt.es/sites/default/files/220317\\_ce\\_ces\\_11\\_directiva\\_mejora\\_condiciones\\_trabplataformas\\_final.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/220317_ce_ces_11_directiva_mejora_condiciones_trabplataformas_final.pdf)

- En las decisiones algorítmicas se pueden producir mayores discriminaciones.
- El ejercicio automatizado del poder de dirección y del poder disciplinario plantean importantes retos normativos. En particular, establecer garantías para la intervención humana en los procesos decisorios
- Resulta fundamental reforzar la intervención de la representación unitaria y sindical en la supervisión y diseño de la gestión algorítmica.
- Queda por explorar el papel componedor de la negociación colectiva en este ámbito (art. 88RGPD).
- Son muchos los retos y desafíos frente a los que nos sitúan la revolución tecnológica como sociedad. Las tecnologías abren nuevos horizontes al papel regulador del Derecho y a la labor de los profesionales del Derecho, llamados a encontrar el equilibrio entre la utilización de las tecnologías y el respeto a los derechos y libertades del individuo.
- Estamos, en definitiva, ante desafíos globales, que van más allá, incluso, de las plataformas digitales. En realidad, estas, como otras manifestaciones de la Cuarta Revolución Industrial, marcan un cambio de paradigma y de época. Son nuevos retos para los que hay que hallar soluciones aterrizadas en la realidad concreta y desde la perspectiva garantista de los derechos. El gran reto es proteger y garantizar el derecho fundamental a la protección de datos en un contexto público-privado de aceleración de la innovación, transformación digital, de fomento de la economía de datos y de generalización de aplicación de la inteligencia artificial, desde una visión holística de la sociedad y la economía y con una perspectiva inclusiva, ética y garante de los derechos humanos. La futura Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales está llamada a ser parte de la solución y a contribuir, junto a otras normas, a construir un marco regulatorio para la IA en el ámbito laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- BAIOCCO, S., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., RANI, U. Y PESOLE, A., «The algorithmic management of work and its implications in different contexts», background paper n.º 9, 2022.
- BAYLOS GRAU, A., La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los *riders* y la Ley 12/2021, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(1), 2022.
- CARDONA RUBERT, M. B., «Los perfiles del derecho a la desconexión digital», *Revista de Derecho Social*, n.º 90.
- CARDONA RUBERT, M. B., «La incidencia de la digitalización en la Administración Pública», en AA.VV. (Coord: CUADROS GARRIDO, M. E., y SELMA PANALVA, A.; Dir. GARCÍA ROMERO, B.) *La contratación laboral en la Administración Pública: vicisitudes y patologías*. Ed. Colex, A Coruña, 2023.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., «Breves apuntes para una regulación multinivel del trabajo en plataformas digitales», *Revista de Derecho Social*, n.º 87, 2019.
- GOÑI SEIN, J. L., «El impacto de las nuevas tecnologías disruptivas sobre los derechos de privacidad (intimidad y "extimidad") del trabajador», *Revista de Derecho Social*, n.º 93, 2021
- HIEBL, C., «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 42.2.
- MIRANDA BOTO, J. M., *Condiciones de Trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*. Tirant lo Blanch, Valencia 2023.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A., *Intimidad y protección de datos personales en un contexto de trabajo digital*. Aranzadi, Cizur Menor, 2023.
- PÉREZ DE PRADO, D., *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C., «El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y formas de trabajo», en CCNCC. *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva*. XXX Jornada de estudio sobre Negociación Colectiva, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018.
- ROJO TORRECILLA, E., «De la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto», *Temas Laborales*, n.º 158, 2021.