



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

Inteligencia Artificial y la protección de los trabajadores

Presentado por:

Diego Rebordinos Gutiérrez

Tutelado por:

María Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 18 de Marzo de 2025

RESUMEN

El desarrollo de la inteligencia artificial parece imparable y ha experimentado grandes avances en los últimos años, hasta el punto de modificar por completo las formas de organización empresariales. Este trabajo tiene como objetivo estudiar la potencialidad de la inteligencia artificial y su aplicación en la empresa, concretamente en sus efectos sobre el trabajador y cómo se puede garantizar su protección y el respeto a sus derechos laborales

Para ello, primeramente, se va a analizar la llamada 4ª Revolución Industrial, marcada por la irrupción de la digitalización y las nuevas tecnologías, junto con las amenazas y peligros que trae consigo, concretamente en todas las fases de la relación laboral, desde la fase de reclutamiento hasta el despido.

Seguidamente, se examinará la cuestión de los falsos autónomos y el uso de la subcontratación por parte de las empresas como estrategia para evitar sus obligaciones laborales, lo que repercute negativamente en las condiciones de trabajo. Más adelante, se presentará el amplio marco normativo que regula esta problemática, tanto a nivel europeo como nacional.

Para finalmente apuntar la importancia y relevancia de la negociación colectiva como herramienta para mejorar las condiciones laborales, gracias a su flexibilidad la cual resulta de gran utilidad ante un fenómeno tan dinámico y en constante evolución como la inteligencia artificial.

PALABRAS CLAVE: Protección de los trabajadores, inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales, negociación colectiva

ABSTRACT

The development of artificial intelligence seems unstoppable and has experienced great advances in recent years, to the point of completely modifying the forms of business organization. The aim of this paper is to study the potential of artificial intelligence and its application in the company, specifically in its effects on workers and how to guarantee their protection and respect for their labor rights.

To this end, first of all, the so-called 4th Industrial Revolution, marked by the irruption of digitalization and new technologies, will be analyzed, along with the threats and dangers it brings with it, specifically in all phases of the employment relationship, from the recruitment phase to dismissal.

Next, the issue of bogus freelancers and the use of outsourcing by companies as a strategy to avoid their labor obligations, which has a negative impact on working conditions, will be examined. Later, the broad regulatory framework that regulates this issue, both at European and national level, will be presented.

Finally, the importance and relevance of collective bargaining as a tool to improve working conditions, thanks to its flexibility, which is very useful in the face of such a dynamic and constantly evolving phenomenon as artificial intelligence.

KEYWORDS: Worker protection, artificial intelligence, work on digital platforms, collective bargaining.

INDICE

RESUMEN	1
1. INTRODUCCIÓN	7
2. LA 4ª REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS IA EN LA EMPRESA Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	8
2.1 LA INTERSECCIÓN ENTRE EL AVANCE TECNOLÓGICO Y LA LIBERTAD DE EMPRESA CON LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA PRIVACIDAD	10
2.2 EL CARÁCTER DISCRIMINATORIO DEL ALGORITMO	11
2.2.1 Los colectivos más vulnerables en la aplicación de sistemas IA en la empresa.	13
2.2.2 El caso del algoritmo Frank.	14
2.3 EL CIBERACOSO EN EL TRABAJO	15
2.4 EL IMPACTO DE LA IA AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL.	17
2.4.1 El proceso de selección sexista de Amazon.....	18
2.5 EL IMPACTO DE LA IA DURANTE EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	19
2.6 EL IMPACTO AL FINAL DE LA RELACIÓN LABORAL. LOS DESPIDOS AUTOMATIZADOS.....	20
2.6.1 Caso Diallo.....	20
2.6.2 Caso Uber y los conductores desconectados.	21
2.6.3 Despidos automatizados de Amazon por baja productividad.	22
2.6.4 El caso de Sarah Wysocki.	22
3. LA DESLABORALIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.	23
3.1 LA ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS PLATAFORMA Y SU PROBLEMÁTICA CON LOS DERECHOS LABORALES. UNA RED DE FILIALES Y EMPRESAS CONTRATISTAS.....	26
3.1.1 El modelo de empresas contratistas y filiales de Amazon en España.....	28
3.1.2 La responsabilidad de la empresa principal en una contrata	30
3.1.3 Caso despido improcedente Amazon y Cobra, filial del grupo ACS.....	31
3.1.4 El caso del despido de Airbnb y CPM. La STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20. ..	32
4. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO PARA LA TUTELA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR	32
4.1 NORMATIVA EUROPEA.....	33
4.1.1 Reglamento general de protección de datos de la UE 2016/679 (RGPD)	33
4.1.2 REGLAMENTO (UE) 2024/1689 POR EL QUE SE ESTABLECEN NORMAS ARMONIZADAS SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	38
4.1.3 Directiva europea sobre plataformas digitales (Directiva 2024/2831, de 23 de octubre).....	45
4.2 NORMATIVA NACIONAL.....	49
4.2.1 LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (LOPDGDD).	50

4.2.2 EL DERECHO DE INFORMACIÓN COLECTIVA SOBRE EL ALGORITMO. ART 64.4 ET..	55
4.2.3 LA LEY RIDER Y LAS DIFICULTADES EN SU APLICACIÓN.	59
5. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	62
6. CONCLUSIONES	66
7. BIBLIOGRAFÍA	69
8. ANEXO: CITAS WEB	71
9. ANEXO: JURISPRUDENCIA.....	73

1. INTRODUCCIÓN

La inteligencia artificial (IA) ha sufrido un profundo desarrollo en los últimos años, cada día está adquiriendo una mayor relevancia en nuestro entorno y las empresas las están comenzando a introducir en sus sistemas internos, lo que supone una mayor tendencia a la automatización de tareas laborales. Este mayor impacto de la IA sobre el trabajo genera consigo una disyuntiva entre la mayor productividad, eficiencia y rendimiento económico y los problemas de privacidad, conciliación, entre otros para los trabajadores que a su vez traen consigo estos sistemas inteligentes. Por lo que sin caer en la visión pesimista que rechaza sistemáticamente todo lo que tenga que ver con cualquier atisbo de inteligencia artificial, en este trabajo se busca analizar tanto que oportunidades que nos ofrece, con la intención de poder aprovecharlas y lograr maximizar los beneficios derivados de las mismas, como las dificultades que conllevan, diseñando formas de intervención para limitar su impacto negativo lo máximo posible.

