

LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE PLATAFORMAS
EN LA UNIÓN EUROPEA: CONSIDERACIONES A LA GESTIÓN
ALGORÍTMICA (SALUD Y PREVENCIÓN)

[ENG] *Improving working conditions on platforms in the European Union: considerations for algorithmic management (health and prevention)*

Fecha de recepción: 18 de diciembre de 2023 / Fecha de aceptación: 12 de febrero de 2024

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
Universidad Politécnica de Cartagena
(España)
djamil.kahale@upct.es

Resumen: La Comisión Europea propone la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas. La futura normativa pretende garantizar a aquellas personas que trabajen a través de plataformas digitales que puedan disfrutar de los derechos laborales y las prestaciones sociales a los que tienen derecho todos los trabajadores. Este estudio analiza aquella Propuesta de Directiva en el que pretende proporcionar una mayor seguridad jurídica, al permitir que aquellos trabajadores puedan ver consolidados sus derechos laborales en toda la Unión Europea; de manera especial, a la gestión algorítmica en el que hay que tener consideración a la salud y prevención.

Palabras Clave: plataformas digitales; trabajadores; Directiva; Unión Europea.

Abstract: The European Commission proposes the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions on platforms. The future legislation aims to ensure that those working on digital platforms can enjoy the employment rights and social benefits to which all workers are entitled. This study analyses the Proposal for a Directive which aims to provide greater legal certainty by allowing workers to see their labour rights consolidated throughout the European Union; in particular, algorithmic management in which health and prevention must be taken into account.

Key words: digital platforms; workers; Directive; European Union.



1. INTRODUCCIÓN

Las plataformas laborales digitales¹, según la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas (Propuesta)², promueven servicios innovadores y nuevos modelos de negocio y crean muchas oportunidades para consumidores y empresas. Por tanto, pueden hacer coincidir de manera eficiente la oferta y la demanda de mano de obra y ofrecer posibilidades de que las personas puedan ganarse la vida o que obtengan ingresos adicionales.

Por una parte, destaca que se pueden beneficiar aquellas personas que se enfrentan a obstáculos en el acceso al mercado laboral, como, por ejemplo, los jóvenes, las personas con discapacidad, los inmigrantes, las personas con antecedentes raciales y étnicos minoritarios o las personas con responsabilidades asistenciales. El trabajo de plataforma crea oportunidades para establecer o ampliar una base de clientes, a veces transfronteriza.

Por otra, aporta a las empresas un acceso mucho más amplio a los consumidores, oportunidades de diversificar los ingresos y desarrollar nuevas líneas de negocio, ayudándoles así a crecer. Para los consumidores significa un mejor acceso a productos y servicios a los que de otro modo sería difícil acceder, así como el acceso a una oferta nueva y más variada de servicios. Empero, a medida que las plataformas laborales digitales introducen nuevas formas de organización del trabajo, ponen en tela de juicio los derechos y obligaciones existentes en materia de legislación laboral y protección social. Por lo que el legislador debe estar atento para poder legislar y paliar esta situación.

Bajo este contexto, La Propuesta establece que su objeto se funda en mejorar las condiciones de trabajo de las personas que realizan trabajo de plataforma, tras garantizar la correcta determinación de su situación laboral; al promover la transparencia, la equidad y la responsabilidad en la gestión algorítmica en el trabajo de plataforma y, a su vez, mejora la transparencia en el trabajo de plataforma.

Hay que destacar que la Propuesta define el ámbito de aplicación personal, al incluir a todas las personas que realizan trabajo de plataforma en la Unión Europea (UE), con independencia de su situación laboral. Por regla general, cubre a las personas que tienen un contrato de trabajo; o una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes

¹ Los resultados de esta investigación provienen de la ayuda concedida por el Ministerio de Universidades en el marco del Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, subprograma estatal de Movilidad, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

² Bruselas, 9.12.2021. COM (2021) 762 final. 2021/0414 (COD).

en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)³.

Empero, las disposiciones del capítulo sobre gestión algorítmica, que están relacionadas con el tratamiento de datos personales y, por tanto, cubiertas por la base jurídica del artículo 16, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), también se aplican a las personas que realizan trabajos de plataforma en la UE que no tienen una relación laboral; es decir, los auténticos trabajadores autónomos y los que tienen otro estatuto laboral que puede existir en algunos Estados miembros.

Las plataformas digitales de trabajo son las que organizan trabajo de plataforma en la UE, con independencia de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable en caso contrario. Por consiguiente, el elemento decisivo para la aplicabilidad territorial es el lugar en el que se realiza el trabajo de plataforma y no el lugar en el que está establecida la plataforma digital de trabajo o en el que se ofrece o presta el servicio al destinatario.

El presente estudio analiza la plataforma digital de trabajo, la situación laboral de las personas trabajadoras en plataformas, la gestión algorítmica (salud y prevención), los recursos y ejecución, para terminar con algunas consideraciones a tener en cuenta la mejora de las condiciones de trabajo sobre plataformas en la unión europea.

2. PLATAFORMA DIGITAL DE TRABAJO

El artículo 2 de la Propuesta de Directiva define plataforma digital de trabajo como toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial que cumpla los requisitos siguientes:

- a) Que se preste, al menos en parte, a distancia a través de medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil.
- b) Que se preste a petición de un destinatario del servicio.

