

Bruselas pone límites a los algoritmos en el trabajo

La futura directiva europea sobre la mejora de las condiciones de los empleados de las grandes plataformas digitales llega a su recta final



Un repartidor de Glovo circula en bici por el centro de Madrid. MARCOS DEL MAZO (GETTY IMAGES)

POR CARLOS B. FERNÁNDEZ

Una de las novedades más relevantes que trajo la transformación digital de las empresas fue la posibilidad de ofrecer y prestar un trabajo a través de plataformas *online*. En palabras de la Comisión Europea, estos sistemas hacen posible que las compañías adapten eficazmente la oferta a la demanda de mano de obra y que trabajadores que se enfrentan a obstáculos en el acceso al mercado laboral, como jóvenes, personas con discapacidad, migrantes o pertenecientes a colectivos minoritarios, puedan ganarse la vida u obtener ingresos adicionales.

En la actualidad, según datos de la Comisión Europea, más de 28 millones de personas de la Unión prestan sus servicios a través de una de las 500 plataformas digitales que operan en ella, y se prevé que esta cifra aumente hasta los 43 millones en 2025. Por lo que se refiere al mercado nacional, a falta de estadísticas oficiales, la encuesta Collaborative Economy and Employment de la Comisión Europea, sitúa a España como el país con el mayor porcentaje de población mayor de 16 años desempeñando su trabajo, principal o eventual, a través de plataformas, con un 12,2% en 2017 y el 18,5% en 2018.

Unos datos que se justifican por la importancia del sector servicios en la economía española, pero que plantean relevantes interrogantes jurídicos. Para abordarlos, la conocida como *ley rider*, promulgada en septiembre de 2021, recogió el criterio establecido por la sala de lo social del Tribunal Supremo, en su sentencia de 25 de septiembre de 2020. La norma reguló la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plata-

formas digitales de reparto y reconoció el derecho de información de la representación de las personas trabajadoras que presten sus servicios en estas plataformas.

Posteriormente, en diciembre de ese mismo año, la Comisión presentó una propuesta de directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales. Una norma que parece haber entrado en la recta final para su aprobación y cuyo contenido deberá ser traspuesto por los Estados miembros a más tardar dos años después de su entrada en vigor. La gran pregunta sobre esta materia es si los empleados de estas plataformas lo son por cuenta ajena o, por el contrario, son trabajadores autónomos. Como explica Román Gil, socio de Sagardoy, los objetivos de esta directiva son tres. En primer lugar, contri-

terminar si un trabajador de plataformas es asalariado o autónomo. En concreto, precisa Jorge Sanz, asociado sénior en Bird & Bird, la directiva introduce la presunción de laboralidad de los trabajadores de todo tipo de plataformas digitales, no solo de los empleados en los servicios de reparto o distribución de productos, como hace la ley española.

Flancos sin cubrir

Sin embargo, los expertos no coinciden sobre la suficiencia de esta norma para clarificar si la relación de un trabajador de plataforma es laboral o no. Por un lado, Gil y Sanz consideran que la directiva ayudará a detectar falsos autónomos, al introducir criterios de laboralidad muy concretos (determinar la retribución, imponer normas de apariencia o conducta o exigir exclusividad en los servicios, etcétera). Pero en opinión de Todolí, esta lista de indicios resulta incompleta, pues en ella faltan elementos clave como que el empleado trabaje bajo una marca que no es de su propiedad, o para unos clientes finales que no son suyos. Indicios que nuestros tribunales admiten como esenciales para resolver la cuestión y que la nueva normativa no incorpora.

Los expertos consultados coinciden en la importancia de esta ley a la hora de mantener informados a los trabajadores sobre los algoritmos que regulen o controlen su actividad. Así, explica Álex Santacana, socio del área laboral de Ceca Magán Abogados, se garantiza de forma muy deta-

llada el derecho a la información y la transparencia a las personas trabajadoras en relación con el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales. En este sentido, añade, las compañías deben informar sobre los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado, o sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

En opinión de Todolí, se trata de una primera aproximación de la regulación a estas cuestiones, por lo que difícilmente puede ser considerada completa. Con todo, Jorge Sanz entiende que, en este aspecto, la directiva mejora ampliamente la regulación española, que solo recogía el derecho del comité de empresa a ser informado de los parámetros en los que se basan los algoritmos de toma de decisiones del ámbito laboral. En particular, Román Gil valora positivamente la exigencia de evaluación e inclusión de medidas preventivas y de protección en relación con la seguridad y salud en el trabajo cuando se aplique una gestión algorítmica, así como el deber de información y consulta de los representantes de los trabajadores, de forma efectiva, con medios procesales, probatorios, de reparación y sancionatorios.

“Los expertos creen que el texto no responde a la cuestión clave de si la relación es laboral o no”

CLAVES

Información y transparencia

La futura directiva define unos indicadores específicos para calificar una relación como laboral, como la determinación de la retribución o la restricción de la libertad horaria del trabajador por parte de la plataforma.

Igualmente, introduce obligaciones para garantizar la transparencia y la supervisión humana en la gestión

algorítmica del trabajo.

Así, las empresas deberán informar a los trabajadores sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados para la gestión del empleo, las tareas asignadas, sus ingresos, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.