Además, se trata de una tecnología emergente, totalmente nueva, todavía con una regulación muy incipiente y generalista donde surgen conflictos y lagunas que resolver, para las cuales empresas y gobiernos están comenzando a afrontar decisiones importantes sobre la implementación de IA y su regulación para que el avance tecnológico y ventajas económicas que ésta supone no dejen de lado la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores.

El objetivo principal de este trabajo es examinar la influencia de la inteligencia artificial sobre los trabajadores y como ésta afecta a su protección, explorando tanto los beneficios potenciales que deben potenciarse como los riesgos que esta tecnología implica en el entorno laboral actual, atacando los potenciales riesgos y peligros a los que se enfrentan los trabajadores y cuales podrían ser las posibles medidas para reducir sus efectos negativos, con el fin de llegar a un equilibrio entre el desarrollo tecnológico y la protección de los derechos laborales, logrando una implementación de la IA en el ámbito laboral ética, equitativa y sostenible.

Para alcanzar estos objetivos, la metodología empleada combina una investigación profunda de artículos científicos y publicaciones existentes sobre el tema, junto con el análisis de algunos casos prácticos y sentencias judiciales en las que se describen situaciones donde la IA ha tenido influencia sobre el ámbito laboral.

Para ello se ha seguido una estructura en la que en primer lugar se menciona la llamada “Revolución 4.0”, que hace referencia a la transformación de los sistemas de producción, y gestión empresarial impulsada por el desarrollo de las tecnologías digitales como la inteligencia artificial (IA), así como otros conceptos, que también se examinarán en el trabajo, como el big data, la digitalización o la robotización. Se verá cómo ha ido evolucionando su implementación y que oportunidades y amenazas presentan, para a continuación estudiar su impacto a lo largo de la relación laboral.

Posteriormente se tratará también la problemática y desafíos que presenta el trabajo en las plataformas digitales, a continuación, se dará un repaso por el marco jurídico

aplicable a dicha materia, que como hemos dicho al ser emergente se encuentra aún en un estado incipiente, razón por la cual la negociación colectiva se antoja una figura clave que puede potenciar el desarrollo normativo.

Y finalmente se concluye abordando formas en las que se puede utilizar la inteligencia artificial de manera directa con la intención de prevenir accidentes laborales y desarrollar procedimientos automatizados destinados a mejorar las condiciones laborales.

2. LA 4ª REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS IA EN LA EMPRESA Y SU IMPACTO EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La cuarta revolución industrial o revolución 4.0, consiste en la integración en los procesos de fabricación y gestión de las empresas de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial¹, el big data², el internet de las cosas (IoT)³, el machine learning⁴ o la robotización⁵, que analizan grandes bases de datos que permiten que el empresario

¹ Aunque no existe unanimidad en la definición de Inteligencia Artificial, de acuerdo con la definición que da la Real Academia Española (RAE) es: “Disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico.” (Real Academia Española [RAE],sf)

² El big data consiste en la compilación de una cantidad abundante de datos que no dejan de generarse acerca de una determinada, los cuales interpretados y procesados por la IA permiten generar patrones que permitan realizar predicciones y anticipar comportamientos futuros. Montes Adalid, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 290-315.

³ El internet de las cosas es una serie de objetos físicos que se pueden conectar a internet y a través de dicha conexión red intercambian datos con otros dispositivos y sistemas. Pueden actuar como interruptores, mandando instrucciones a un objeto de manera automatizada sin necesidad de que lo haga la persona directamente, o como sensores, recopilando datos y nutriendo a otros objetos con dicha información, tienen el objetivo optimizar procesos, automatizar tareas y facilitar el día a día de sus usuarios. Red Hat. *¿Qué es el Internet de las cosas (IoT)?*. 20/01/2023. Disponible en: <https://www.redhat.com/es/topics/internet-of-things/what-is-iot>

⁴ El machine learning es la capacidad que tiene la IA de, a partir del volumen de datos que analiza, aprender por sí misma generando su propio conocimiento, lo que hace que la propia inteligencia artificial vaya mutando constantemente. Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 11-37.

⁵ La robotización es la sustitución de trabajadores mediante la inclusión de robots o máquinas automatizadas en el proceso productivo. Montes Adalid, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista*

pueda tomar decisiones con una mejor información y de manera eficiente, además de automatizar procesos que mejoren la productividad⁶.

Siempre es recomendable para tomar buenas decisiones estudiar la máxima cantidad de información posible, sin embargo, esto puede llegar a ser contraproducente en el caso de operar con cantidades ingentes de información que hagan impracticable su estudio al ser totalmente inabarcable. Pues bien, esta limitación ha desaparecido con la llegada de estas nuevas tecnologías digitales que permiten procesar cantidades masivas de datos y generar correlaciones entre fenómenos que ayudan a predecir situaciones a partir de dichos datos con una determinada probabilidad que garantiza una precisión mucho mayor a la obtenida sin la aplicación de sistemas automatizados, al tenerse en cuenta relaciones y particularidades que en ausencia de estas nuevas tecnologías hubieran pasado inadvertidos⁷.

Sin embargo, la interferencia de la IA en la vida privada del trabajador supone una mayor dificultad para separar la vida personal de la laboral, dado que la capacidad de vigilancia de estas nuevas tecnologías supera las barreras del centro de trabajo y pueden llegar a influir también en la esfera personal, lo que supone desafíos en relación con la protección de sus derechos personales⁸.

Como bien se refleja en los datos de la encuesta de Eurofound⁹ la mayoría de las personas se muestran preocupadas por el trabajo fuera de su horario laboral, llegando incluso a obstaculizarles atender determinados asuntos familiares. En esta encuesta el 45 % de los trabajadores afirma hacer horas extras en su tiempo libre, mientras que solo el 25% afirma tener facilidades para pedir horas libres para atender asuntos familiares, lo cual pone de manifiesto que la línea que separa el trabajo de la vida personal es cada vez más imperceptible.

Es cierto que los derechos de los trabajadores están reconocidos legislativamente, pero esto no es suficiente si no se garantiza su cumplimiento en la práctica y las nuevas formas de vigilancia y dirección que permiten desarrollar estos sistemas pueden afectar negativamente al ejercicio de dichos derechos especialmente en materia de privacidad.

internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo. Nº 12. 2024. Pp 290-315.

⁶ International Business Machines. *¿Qué es la industria 4.0?*. sf. Disponible en: <https://www.ibm.com/es-es/topics/industry-4-0>.