³ Este enfoque tiene por objeto incluir las situaciones en las que la situación laboral de la persona que realiza el trabajo de plataforma no está clara, incluidos los casos de falso autónomo, a fin de permitir la correcta determinación de dicha situación.



- c) Implica, como componente necesario y esencial, la organización de trabajo realizado por personas, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar determinado.

Como se desprende de la definición, para su utilización se emplean algoritmos para la asignación de tareas o la adecuación de clientes y trabajadores. Por ello, el legislador español, a través de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (L 12/2021)⁴, siguiendo el camino de la Propuesta de Directiva, incorpora en el artículo 64.4 del 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 (ET)⁵, que el Comité de Empresa será informado: *“por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

Bajo este contexto, se observa que el legislador español ha ido un paso más en el tiempo con relación a la Propuesta⁶; en el sentido de ya contener en la normativa regulación sobre la información que deben tener los representantes de los trabajadores. Por ello, se hay que afirmar que la legislación española ha sido la fuente en la que se ha inspirado el legislador europeo en realizar la Propuesta que se comenta. No obstante, España tendrá que, en el caso de aprobarse la Propuesta, incluir en su norma lo referente al tema de estudio, dado que la Propuesta confiere más derechos a estos tipos de trabajadores. Por lo que resulta plausible la actuación de la UE en mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales.

Hay que destacar que la 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 ordinario⁷, critica aquella definición dado que:

“La definición de plataforma laboral digital debería establecer claramente que las plataformas laborales digitales son empresas y, por lo tanto, deben cumplir con su responsabilidad como empleadores. De lo contrario, las plataformas laborales digitales podrían diseñar el algoritmo

⁴ BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

⁵ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁶ Cf. «España e Italia acuerdan impulsar el avance en los derechos de las personas trabajadoras a través de plataformas digitales en la UE», en <https://tirant.com/actualidad-juridica/noticia-avance-en-derechos-trabajo-en-plataformas/>

⁷ Aprobada por el Comité Ejecutivo en la reunión de 16-17 marzo 2022.

de tal manera que el trabajador se convierta, según esta definición, en una plataforma dentro de la plataforma. Esto debe evitarse a toda costa”.

3. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS

La Propuesta, en el artículo 3, señala la determinación correcta del estatuto laboral. Para ello exige a los Estados miembros que establezcan procedimientos adecuados para verificar y garantizar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajos de plataforma, con el fin de permitir que las personas que posiblemente estén clasificadas erróneamente como autónomos (o cualquier otra situación) puedan determinar si deben considerarse en una relación laboral -de acuerdo con las definiciones nacionales- y, en caso afirmativo, ser reclasificadas como trabajadores. Este precepto, por tanto, garantizará que los falsos autónomos tengan la posibilidad de acceder a las condiciones de trabajo establecidas en la legislación de la UE o nacional en consonancia con su estatus laboral correcto. Cuestión que es plausible que el legislador europeo tenga en consideración a los falsos autónomos.

Asimismo, el precepto aclara que la determinación correcta de la situación laboral debe basarse en el principio de la primacía de los hechos; es decir, guiarse principalmente por los hechos relativos a la realización real del trabajo y la remuneración, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en el trabajo de plataforma, y no por cómo se defina la relación en el contrato. En el supuesto de que exista una relación laboral, los procedimientos establecidos también deben identificar claramente quién debe asumir las obligaciones del empleador.

Al igual que la legislación española, la Propuesta, en el artículo 4, establece la presunción legal de que existe una relación laboral entre la plataforma digital de trabajo y una persona que realiza un trabajo de plataforma, si la plataforma digital de trabajo controla determinados elementos de la realización del trabajo. Por lo que los Estados miembros deberán establecer un marco para garantizar que la presunción legal se aplique en todos los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes y que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley, como las inspecciones de trabajo o los organismos de protección social, también puedan basarse en dicha presunción.

En este sentido, la nueva Disposición adicional vigesimotercera del ET, en España, titulada “*Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*”, introducida por la L 12/2021 establece:



“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1⁸, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”⁹.

Por otra parte, la Propuesta exige a los Estados miembros que garanticen la aplicación efectiva de la presunción legal a través de medidas de apoyo, como la difusión de información al público, la elaboración de orientaciones y el refuerzo de los controles y las inspecciones sobre el terreno, que son esenciales para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. No obstante, la presunción legal no debe tener efectos retroactivos. Dicho de otra manera, no debe aplicarse a situaciones de hecho anteriores a la fecha límite de transposición de la Directiva.

Empero, el artículo 5, garantiza la posibilidad de refutar la presunción legal en los procedimientos judiciales y administrativos pertinentes; en el sentido de demostrar que la relación contractual en cuestión no es en realidad una “relación laboral” conforme a la definición vigente en el Estado miembro en cuestión. Por consiguiente, advierte que la carga de la prueba de que no existe relación laboral recaerá en la plataforma laboral digital.

⁸ Art. 8.1 del ET: *“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.*

⁹ Art. 1.3 del ET: *“Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:*

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”.

4. GESTIÓN ALGORÍTMICA (SALUD Y PREVENCIÓN)

El artículo 6 de la Propuesta de la Comisión para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, titulado “*Transparencia y uso de sistemas automatizados de control y toma de decisiones*”, señala la exigencia de las plataformas digitales de informar a los trabajadores de plataformas de las siguientes cuestiones:

- a) Los sistemas de seguimiento automatizado que se utilizan para controlar, supervisar o evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores de plataformas a través de medios electrónicos:
 - El hecho de que dichos sistemas se utilizan o están en proceso de utilizarse.
 - Las categorías de acciones controladas, supervisadas o evaluadas por dichos sistemas, incluida la evaluación por parte del destinatario del servicio.

- b) Los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la plataforma; en particular, su acceso a las asignaciones de trabajo, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, la suspensión o la finalización:
 - El hecho de que dichos sistemas se utilizan o están en proceso de utilizarse.
 - Las categorías de decisiones que se toman o se apoyan en dichos sistemas.
 - Los principales parámetros y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluyendo la forma en que los datos personales del trabajador de la plataforma o comportamiento del trabajador de la plataforma influyen en las decisiones.
 - Los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta, rechazar la remuneración del trabajo realizado.
 - Sobre la situación contractual del trabajador de la plataforma o cualquier decisión con efectos similares.

Se advierte que aquella información se deberá facilitar en forma de documento que podrá estar en formato electrónico, que se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Que se proporcionará a más tardar el primer día laborable, así como en caso de cambios sustanciales y en cualquier momento a petición de los trabajadores de la plataforma.



Las plataformas digitales de trabajo también informarán, de toda aquella información, a los representantes de los trabajadores de la plataforma y a las autoridades laborales nacionales. Asimismo, se advierte que las plataformas digitales de trabajo no tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de la plataforma que no estén intrínsecamente relacionados y sean estrictamente necesarios para la ejecución del contrato entre el trabajador de la plataforma y la plataforma laboral digital.

En este sentido, las plataformas digitales no podrán:

- a) Tratar datos personales sobre el estado emocional o psicológico del del trabajador de la plataforma.
- b) Tratar datos personales relativos a la salud del trabajador de la plataforma, excepto en los casos contemplados en el artículo 9, apartado 2, letras b) a j), del Reglamento (UE) 2016/679.
- c) Tratar cualquier dato personal en relación con conversaciones privadas, incluidos intercambios con los representantes de los trabajadores de la plataforma.
- d) Recoger cualquier dato personal mientras el trabajador de la plataforma no esté ofreciendo o realizando un trabajo de plataforma.

La Propuesta, en el artículo 7, señala como punto de partida la supervisión humana de los sistemas automatizados. Por lo que exige que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen el impacto de las decisiones individuales tomadas o apoyadas por sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones. Por ello, deberán realizar las siguientes cuestiones:

- a) Evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de las plataformas, en particular por lo que respecta a los posibles riesgos de accidentes laborales, riesgos psicosociales y ergonómicos.
- b) Evaluar si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos identificados teniendo en cuenta las características específicas del entorno de trabajo.
- c) Introducir las medidas de prevención y protección adecuadas.

No utilizarán los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de ninguna que ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores o que pongan en peligro la salud física y mental de los trabajadores de plataformas. Asimismo, se exigirá que se garanticen los recursos humanos suficientes para supervisar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones. Se aclara que las personas encargadas

por la plataforma laboral digital de la función de supervisión deberán tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer dicha función. Por lo que estarán protegidas contra el despido, las medidas disciplinarias u otros tratos adversos por anular decisiones o sugerencias de decisiones automatizadas. En España, por ejemplo, aquellas garantías se regulan en el artículo 68 del ET¹⁰.

Asimismo, el artículo 8 de la Propuesta señala que los Estados miembros garantizarán que los trabajadores de la plataforma tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo sobre cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte de forma significativa a las condiciones de trabajo del trabajador de la plataforma. De manera específica, se deberá garantizar que las plataformas laborales digitales proporcionen a los trabajadores de las plataformas a una persona de contacto designada por la plataforma laboral digital para discutir y aclarar los hechos, las circunstancias y las razones que han conducido a la decisión. En el que se debe garantizar que aquellas personas de contacto tengan la competencia formación y autoridad para ejercer dicha función.

Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán, a su vez, al trabajador de la plataforma una declaración escrita de los motivos de:

¹⁰ Art. 68 del ET: “Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”.



- a) Cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema de toma de decisiones automatizado de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de la plataforma.
- b) Cualquier decisión de rechazar la remuneración del trabajo realizado por el trabajador de la plataforma.
- c) Cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de la plataforma.
- d) Cualquier decisión con efectos similares.

El legislador europeo deja claro que, si los trabajadores de la plataforma no están satisfechos con la explicación o la motivación escrita obtenida, tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise dicha decisión. La plataforma responderá a dicha solicitud proporcionando al trabajador de la plataforma una respuesta motivada sin demora injustificada y, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.

Con relación a la información y consulta, el artículo 9, dispone que sin perjuicio de los derechos y obligaciones derivados de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea¹¹, los Estados miembros garantizarán la información y la consulta de los representantes de los trabajadores de la plataforma o, en su defecto, de los trabajadores de las plataformas afectadas por plataformas digitales de trabajo, sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción o cambios sustanciales en el uso de sistemas automatizados de control y toma de decisiones.

A efectos, según aquella Directiva, se entiende por “información” como “*la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo*”; y “consulta” como “*el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario*”.