⁷ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. 2022. Pp 987-1000.

⁸ MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 290.

⁹ EUROFOUND. Primeros resultados: Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. 2015. pp 1-8.

De hecho, algunos autores como Molina Hermosilla¹⁰ hablan del capitalismo de vigilancia, que consta de la recepción de datos personales y comportamientos de trabajadores que recopilan las empresas con los cuales luego comercian, al tratarse de activos muy valiosos en el mercado que permiten predecir comportamientos y alcanzar ventajas competitivas, inclusive llegando a negociar directamente con modelos predictivos ya formados.

Esto supone el uso de los datos que obtienen los empresarios de la actividad profesional de sus trabajadores, para incrementar el poder de control y dominio sobre sus subordinados, en lugar de utilizar dichos datos en aras de la innovación y mejoras de la productividad y eficiencia del trabajo, saltándose el respeto debido a los derechos en el ámbito laboral, este uso malintencionado supone una evidente amenaza sobre los derechos fundamentales de los trabajadores y plantea un reto sobre la libertad individual, la cual con toda esa cantidad de información susceptible de ser objeto de comercio, puede ser manipulada con mayor facilidad

Además, hay que tener en cuenta que, aunque ya haya normativa que regula los derechos laborales, la realidad es tremendamente dinámica y el rápido desarrollo de estas nuevas tecnologías hace que surjan nuevas situaciones constantemente, por lo que resulta indispensable que el derecho sea flexible y versátil, capaz de adaptarse a estas transformaciones, ya que en caso contrario será completamente ineficaz. Es por esto que se antoja necesario adaptar el tratamiento jurídico constantemente ante las las nuevas tecnologías digitales que van mutando a un ritmo vertiginoso para poder garantizar los derechos digitales¹¹.

2.1 LA INTERSECCIÓN ENTRE EL AVANCE TECNOLÓGICO Y LA LIBERTAD DE EMPRESA CON LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA PRIVACIDAD

Como se ha introducido en el apartado anterior, la aplicación de sistemas de inteligencia artificial si bien permiten analizar una amplia cantidad de datos que ayudan a tomar decisiones más objetivas y eficientes, además de mejorar el rendimiento del sistema productivo, por lo que existen intereses legítimos de las empresas en insertar estos sistemas automatizados. Al mismo tiempo existe un riesgo de abuso que se traduzca en una serie de infracciones sobre los derechos de los trabajadores que deben ser también protegidas. Concretamente como recoge Montes Adalid, pueden traer consigo vulneraciones del derecho a la privacidad y protección de datos inherentes al trabajador,

¹⁰ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. Nº 6. 2023. Pp 93.

¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 12-13.

además de que otorga un poder de control e influencia sobre el mismo que puede llegar a manipular su libertad individual¹².

El encargado de regular esto es el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 679/2016 (RGPD), cuyo propósito es asegurar el derecho a la privacidad y la protección de los datos personales de los ciudadanos europeos, sin restringir la libre circulación de estos datos dentro de la UE. De esta manera, se permite el uso de datos con fines lícitos que se alineen con las directrices del RGPD. Y del mismo modo, asegurar que cuando los datos se transfieran a un país fuera de la Unión Europea, este país también cumpla con los respaldos establecidos en el RGPD (Castellanos Claramunt, 2020). No tendría sentido prohibir el tráfico ya que de hacerlo colocarías al sector empresarial europeo en una situación de desventaja competitiva, estaría renunciando a una gestión mucho más eficiente que otros si pudieran aprovechar.

En conclusión, se puede afirmar que el RGPD presenta un doble sentido, por un lado, tiene como objetivo la protección de los datos y privacidad de las personas y al mismo tiempo promueve la libre circulación de sus datos, siempre respetándose las garantías recogidas por el mismo para evitar usos ilegítimos de éstos, sin impedir su tráfico libre que permita preservar los beneficios que se derivan de su tratamiento¹³.

Esto destaca el frágil balance entre la libertad empresarial que busca lograr el máximo desarrollo económico posible, a través del desarrollo de los últimos avances tecnológicos (en este caso los sistemas de IA) que permiten mayores niveles de productividad, y la protección de los derechos de los trabajadores protegidos. Sin embargo, para lograr lo primero, a menudo es necesario hacer concesiones en lo segundo, lo que pone en evidencia la complejidad de determinar el punto de equilibrio adecuado entre los dos¹⁴.

2.2 EL CARÁCTER DISCRIMINATORIO DEL ALGORITMO

Como introduce el concepto de machine learning, el algoritmo en el que se basan los sistemas de inteligencia artificial está diseñado para aprender de su propia experiencia, es capaz de analizar sus resultados, sacar sus propias conclusiones y se va moldeando así mismo a partir de su práctica, es capaz de detectar los errores que se van cometiendo y progresivamente los va corrigiendo, de esta manera el algoritmo se va transformando

¹² MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 299.

¹³ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. Nº 6. 2023. Pp 91-113.

¹⁴ MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 304.

a sí mismo y muta constantemente. El problema con esto es que no es el programador el que introduce órdenes que luego el algoritmo reproduce, si no que dichas instrucciones nacen de sí mismo, que se va transformando al interactuar con los datos, esto supone una cierta opacidad en torno al funcionamiento del algoritmo que hace que ni si quiera su propio programador sepa exactamente cómo funciona y esto puede traducirse en la producción de ciertos resultados poco razonables¹⁵.

Inclusive, aunque los resultados que se obtienen de los sistemas automatizados estén considerados como totalmente objetivos, esto no es del todo así, dichas conclusiones están sesgadas por dos factores diferentes.

Por un lado, por mucho que el programador pretenda definir las instrucciones y factores sobre los que se basa el algoritmo de la forma más imparcial posible, siempre se terminan introduciendo los valores y criterios subjetivos del programador, razón por la que estos sistemas pueden estar sesgados desde su creación ya que se les introduce un sesgo involuntariamente.

Por otro lado, siempre hay sesgos en el propio dato que se basa sobre una experiencia pasada que no tiene por qué corresponder a la actualidad y en caso de que exista un sesgo en el dato, el sistema automatizado no es capaz de distinguirlo y reproducirá un resultado que introduzca exactamente ese mismo sesgo ¹⁶.