Los representantes de los trabajadores de la plataforma o los trabajadores de la plataforma afectados podrán estar asistidos por un experto de su elección, en la medida en que sea necesario para examinar el asunto objeto de información y consulta y formular un dictamen. Cuando una plataforma tenga más de 500 trabajadores de plataforma en un Estado miembro, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma laboral digital siempre que sean proporcionados.

¹¹ DOCE núm. 80, de 23 de marzo de 2002.

En cuanto a la transparencia sobre el trabajo de plataforma, el artículo 11 – sobre la declaración del trabajo de plataforma - aclara que las plataformas digitales de trabajo que son empleadores tienen que declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades laborales y de protección social competentes del Estado miembro en el que se realiza el trabajo y compartir los datos pertinentes con dichas autoridades, de conformidad con las normas y procedimientos nacionales. Esta aclaración es especialmente pertinente para las plataformas establecidas en un país distinto de aquel en el que se realiza el trabajo de plataforma.

El acceso a la información pertinente sobre el trabajo en la plataforma, conforme el artículo 12, dispone que cuando las autoridades laborales, de protección social y otras autoridades pertinentes ejerzan sus funciones para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajos de plataforma y cuando los representantes de las de las personas que realizan trabajos de plataforma ejerzan sus funciones de representación, los Estados miembros velarán por que las plataformas pongan a su disposición la siguiente información:

- a) El número de personas que realizan trabajos de plataforma a través de la plataforma en cuestión de forma regular y su situación contractual o laboral su situación contractual o laboral.
- b) Las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales siempre que dichas condiciones sean determinadas unilateralmente por la plataforma laboral digital y se apliquen a un gran número de relaciones contractuales.

La información se facilitará para cada Estado miembro en el que las personas realicen trabajos de plataforma a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate. La información de información se actualizará al menos cada seis meses y, en cuanto a la letra b), se actualizará cada vez que se modifiquen las condiciones.

Las autoridades laborales, de protección social y otras autoridades pertinentes, así como los representantes de las personas que realizan trabajos en plataformas tendrán derecho a solicitar a las plataformas aclaraciones y detalles adicionales sobre cualquiera de los datos facilitados. Las plataformas deberán responder a dicha solicitud en un plazo razonable de tiempo proporcionando una respuesta fundamentada.



5. RECURSOS Y EJECUCIÓN

Con relación al Derecho de recurso, el artículo 13 exige a los Estados miembros que proporcionen acceso a una resolución de litigios efectiva e imparcial y el derecho a reparación y, en su caso, a una indemnización adecuada, en caso de infracción de los derechos establecidos en la Directiva. Como se observa, el legislador europeo se preocupa por el sistema judicial con relación a la relación laboral que se mantiene con las plataformas digitales.

Asimismo, el artículo 14 – con relación al procedimiento en nombre o en apoyo de las personas que realizan trabajos de plataforma- permite a los representantes de las personas que realizan trabajos de plataforma o a otras entidades jurídicas que tengan un interés legítimo en defender los derechos de aquellas, iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer valer cualquiera de los derechos u obligaciones contemplados en la Propuesta. En el que dichas entidades deben tener derecho a actuar en nombre o en apoyo de una persona que realice un trabajo de plataforma, con la aprobación de dicha persona, en tales procedimientos y, a su vez, a presentar demandas en nombre de más de una persona que realice un trabajo de plataforma. Con ello se pretende superar los obstáculos procedimentales y económicos a los que se enfrentan las personas que realizan trabajos de plataforma, en particular a la hora de determinar correctamente su situación laboral.

El artículo 15 prevé los canales de comunicación para las personas que realizan un trabajo de plataforma, al exigir que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas que realizan un trabajo de plataforma se pongan en contacto y se comuniquen entre sí, y de que los representantes de las personas se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales o de medios efectivos similares. El objetivo es garantizar la posibilidad de que las personas que realizan trabajos de plataforma se conozcan y se comuniquen entre sí, también con vistas a defender sus intereses, a pesar de la falta de un lugar de trabajo común.

Por ello, se garantiza el acceso a las pruebas, en el artículo 16, al disponer que los tribunales nacionales u otras autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele las pruebas pertinentes que obren en su poder, durante los procedimientos relativos a una demanda sobre la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan un trabajo de plataforma. Esto incluye las pruebas que contengan información confidencial -como datos relevantes sobre algoritmos- cuando las consideren pertinentes para la demanda, siempre que se hayan adoptado medidas efectivas para proteger esta información.

Asimismo, se garantiza la protección contra tratos o consecuencias adversos, en el artículo 17, al disponer que se proporcionen a las personas que realicen trabajos en plataformas y denuncien infracciones de las disposiciones adoptadas de conformidad con la Directiva una protección judicial adecuada contra cualquier trato adverso o consecuencias negativas por parte de la plataforma digital de trabajo.

El legislador europeo destaca la protección contra el despido, en el artículo 18, al disponer que si una persona que desempeña un trabajo en una plataforma considera que ha sido despedida o sometida a un perjuicio equivalente (como la desactivación de la cuenta) por el hecho de ejercer derechos establecidos en la Directiva, y puede demostrar hechos que apoyen esta afirmación, esta disposición impone a la plataforma la carga de probar que el despido o el supuesto trato perjudicial se ha basado en otras razones objetivas.

La supervisión y sanciones, conforme el artículo 19, aclara que el marco procedimental para la aplicación de las normas del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, general de protección de datos (RGPD)¹², en particular en lo que respecta a la supervisión, los mecanismos de cooperación y coherencia, los recursos, la responsabilidad y las sanciones, se aplica a las disposiciones sobre gestión algorítmica que se basan en el artículo 16 del TFUE y que las autoridades de control de protección de datos son competentes para supervisar la aplicación de dichas disposiciones, incluida la facultad de imponer multas administrativas.

La disposición exige que las autoridades laborales y de protección social y las autoridades de control de la protección de datos cooperen, incluso mediante el intercambio de información pertinente. De igual manera, exige a los Estados miembros que prevean sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Directiva y que velen por su aplicación.

6. ALGUNAS CONSIDERACIONES

La UE ha advertido de los riesgos para los derechos fundamentales como consecuencia del uso de algoritmos informáticos, sistemas de Inteligencia Artificial y decisiones automatizadas por lo que

¹² Diario Oficial de la Unión Europea L 119/1, de 4 de mayo de 2016.



“debe hacerse una distinción entre cantidad y calidad de los datos a fin de facilitar la utilización eficaz de los macrodatos (algoritmos y otras herramientas analíticas); y que los datos y/o los procedimientos de baja calidad en los que se basan los procesos de toma de decisiones y las herramientas analíticas podrían dar lugar a algoritmos sesgados, correlaciones falsas, errores, una subestimación de las repercusiones éticas, sociales y legales, el riesgo de utilización de los datos con fines discriminatorios o fraudulentos y la marginación del papel de los seres humanos en esos procesos, lo que puede traducirse en procedimientos deficientes de toma de decisiones con repercusiones negativas en las vidas y oportunidades de los ciudadanos, en particular los grupos marginalizados, así como generar un impacto negativo en las sociedades y empresas”¹³.

En este mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado que

“los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo (...) Se ha demostrado que los algoritmos utilizados para encontrar puestos de trabajo pueden perpetuar sesgos de género (...) Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente. Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial “bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas”¹⁴.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Inteligencia artificial: las consecuencias de la inteligencia artificial para el mercado único (digital), la producción, el consumo, el empleo y la sociedad” (Dictamen de iniciativa) (2017/C 288/01) define Inteligencia Artificial (IA) como aquel

“concepto que engloba muchas otras (sub)áreas como la informática cognitiva (cognitive computing: algoritmos capaces de razonamiento y comprensión de nivel superior —humano—), el aprendizaje automático (machine learning: algoritmos capaces de enseñarse a sí mismos tareas), la inteligencia aumentada (augmented intelligence: colaboración entre humanos y máquinas) o la robótica con IA (IA integrada en robots). Sin embargo, el objetivo fundamental de la investigación y el desarrollo en materia de IA es la automatización de comportamientos inteligentes como razonar, recabar información, planificar, aprender, comunicar, manipular, observar e incluso crear, soñar y percibir”.

De la anterior definición se puede inferir que el algoritmo juega un papel importante, dado que representa el papel básico y central dentro de aquellas tecnologías y, por ende, se ha presentado como herramienta imponente en las relaciones laborales. La Real Academia Española, no obstante, define algoritmo en dos acepciones¹⁵. Por una parte, como aquel conjunto ordenado y finito de

¹³ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre las implicaciones de los macrodatos en los derechos fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la ley (2016/2225(INI)).

¹⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra 2019.

¹⁵ www.rae.es

operaciones que permite hallar la solución de un problema. Por otra, el método y notación en las distintas formas del cálculo.

La Carta ética europea sobre el uso de la inteligencia artificial en los sistemas judiciales y su entorno, de 4 de diciembre de 2018 define algoritmo como aquella “*secuencia finita de reglas formales (operaciones lógicas e instrucciones) que permiten obtener un resultado de la entrada inicial de información. Esta secuencia puede ser parte de un proceso de ejecución automatizado y aprovechar modelos diseñados a través del aprendizaje automático*”. Los matemáticos, sin embargo, lo definen como aquel “*conjunto de reglas que, aplicada sistemáticamente a unos datos de entrada apropiados, resuelven un problema en un número finito de pasos elementales*”¹⁶. Por consiguiente, los algoritmos contribuyen, por una parte, a formalizar un conjunto de reglas de decisión; por otra, a efectuar cadenas de cálculos que permiten el análisis de múltiples variables, seleccionando, de entre ellas, la mejor¹⁷.

Las principales características comunes de los algoritmos son las siguientes¹⁸:

- a) Precisos: Objetivos, sin ambigüedad; es decir, se distinguen con claridad.
- b) Ordenados: Muestran una secuencia clara y precisa para poder llegar a la solución.
- c) Finitos: Contienen un número determinado de pasos para llegar a un fin.
- d) Concretos: Ofrecen una solución determinada para la situación o problema planteados.
- e) Definidos: Están delimitados, solo procesan la información y las operaciones que tienen.