Este segundo sesgo, hace que aumente exponencialmente la probabilidad de que determinados colectivos que históricamente han sido discriminados sigan siendo discriminados en la aplicación de sistemas automatizados menoscabando la integridad de la persona, ya que estos operan a partir de la experiencia pasada sin tener en cuenta factores humanos o de índole personal¹⁷. El algoritmo con su forma de proceder puede elaborar perfiles gracias a la cantidad de datos personales que tiene a su disposición y condicionar o bloquear la contratación de una persona por presentar un perfil determinado.

Esto se puede apreciar a través de numerosos ejemplos tanto de individuos como de colectivos, que pueden por sus características, ser discriminados por un algoritmo, los cuales se tratarán en el próximo apartado.

¹⁵ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 991

¹⁶ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 987-1000.

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 17.

2.2.1 Los colectivos más vulnerables en la aplicación de sistemas IA en la empresa.

Como ya introducimos en el apartado anterior, un algoritmo puede generar resultados que provocan la segregación de determinados colectivos en dependencia del perfil del trabajador, se van a mencionar ahora los cuales pueden ser algunos de estos colectivos marginados.

- En primer lugar, hay un factor discriminatorio evidente que es la edad, esto no es algo nuevo ya que a lo largo de la historia la tecnología ha evolucionado y los trabajadores han tenido que adaptarse a ella, siendo los más veteranos sustituidos en dichas tareas por los más jóvenes, sin embargo, la peculiaridad con la cuarta revolución industrial es que ésta avanza a un ritmo vertiginoso y afecta a todo tipo de trabajos, históricamente han sido los trabajos manuales los más afectados por el desarrollo tecnológico, pero en este caso cualquier trabajo es susceptible de verse amenazado, incluidos los trabajos intelectuales, por lo que el impacto presumiblemente sobre los trabajadores más experimentados puede ser aún mayor.
- Otro perfil de trabajador susceptible de marginación son aquellas personas que padezcan algún tipo de enfermedad o problema de salud, lo cual es especialmente problemático ya que pueden ser rechazadas del trabajo por la empresa ante la previsión de que el trabajador va a ausentarse con cierta frecuencia del trabajo a través de bajas médicas por razón de su enfermedad, lo que atenta contra la dignidad de esa persona.
- También las personas que sufran discapacidad pueden ser descartadas, al presentar menores aptitudes y ser desplazadas por los más capaces, lo cual resulta problemático con el derecho al trabajo de las personas discapacitadas.
- Y por último mencionar el caso de las mujeres, que históricamente han ocupado puestos de menor jerarquía debido al techo de cristal o piden con mayor frecuencia la baja por maternidad que los padres la baja por paternidad y ante la previsión de que se pudieran ausentar del trabajo con mayor frecuencia al tener un hijo, el sistema automatizado podría penalizarlas a la hora de acceder a determinados puestos. Si bien es cierto que en el caso de los trabajos de cuidados a ancianos o a niños, los cuales están ocupados ampliamente por mujeres, presentan grandes dificultades para ser sustituidos por sistemas de inteligencia artificial, por lo que es uno de los pocos sectores protegidos ante los sistemas automatizados¹⁸.

¹⁸ ÁNGEL QUIROGA, M. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa. *Comunicaciones del*

2.2.2 El caso del algoritmo Frank.

El algoritmo Frank era un algoritmo empleado por la plataforma de entrega de comida rápida, el cual se encargaba de la gestión del personal y las oportunidades de trabajo, de tal forma que establecía un ranking de preferencias según las valoraciones que tenían sus riders¹⁹, tomando en cuenta una serie de indicadores “objetivos” sin tener en cuenta ningún tipo de circunstancias personales, el cual fue considerado discriminatorio por la sentencia del Tribunale Ordinario di Bologna 2949/2020 de 31 de diciembre de 2020²⁰.

Lo que ocurría con este algoritmo es que tomaba en cuenta como uno de los factores para cuantificar la valoración de cada trabajador la disponibilidad de ese rider en las horas que había reservado para efectuar los repartos, penalizando a aquellos que cancelaban las reservas de su horario, de tal manera que a la siguiente semana cuando se procedía a la nueva repartición del horario, aquellos que hubieran anulado su reserva recibían peores horarios donde la cantidad de pedidos es más baja y por tanto reduciendo las posibilidades de ganancias. De esta manera se iba apartando y reduciendo progresivamente las oportunidades a aquellos repartidores que cancelaran sus reservas, esto sin atender a posibles motivos personales justificados por los que se procedía la cancelación, como pueden ser cuestiones familiares, de problemas de salud o incluso por asistir a una manifestación sindical o huelga a las que le impediría tomar parte, todas ellas razones perfectamente legítimas y protegidas legalmente²¹.

Se trata de un juicio antidiscriminatorio, por eso pese a que el algoritmo ya no está activo, no solo se solicita la sustitución de este por otro, lo cual ya se ha cumplido, sino también habría que resarcir los daños producidos por la discriminación efectuada por el algoritmo anterior ya que no por el simple hecho de haberlo rectificado se evita el perjuicio generado y esto es lo que se pretende resolver en este caso²². Y concretamente

XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. 2022. Pp 781-793.

¹⁹ Un rider es un profesional que trabaja como repartidor de entrega a domicilio que presta sus servicios en plataformas digitales

²⁰ ÁNGEL QUIROGA, M. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 787.

²¹ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 183

²² FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 185.

el prejuicio derivado del impedimento del ejercicio del derecho de huelga que es una expresión de la libertad sindical²³.

Otra complicación a la que se enfrentaba este caso es la opacidad del funcionamiento interno del algoritmo, lo cual dificulta acreditar la responsabilidad de la plataforma por la discriminación generada por él mismo al no conocer exactamente como operaba. Esto se argumenta con que la empresa conscientemente dejó fuera de los motivos que justificaban una cancelación algunos protegidos jurídicamente, como puede ser el derecho de huelga que garantiza la constitución, habiendo añadido otras causas justificativas como sufrir un accidente o un error en el sistema operativo donde se hacían las reservas, por lo tanto, el dejar fuera el derecho de huelga habiendo incluido estos dos pretextos, es intencionalmente discriminatorio. Tampoco es eximente la obligación que establecía Deliveroo de avisar con 15 minutos de antelación la cancelación de la reserva, ya que pese a que beneficia a otros riders que pueden operar los servicios a los que renuncian aquellos que cancelan, lo cual es perfectamente válido, al mismo tiempo obstaculiza el derecho a la huelga espontánea por lo que mantiene su carácter discriminatorio²⁴.