Sin embargo, se ha señalado que los algoritmos

*“son fórmulas, parámetros, reglas o instrucciones que accionan las plataformas digitales de las empresas de reparto. Los algoritmos, es decir las fórmulas, parámetros, reglas o instrucciones, las diseña y decide implementarlas el empresario, o alguien en su nombre. Las plataformas digitales, cual otra herramienta o maquinaria, son propiedad del empresario, que como tal goza y dispone de las mismas comprometiendo a otros (ajenidad y subordinación). El empresario, por medio o a través de su plataforma digital de gestión algorítmica (sistema de inteligencia artificial), organiza, dirige o administra y controla la empresa (directa, indirecta o implícitamente) de acuerdo a sus intereses, decisiones empresariales que, también, inciden en las condiciones de trabajo, en el acceso y el mantenimiento del empleo de los repartidores, cuya subordinación laboral a tales instrucciones empresariales resulta así manifiesta”*¹⁹.

¹⁶ PEÑA MARI, R., *De Euclides a Java, la historia de los algoritmos y de los lenguajes de programación*, Madrid 2006.

¹⁷ MERCADER UGUINA, J., «Algoritmos y Derecho del Trabajo», en *Actualidad Jurídica Uría Menéndez* 52 (2019), p. 64.

¹⁸ GÓMEZ FLORES, L., «Algoritmo», en *Vida Científica* 10 (2017).

¹⁹ PÉREZ AMORÓS, F., «¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto», en *e-Revista Internacional de la Protección Social* 1 (2021), pp. 173-187.



Los algoritmos se están utilizando en procesos de contratación, promoción profesional, evaluación de desempeño profesional, asignaciones de tareas, remuneración y despido²⁰. Por tanto, áreas de los recursos humanos en el que las manifestaciones discriminatorias por razón de sexo son más sobresalientes; especialmente, en las plataformas digitales.

Las plataformas digitales de trabajo, por ejemplo, emplean algoritmos para la asignación de tareas o la adecuación de clientes y trabajadores. Todo ello ha generado que se transforme un proceso clásico de recursos humanos que normalmente implicaba la interacción humana. Las prácticas tradicionales de recursos humanos basan la selección de personal, en gran medida, en los niveles de formación y la experiencia. Bajo este contexto, la selección algorítmica se configura por un conjunto de indicadores tales como las puntuaciones, las reseñas de clientes o consumidores, los índices de cancelación o aceptación de trabajos y los perfiles de los trabajadores²¹.

En este mismo sentido, nace el término de látigo digital que son aquellas nuevas formas de disciplina y control establecidas a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, de manera que los horarios de los trabajadores se fijan y se supervisan por ordenador; generalmente con un algoritmo integrado de mejora continua basado en el promedio de tiempo que tardan los trabajadores en completar determinadas tareas²².

El proceso de asignación algorítmica, a su vez, puede tener en cuenta los planes de suscripción del trabajador y los paquetes opcionales adquiridos. En este tipo de proceso se puede correr el riesgo de excluir a algunos trabajadores del acceso a las tareas; de manera particular, a los procedentes de países en desarrollo y a los que tienen ingresos más bajos. Así como a colectivos vulnerables, en este caso, a las mujeres. Los algoritmos, como ya se ha adelantado, valoran, evalúan y califican el rendimiento y el comportamiento de los trabajadores de las plataformas utilizando una serie de parámetros, como las reseñas y las opiniones de los clientes.

Se han dado voces al manifestar que los

“algoritmos pueden ser sumamente precisos pero son ciegos a las emociones a diferencia de las personas pero cuando incorporan sentimientos pierden su fría lógica, se humanizan y pueden, también, discriminar. Ello ocurre porque el aire que respiran los algoritmos, los datos, pueden

²⁰ FERNÁNDEZ GARCÍA, A., «Trabajo, algoritmos y discriminación», en *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Cizur Menor 2020, p. 512.

²¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, Ginebra 2021.

²² AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, *Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025*, Luxemburgo 2018, p. 45.

encontrarse viciado por lo que las decisiones automatizadas resultantes se encontrarán, igualmente, corrompidas (sesgos, discriminación, etc.)”²³.

Todo ello trae como resultado la creación de un nuevo tipo de discriminación: “*discriminación algorítmica*” que es aquella que se origina cuando un individuo o colectivo recibe un tratamiento arbitrario como consecuencia de la toma de decisiones automatizadas²⁴. Bajo este contexto, también entra la discriminación que realiza el algoritmo a la mujer. Por ello se afirma que las diferencias de oportunidades en el mundo del trabajo para la mujer se han diversificado de la siguiente manera:

“a) en el acceso al empleo, con serias desventajas incluso con altos niveles de formación de las mujeres; b) en las condiciones de permanencia en el mercado de trabajo, especialmente por seguir enfrentando las mujeres mayoritariamente las responsabilidades de hogar y familia y debido a la persistencia de brecha salarial por trabajo de igual valor; y c) la promoción profesional a puestos de especial responsabilidad o que requieren capacidades de liderazgo, lo que responde a sofisticados sistemas filtros de elección/exclusión de las mujeres o techo de cristal”²⁵.

Las tecnologías basadas en el *big data*, en ocasiones, agudiza la discriminación a consecuencia de sesgos implícitos en los datos, reforzando sesgos sexistas, incluso racistas y clasistas que intentaban resolver. La negociación colectiva juega un papel importante para evitar este tipo de discriminación contra la mujer por lo que se aboga una revisión sólida en la toma de decisiones en el uso de IA. Por consiguiente, verificar los prejuicios y la discriminación es clave, dado que aquellos sistemas deben ser lo más inclusivos y sostenibles posible. Por lo que se requiere una verificación adecuada para que no existan sesgos para categorías particulares de trabajadoras, edad, género, personas con discapacidad, minorías étnicas o determinantes socioeconómicos.