Por lo tanto, se puede concluir que de haberse añadido estas causas de justificación legítimas, el algoritmo Frank hubiera sido perfectamente válido, pero al no haberlo hecho se considera discriminatorio y la plataforma Deliveroo fue condenada al pago de una indemnización por daños por valor de 50.000 euros, además de la obligación de hacer pública la sentencia²⁵.

2.3 EL CIBERACOSO EN EL TRABAJO

Estos sistemas automatizados suponen nuevas herramientas para el empleador de ejercer su poder de control sobre el trabajador, algunas de ellas resultan especialmente invasivas ya que impactan sobre su esfera personal y no se limitan solo al ámbito laboral. Esto es especialmente problemático para el trabajador, porque en muchas ocasiones, estas medidas de supervisión le impactan fuera del lugar y su horario de trabajo, lo que dificulta la separación de su vida privada de las responsabilidades laborales²⁶.

²³ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 188.

²⁴ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 190.

²⁵ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 193.

²⁶ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. (2022). Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones*

Del mismo modo que mantener buenas relaciones sociales en el trabajo contribuye a construir un mejor ambiente que colabora a que los trabajadores se sientan más motivados y dediquen un mejor esfuerzo a su trabajo, lo contrario, puede afectar al bienestar de los trabajadores y provocar las consecuencias totalmente contrarias²⁷. Esto mismo se extiende con respecto al ciberacoso en el trabajo, que fomenta precisamente esas malas relaciones personales, cada vez es mayor la concienciación sobre el impacto psicológico que puede tener estos episodios de acoso laboral sobre la vida cotidiana y el bienestar de las personas que lo sufren, razón por la cual se antoja necesario el establecimiento de políticas y medidas que tengan como objetivo la prevención de estas situaciones²⁸.

Como apunta Ángel Quiroga²⁹, el ciberacoso es exactamente igual que el acoso, lo único que cambia es el medio por el que se efectúa, en el caso del primero se da específicamente a través de medios digitales, tales como las redes sociales, pero aquí también se incluyen los canales de comunicación de la empresa. Por lo tanto, los preceptos del Estatuto de los Trabajadores (ET) que regulan el acoso laboral, se aplicarían exactamente igual en el caso del ciberacoso, como pueden ser el art artículo 4.2. c) del Estatuto de los Trabajadores que prohíbe que ningún trabajador sea discriminado por ninguna condición personal, o el artículo 4.2. e) que prohíbe también el acoso sexual en el trabajo, ambos castigados con el despido de acuerdo con el artículo 54.2.g) del ET.

Sin embargo, los datos nos muestran que aún queda trabajo por hacer ya que según la encuesta de Eurofound³⁰ un 17% de las mujeres y un 15% de los hombres encuestados, afirmaron haber sufrido algún tipo de conducta de acoso laboral, por lo que resulta fundamental establecer políticas y medidas orientadas a prevenir que este tipo de conductas se sucedan, o al menos que lo hagan con la menor frecuencia posible.

Lo verdaderamente desolador para las personas que sufren acoso en su trabajo es que éste no se limita simplemente al lugar y tiempo de trabajo, si no que se puede mantener fuera de estos a través del teléfono móvil o incluso de los medios de comunicación facilitados por la empresa. De este modo, las víctimas se mantienen constantemente en

del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social. 851-862.

²⁷ EUROFOUND. Primeros resultados:Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. 2015. Pp 1-8.

²⁸ Fundación Mujeres. *La violencia y Acoso Laboral en Europa: Causas e impactos*. Observatorio Violencia. 30/3/2017. Disponible en: <https://observatorioviolencia.org/la-violencia-y-acoso-laboral-en-europa-causas-e-impactos/>

²⁹ ÁNGEL QUIROGA, M. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 788.

³⁰ EUROFOUND. Primeros resultados:Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. 2015. Pp 7

contacto con el acosador y no llegan nunca a encontrar una salida, lo que agrava aún más los daños que padecen³¹.

2.4 EL IMPACTO DE LA IA AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el primer trimestre de 2021, el 8,32% de todas las empresas españolas utilizan Inteligencia Artificial y un 7,67% la emplean para la gestión de los recursos humanos³².

Este puede parecer un dato pequeño, pero se debe a que la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas de 10 a 49 empleados o de 50 a 249 empleados y éstas aplican menos los modelos de inteligencia artificial, por varios motivos.

Primero por desconfianza a estas nuevas tecnologías que les pueda hacer perder control sobre la empresa, pero sobre todo por limitaciones de presupuesto ya que los costes de la aplicación de IA son elevados, por la falta de personal especializado que se necesita para manipular estos sistemas automatizados, bien mediante contratación externa o bien mediante formación de la plantilla y también por el tiempo que se requiere para llegar a implementar un sistema automatizado adecuadamente, el cual puede tardar tiempo en desarrollarse y normalmente las empresas de menor tamaño tienen otras prioridades que les impiden afrontar esa transición³³.

Las empresas de gran tamaño de más de 250 empleados emplean mucho más estos sistemas de inteligencia artificial, concretamente el 33,06% de las grandes empresas, y el 12,31% utilizan sistemas automatizados para la gestión de recursos humanos y la contratación de nuevos empleados³⁴.

Estos datos ponen en evidencia que las empresas que tienen los medios suficientes para ello y por tanto se lo pueden permitir, acuden cada vez más a la inteligencia artificial en

³¹ ÁNGEL QUIROGA, M. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 789.

³² Instituto Nacional de Estadística (INE). *Empresas con 10 o más empleados: Las TIC en las empresas (primer trimestre de 2021) por agrupación de actividad económica (excepto CNAE 56, 64-66 y 95.1) y tamaño de la empresa, Inteligencia Artificial*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49863>

³³ IT User. *¿Por qué no todas las empresas utilizan la inteligencia artificial para salir adelante?*. Centro de Recursos IT User. 21/01/2022. Disponible en: <https://discoverthenew.ituser.es/predictive-analytics/2022/01/por-que-no-todas-las-empresas-utilizan-la-inteligencia-artificial-para-salir-adelante>

³⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE). *Empresas con 10 o más empleados: Las TIC en las empresas (primer trimestre de 2021) por agrupación de actividad económica (excepto CNAE 56, 64-66 y 95.1) y tamaño de la empresa, Inteligencia Artificial*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49863>

la gestión del personal y los recursos humanos, a lo largo de todo su paso por la empresa, desde la fase de contratación, pasando por la evaluación del trabajo, hasta el fin de la relación contractual³⁵. Este apartado se va a centrar en la primera etapa de reclutamiento del personal.

En este periodo, las empresas emplean sistemas automatizados que elaboran perfiles y de manera automática seleccionan un primer filtro de potenciales trabajadores que encajan dentro de ese perfil. Esto es muy positivo para la empresa porque agiliza los procesos de selección y además reduce la demanda personal de recursos humanos por lo que puede reducir los costes para la empresa, sin embargo, se generan dos graves problemas.

El primero de transparencia, ya que la cantidad de datos sobre la que opera el algoritmo es muy elevada y él mismo aprende de su propia experiencia por lo que se pierde el control sobre que reglas y que datos está el algoritmo tomando en sus decisiones. Y a este hay que añadirle el sesgo humano que introduce el propio programador, por lo que se generan todos los condicionantes suficientes como para que los juicios que tome el algoritmo estén basados en reglas discriminatorias y puedan afectar negativamente sobre los derechos del solicitante del trabajo, es por eso que sería muy aconsejable introducir normativas que incluyan el factor humano en el proceso para evitar que se produzcan estos abusos. Un ejemplo de esta circunstancia que ponen Toyama Miyagusuku y Rodríguez León³⁶, es que las personas con hijos normalmente no aceptan traslados a otras sucursales en el extranjero, entonces el algoritmo puede detectar esto y excluir a todas las personas con hijos del proceso de selección.

2.4.1 El proceso de selección sexista de Amazon

En 2014 Amazon desarrolló un sistema de contratación basado en algoritmos que pretendía facilitar el reclutamiento de personal. Este algoritmo fue diseñado para que estudiara toda la información disponible de las diferentes solicitudes de trabajo que Amazon había recibido en el pasado y tomara en cuenta aquellas contrataciones que resultaron exitosas para la empresa, de tal manera que pudiera relacionar esos modelos con los nuevos candidatos que tuvieran características semejantes. El problema es que la mayoría de las contrataciones exitosas fueron de hombres, entonces el propio algoritmo concluyó de manera autónoma que una característica preferente a la hora de seleccionar a un postulante era que fuera un hombre, de tal manera que perjudicaba las solicitudes efectuadas por mujeres. El propio algoritmo autónomamente había creado

³⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 11-37.

³⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, J., Rodríguez León, A. Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *Themis- Revista de Derecho*. 2019. Pp 258.

un sesgo sexista que discriminaba a las mujeres y el gran problema de esto es que es muy difícil detectar en que punto se ha creado esa desviación y más aún rectificarlo, Amazon intentó reconducirlo, pero no fueron capaces y se vieron obligados a abandonar el sistema automatizado de contratación que habían creado³⁷.

2.5 EL IMPACTO DE LA IA DURANTE EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL.

La repercusión de la IA en la relación laboral del trabajador con la empresa no finaliza con la contratación del primero, sino que perdura a lo largo de la relación laboral.

En primer lugar, el trabajador va a tener que adaptar sus capacidades a la inteligencia artificial ya que va a tener que trabajar con ella y por lo tanto deberá conocer cómo funciona y tener una formación para poder operar con ella³⁸ (Toyama Miyagusuku, Rodríguez León, 2019, p.260).

Pero también los sistemas automatizados son capaces de evaluar el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo y ver si está cumpliendo con las tareas asignadas y en con qué nivel de eficiencia, lo cual puede influir en todo tipo de expectativas del trabajador en la empresa, cuestiones como promociones, horarios, vacaciones, remuneración, recompensas o penalizaciones, entre otras, dependerían de las decisiones del algoritmo.

Esto puede llegar a ser problemático por varios motivos. Los trabajadores pueden comenzar a sentirse vigilados por una máquina y pueden cogerle miedo a las posibles represalias que pudiera ésta tomar en caso de que detectara un cumplimiento ineficaz de sus labores, lo cual puede amedrentar el comportamiento del trabajador y generar un ambiente hostil en la empresa nada recomendable. Por otro lado, el algoritmo toma decisiones basándose en factores objetivos, sin embargo, puede dar lugar a situaciones injustas al no tener en cuenta otros factores más subjetivos como las llamadas soft skills necesarias para determinados trabajos y que favorecen un buen ambiente laboral o incluso motivos de carácter personal que pueden condicionar el rendimiento de un trabajador. Al final del día es posible que una IA condicione los pasos de un determinado trabajador en la empresa, por lo que al igual que en el inicio de la relación laboral parece muy recomendable introducir el factor humano en estos sistemas automatizados para controlar estas situaciones no deseadas.

³⁷ BBC News Mundo. *El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres*. 11/10/2018. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45823470>

³⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, J., Rodríguez León, A. Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *Themis- Revista de Derecho*. 2019. Pp 261.

2.6 EL IMPACTO AL FINAL DE LA RELACIÓN LABORAL. LOS DESPIDOS AUTOMATIZADOS.

Del mismo modo que el algoritmo puede influir en la contratación y evaluación del trabajador, también puede intervenir en el despido, poner fin a la relación laboral.

Una vez que el sistema automatizado estudie los resultados que produce un trabajador y lo ponga en relación con las necesidades de mano de obra que tenga la empresa, surgirán casos en que el algoritmo determine la conveniencia del despido de determinados trabajadores. Esto lo hará tomando en cuenta una serie de factores objetivos como pueden ser el ausentismo laboral, el número de horas trabajadas, el grado de productividad... Aunque pueda parecer objetivo y justo, esto no tiene en cuenta otras variables más subjetivas de la persona que pueden hacer que ese trabajador sea más útil para el empleador y sin embargo no se reflejen en el modelo predictivo del algoritmo e incluso ciertos despidos automatizados podrían dañar la reputación de la empresa de cara al exterior y además se verían obligados a afrontar denuncias por despido improcedente por culpa de rescisiones de contratos efectuados por una IA. Incluso el trabajador puede encontrarse en una situación de indefensión ya que dada la opacidad del algoritmo es posible que no se sepa a ciencia cierta cómo ha tomado la decisión del despido lo que complica enormemente al trabajador defenderse frente a su gerente de que la decisión automatizada no ha sido la adecuada.

Sería por ello pertinente informar a los trabajadores que aristas de su trabajo son valoradas por un algoritmo y cuáles son los criterios que sigue éste, explicándoles detenidamente en base a que lógica se toman determinadas decisiones, lo cual permita a los trabajadores defenderse ante despidos automatizados. Y por supuesto, para evitar despidos improcedentes o de aquellos empleados que sí son valiosos para el empresario pero que no reciben buenas valoraciones del sistema, subordinar las decisiones automatizadas al factor humano resulta indispensable³⁹.