La falta de transparencia respecto de cómo la IA analiza los datos y aprende podría llevar a que se comportase de manera imprevistas e insegura. En el caso de los algoritmos de aprendizaje profundo, no es posible determinar qué factores utiliza el programa para alcanzar su conclusión. Si los trabajadores no entienden cómo funcionan los sistemas, podrían resultarles difícil interactuar con ellos correctamente, reconocer cuándo no funcionan bien y saber cómo reaccionar en esos casos. Los

²³ MERCADER UGUINA, J., «Algoritmos: personas y números en el Derecho Digital del trabajo», en *La Ley* 2.394 (2021), p. 9.

²⁴ Ibid.

²⁵ RAMOS QUINTANA, M., «El futuro de las mujeres. El futuro de la humanidad: más derechos efectivos para un empoderamiento real», en *Conferencia Internacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Madrid 2017, pp. 245-246.



trabajadores también podrían padecer estrés si no saben lo que está ocurriendo, qué datos se pueden recoger acerca de ellos y con qué fines.

Por consiguiente, puede producir problemas de salud y bienestar, así como a una baja productividad y a un incremento de las bajas por enfermedad. Si se informara a los trabajadores de cuál es su rendimiento en comparación con el de otros —o quizá con el de las máquinas—, podría generar presión sobre el rendimiento, ansiedad y baja autoestima. Sin embargo, desde otra óptica, los nuevos tipos de algoritmos analíticos/inteligentes combinados con el acceso a grandes conjuntos de datos podrían facilitar una supervisión más efectiva de la salud y seguridad en el trabajo en tiempo real y un mejor conocimiento de aquellos riesgos en general²⁶.

Existe sindicatos que abogan por la

“recopilación, el procesamiento de los datos de los empleados y el diseño del algoritmo deben regularse a través de la negociación colectiva y hay que prestar especial atención al riesgo de una monitorización excesiva y de opacidad en los algoritmos. La RLT (representación legal de los trabajadores) debe estar informada de las condiciones y criterios de aplicación en las decisiones de procesos automatizados para garantizar que se respetan los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras”²⁷.

La IA conlleva nuevos retos, dado que permite a las máquinas aprender y tomar decisiones y ejecutarlas sin intervención humana. Las decisiones adoptadas mediante algoritmos pueden dar datos incompletos y, por tanto, no fiables, que pueden ser manipulados por ciberataques, produciendo el sesgo o simplemente estar equivocados. Aplicar de forma irreflexiva la tecnología a medida que se desarrolla produciría resultados problemáticos; así como la renuencia de los ciudadanos a aceptarla o utilizarla.

Para poner solución a la permeabilidad de la IA y los algoritmos frente al sesgo invisible se proponen las siguientes recomendaciones²⁸:

- a) La utilización de datos no sesgados para crear algoritmos.
- b) La conformación de equipos de programación más diversos e inclusivos que ayuden a identificar y prevenir los sesgos de género, edad y raza en los datos usado.
- c) El aumento de la presencia de mujeres especialistas en programación y desarrollo de software.
- d) La formación en perspectiva de género de profesionales TIC.

²⁶ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, *Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización para 2025*, Luxemburgo 2018, p. 12.

²⁷ COMISIONES OBRERAS, *Guía de negociación colectiva y digitalización 2020*, Madrid 2020, p. 25.

²⁸ MATEOS SILLERO, S., GÓMEZ HERNÁNDEZ, C., *Libro Blanco de las Mujeres en el ámbito tecnológico*, Madrid 2019.

- e) La realización de auditorías de los algoritmos con el objetivo de descifrar las asunciones en las que basan sus conclusiones y la legislación en materia de discriminación, igualdad de género y derechos humanos para regular su funcionamiento y codificación. Bajo este contexto, el GT29 señala que deben realizarse comprobaciones de los algoritmos utilizados y desarrollados por los sistemas de aprendizaje automático para comprobar que funcionan según lo previsto, y que no producen resultados discriminatorios, erróneos o injustificados²⁹.
- f) La rendición de cuentas y el establecimiento de marcos éticos para regular los algoritmos.
- g) La tarea de aumentar la transparencia en los procesos de toma de decisiones de algoritmos.

Los responsables del tratamiento deben indicar procedimientos y medidas adecuados para evitar errores, imprecisiones o discriminaciones. El GT29, en este sentido, señala que “estas medidas deben utilizarse de forma cíclica, no solo en la fase de diseño, sino también de forma continua, ya que la elaboración de perfiles se aplica a personas”. De esta manera, permite comprobar que “los algoritmos utilizados y desarrollados por los sistemas de aprendizaje automático funcionan según lo previsto, y que no producen resultados discriminatorios, erróneos o injustificados”.

La Agencia Española de Protección de Datos recuerda que el RGPD, prohíbe, con carácter general, la toma de decisiones basadas “únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles” cuando produzca “efectos jurídicos en el interesado o le afecte significativamente de modo similar” (por ejemplo, ser descartado de un proceso de selección).

Sin embargo, aquellas decisiones se podrán llevar a cabo cuando sean necesarias para la celebración o ejecución de un contrato. En la medida en que se trata de una excepción a la regla general, dicha necesidad debe ser interpretada restrictivamente. No resulta admisible que las decisiones basadas en la utilización de algoritmos y la elaboración de perfiles en el proceso de selección causen discriminación. En el supuesto de que el resultado de la decisión vulnere derechos fundamentales, el diseño del algoritmo debe ser modificado. Por ejemplo, “*Contratación de un número significativamente mayor de hombres que de mujeres*”.

Los sindicatos, por ejemplo, recomiendan, por una parte, impulsar la igualdad de género y la diversidad entre las personas encargadas de programar y auditar algoritmos; dado que resulta casi imposible diseñar algoritmos inclusivos y con perspectiva de género si aquellos que confeccionan estas herramientas no representan a la sociedad en donde se aplicarán sus decisiones. Por

²⁹ GRUPO DE TRABAJO SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS DEL ARTÍCULO 29, *Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679*, (WP251rev.01), Madrid 2018, p. 36.



consiguiente, se deben establecer normas de diversidad en los equipos que programan estas soluciones informáticas, que favorezcan la presencia de mujeres y colectivos minoritarios en los mismos, todo ello al objeto de transponer el equilibrio de género existente en la sociedad. Por lo que abogan por las carreras profesionales específicas que favorezcan el equilibrio de género, al establecer cuotas si fuese preciso o creando becas académicas que persigan este objetivo³⁰.

Todas las decisiones algorítmicas que tengan impacto sobre los trabajadores deberán auditarse. Ello acreditaría y certificaría que

“las decisiones son independientes de cualquier sesgo en el set de datos de entrada, que están separadas de dichos datos de entrada en términos de proceso y suficiencia, y verificará que los resultados finales son competentes, veraces, justos, precisos, sin omisiones y que respetan los derechos y libertades de las personas trabajadoras. No debemos olvidar que estamos, al fin y al cabo, ante herramientas de trabajo, y, por tanto, deben estar sometidas al mismo grado de seguridad, inspección y trazabilidad que sus hermanas tangibles. Todas estas auditorías podrán realizarse regularmente, al objeto de evaluar el impacto durante la vida efectiva de cada algoritmo. El Estado dotará a las Inspecciones de Trabajo de los recursos necesarios para poder ejecutar estas auditorías, creando unidades especializadas a tal efecto, que tendrán la potestad legal de comprobar la idoneidad del desempeño de cualquier algoritmo aplicable en las relaciones laborales. Adicionalmente, se les dotará de las atribuciones disciplinarias y sancionadoras que sean precisas para hacer cumplir la normativa vigente en cada momento”³¹.

A la norma jurídica, además desde el plano a la ético-social, le corresponde “trazar el debido equilibrio transaccional para crear las condiciones de uso o de gestión algorítmica que maximicen sus ventajas y minimicen los riesgos”³². Por ello, como ya se ha comentado, en el caso del legislador español ya se ha hecho eco en el que la representación legal de los trabajadores tenga derecho a “ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Los sindicatos, señalan, por un lado, que el marco conceptual de la negociación colectiva conducirá sobre dos líneas de trabajo: principios rectores y políticas aplicables, como puede observarse en la siguiente tabla.

PRINCIPIOS RECTORES Y POLÍTICAS APLICABLES	
	Protección de datos, y de los principios principales aquí reseñados, desde el inicio del diseño y por defecto

³⁰ SERVICIOS DE ESTUDIOS DE UGT, *Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales*, Madrid 2021, pp. 6-7.

³¹ *Ibid.*

³² MOLINA NAVARRETE, C., «”Duelo al sol” (digital). ¿Un algoritmo controla mi trabajo? Sí; a tu empresa también», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF 457 (2021), p. 7.

Principios rectores	Proporcionalidad, necesidad, idoneidad y transparencia
	Codecisión con la representación legal de los trabajadores
	Priorizar la prevención por encima de la detección
	Gobernanza colectiva/conjunta en la recopilación y tratamiento datos
Políticas aplicables	Participación de sindicatos y personas trabajadoras en todas las etapas
	Implementar y hacer cumplir la codecisión en la legislación laboral en todos los estados miembros de la UE
	Las empresas deben recopilar certificaciones y códigos de conducta
	Priorizar una gobernanza colectiva/conjunta

Fuente: SERVICIOS DE ESTUDIOS DE UGT, *Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales*, Madrid (2021), pp. 9 y 10.

Por otro, advierten de que la proliferación de despidos realizados por algoritmos demuestra la necesidad de acelerar una ley europea sobre Inteligencia Artificial que acote, regule y disuada de estas prácticas a pesar de que se trate de prácticas vetadas por el Reglamento General de Protección de Datos. Recientemente, la Comisión Europea (CE) presentó su propuesta para promulgar una Ley de Inteligencia Artificial, que regulará el funcionamiento de los algoritmos y la IA en las relaciones laborales. Por consiguiente, todas las empresas deberán cumplir unos requisitos antes, durante y después de la puesta en marcha de algoritmos laborales. Por lo que urge a acelerar la promulgación de dicha Ley otorgándole máxima prioridad, dado que es necesario poner coto a unas herramientas informáticas que atentan contra derechos fundamentales de los trabajadores³³.

³³ Cf. <https://www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/ugt-reclama-acelerar-la-ley-europea-de-ia-para-frenar-la-proliferacion-de-despidos-algoritmos/>