A continuación, se van a mencionar algunos ejemplos de despidos efectuados por algoritmos de manera automatizada y generando indefensión en los trabajadores.

2.6.1 Caso Diallo.

Ibrahim Diallo fue despedido en 2017 por una máquina que se encargaba de gestionar al personal, el motivo fue que el encargado de registrar la renovación del contrato de Diallo en el sistema olvidó hacerlo y esto hizo que el sistema automatizado le bloqueara las credenciales, le impidió el ingreso a las instalaciones y lo expulsó de todos los programas y software que utilizaba la empresa para hacer sus funciones, incluso los

³⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, J., Rodríguez León, A. Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *Themis- Revista de Derecho*. 2019. Pp 263.

empleados de seguridad llegaron a recibir ordenes de retirar a Diallo y sus pertenencias de su oficina, escoltándole hasta fuera del edificio. Esto cuando Ibrahim Diallo llevaba ya ocho meses trabajando para la compañía, tenía una gran reputación como empleado habiendo recibido recompensas por su buen hacer en su puesto y mantenía buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.

Durante 3 semanas fue expulsado de su trabajo y aunque los directivos de la empresa intentaron revertir el despido no fue posible. El problema es que una vez el programa recibe el despido comienza a cerrar todo lo anteriormente mencionado continuamente y no se puede detener porque no tiene establecida una salida para una situación como esta, por lo que la única solución que se pudo encontrar fue volver a contratar a Diallo como nuevo trabajador de nuevo, pero no fue posible deshacer el despido, ni Ibrahim tuvo la capacidad de ejercer su derecho de defensa sobre el algoritmo y perdió la retribución de esas tres semanas que estuvo despedido.

2.6.2 Caso Uber y los conductores desconectados.

Uber utilizaba un algoritmo llamado “Mastermind”, que detectaba actividades ilícitas cometidas en la aplicación, este sistema automatizado detectó una actividad irregular en las cuentas de cuatro conductores y procedió a su expulsión de la aplicación impidiéndoles operar en Uber. Esto fue considerado por estos conductores como improcedente ya que la particularidad es que la decisión de su exclusión no ha sido efectuada por el personal de recursos humanos si no un algoritmo y amparándose en el artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos que dice lo siguiente: *“Todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”*. Por lo tanto, en este caso al tratarse de una decisión adoptada por un algoritmo sin pasar por revisión humana se estaría vulnerando este precepto, generando una situación de indefensión en los cuatro afectados, que reclaman la reactivación de sus cuentas y una indemnización por el perjuicio causado al no poder tener actividad en la aplicación durante ese periodo de tiempo. Uber se defiende asegurando que la decisión fue tomada previa valoración de personal humano⁴⁰.

⁴⁰ FAES, I. *¿Despido improcedente? Cuatro conductores llevan a Uber a los tribunales en Holanda tras despedirles su algoritmo*. El economista. 31/10/2020. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/10860771/10/20/Despido-improcedente-Cuatro-conductores-llevar-a-Uber-a-los-tribunales-en-Holanda-tras-despedirles-su-algoritmo.html>

2.6.3 Despidos automatizados de Amazon por baja productividad.

Amazon ha automatizado el proceso de control de sus trabajadores en almacenes de sus centros logísticos de tal manera que monitoriza el número de cajas por hora que se empaquetan y establece cuotas que se deben cumplir, de tal manera que de no cumplir con esas asignaciones se puede proceder al despido por falta de productividad.

Las cifras de esas destituciones son bastante impactantes, en el centro logístico que Amazon tiene en Baltimore, alrededor de 300 empleados fueron cesados, lo que supone aproximadamente el 10% de la plantilla total del centro, si bien es cierto que ese porcentaje varía en función de cada establecimiento.

Para justificar la introducción del factor humano, Amazon explica que estos informes pueden ser modificados por supervisores, de tal manera que se protege el derecho de defensa del trabajador, sin embargo, es una práctica generalizada la de monitorizar individualmente el rendimiento de cada trabajador y lanzar advertencias cuando se detecten bajadas de productividad o demasiado tiempo de descanso o absentismo, lo que genera una importante presión sobre el trabajador ⁴¹(Pérez, 2019).

2.6.4 El caso de Sarah Wysocki.

En 2009 había una preocupación en Washington por las malas calificaciones de sus alumnos en las pruebas de Lengua y Matemáticas, se tenía la creencia de que los alumnos no aprendían porque los profesores no enseñaban bien y para remediarlo decidieron contratar a la consultora Mathematica Policy Research para que desarrollara un algoritmo que evaluara la calidad del profesorado y despedir a aquellos maestros que obtuvieran malas calificaciones, este algoritmo se llamó "Impact".

Ocurrió entonces que cuando se aplicó "Impact" sobre los profesores de Washington, en torno a 200 docentes fueron despedidos por mostrar un mal rendimiento de sus alumnos, sin embargo, no necesariamente los 200 eran malos profesionales, Sarah Wysocki fue un claro ejemplo de ello. Se trataba de una profesora muy venerada tanto por la dirección del colegio, como por los alumnos y sus padres, tenía una gran estima por todos y sin embargo fue despedida igualmente, lo cual generó un profundo descontento.

El problema del sistema de evaluación de estos docentes era que se basaba únicamente en los resultados de los alumnos y no tenía en cuenta otros factores, de entrada, tener en clase a unos pocos alumnos menos aplicados en los estudios influía muy

⁴¹ PÉREZ, E. "Nos monitorizan y supervisan robots": Amazon despide a miles de trabajadores por no cumplir con las cuotas de productividad. Xataka. 26/04/2019. Disponible en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/nos-monitorizan-supervisan-robots-amazon-despide-a-miles-trabajadores-no-cumplir-cuotas-productividad>

negativamente en la nota que recibía el profesor. También dicha puntuación dependía fuertemente de las condiciones socioeconómicas de los estudiantes y sus situaciones familiares, por ejemplo, los maestros de zonas con rentas más altas recibían mejores calificaciones porque sus alumnos tenían mejores recursos, recibían ayuda con los deberes, clases particulares... y sin embargo los de zonas con rentas más bajas contaban con peor valoración al estar los jóvenes más desatendidos. Esto generó la consecuencia contraria a la pretendida, con mucha frecuencia los profesores de los alumnos de las regiones más pobres eran el único apoyo escolar que tenían y al ser despedidos, los alumnos quedaban totalmente desamparados y mucho más desprotegidos acentuando las diferencias entre las áreas más opulentas y las más desfavorecidas.

Una vez más los profesores despedidos se encontraron en una situación de indefensión dado el oscurantismo que rodea al funcionamiento de los algoritmos y demuestra que la valoración de si un profesor hace adecuadamente su trabajo o no, le corresponde al ser humano y no es fácil de resolver a través de una IA ⁴²(Zuazo, 2018).

3. LA DESLABORALIZACIÓN DEL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES.

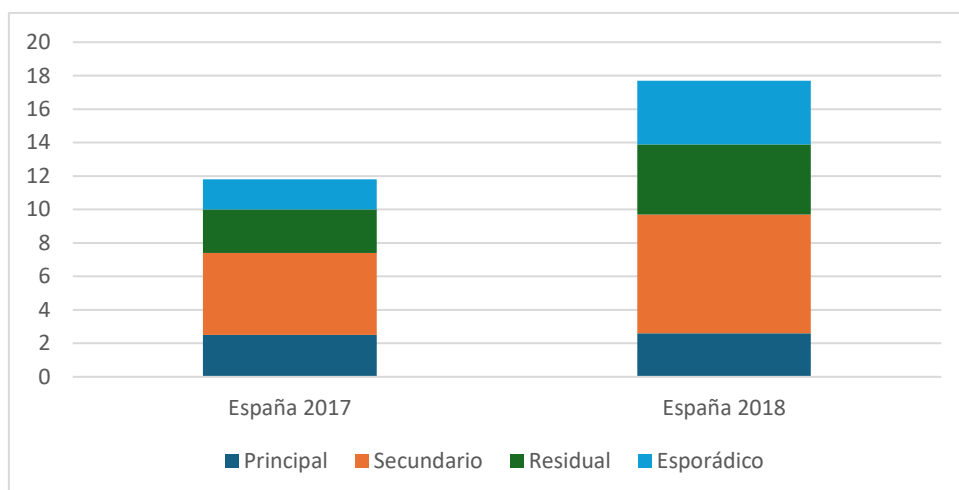
Si bien no hay datos oficiales en España que reflejen la cantidad de trabajadores que operan en plataformas digitales, existen estudios que se encargan de esto, uno de los más relevantes es el elaborado por la comisión europea en el que tiene como objetivo analizar el grado de implantación y empleo de las plataformas digitales en el entorno de la Unión Europea, llamado COLLEM (Que significa en inglés Collaborative Economy and Employment, lo que en español sería Economía colaborativa y empleo) (Digital Future Society, 2020). Pues bien, tomando los datos de este informe, se puede apreciar en la figura 1, que el número de personas que tienen como fuente de ingresos plataformas digitales como Uber, Glovo, Amazon, Airbnb entre otras, sigue creciendo constantemente (Toyama Miyagusuku, Rodríguez León, 2019, p.264), si bien el número de trabajadores online que dependen directamente de esta actividad para vivir se ha mantenido prácticamente igual, constante en torno al 2,5%. No ocurre lo mismo con el número de personas que han utilizado estas plataformas alguna vez de manera ocasional, el cual ha experimentado un notable incremento del aproximadamente 12% en 2017, al 18% en 2018, lo que supone una subida del 6% en solo un año (Digital Future Society, 2020).

⁴² ZUAZO, N. *La injusticia de los algoritmos: Por qué las matemáticas pueden ser inhumanas*. La Nación. 26/10/2018. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/atencion-algoritmos-que-matematicas-pueden-generar-injusticias-nid2185537/>

Este crecimiento refleja la tendencia al alza del empleo en plataformas digitales, una dinámica que probablemente se haya mantenido en los años posteriores.

Figura 1

Porcentaje de trabajadores de plataformas digitales en España según la importancia en su economía privada.



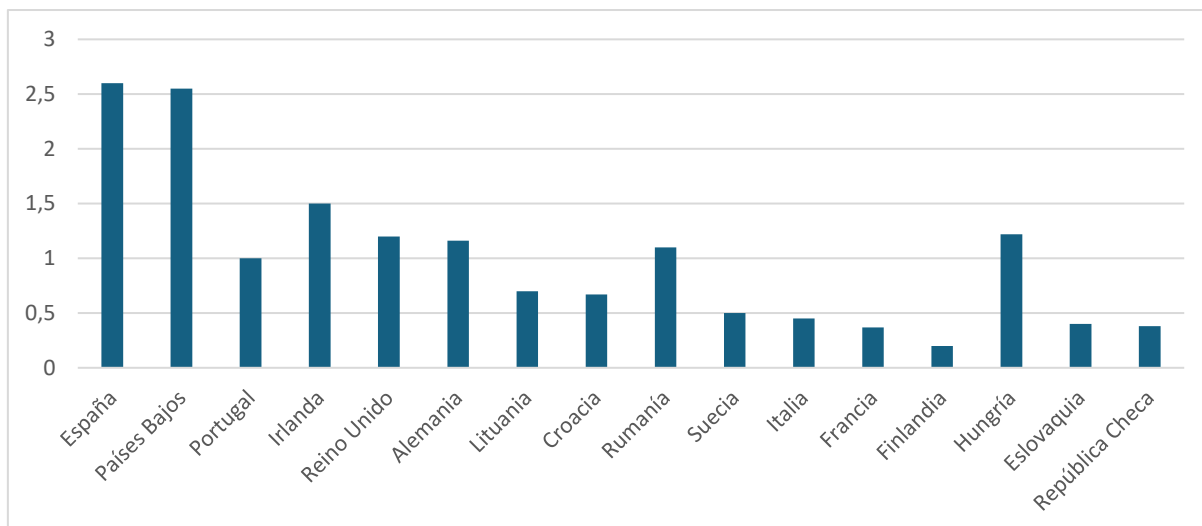
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Digital Future Society⁴³.

De hecho, España tiene en 2018 el mayor número de personas que tienen el trabajo en plataformas digitales como su actividad económica en toda Europa con un 2,6%, lo cual se representa en la figura 2. Y si se añaden también aquellos individuos que han utilizado estas plataformas al menos alguna vez como fuente alternativa de ingresos el porcentaje asciende a cerca de un 18%, siendo España de nuevo el país europeo que mayor número de personas tiene trabajando en estas plataformas digitales, esto recogido en la figura 3.

Figura 2

Porcentaje de personas en España que tienen el trabajo en plataformas digitales como su actividad económica principal

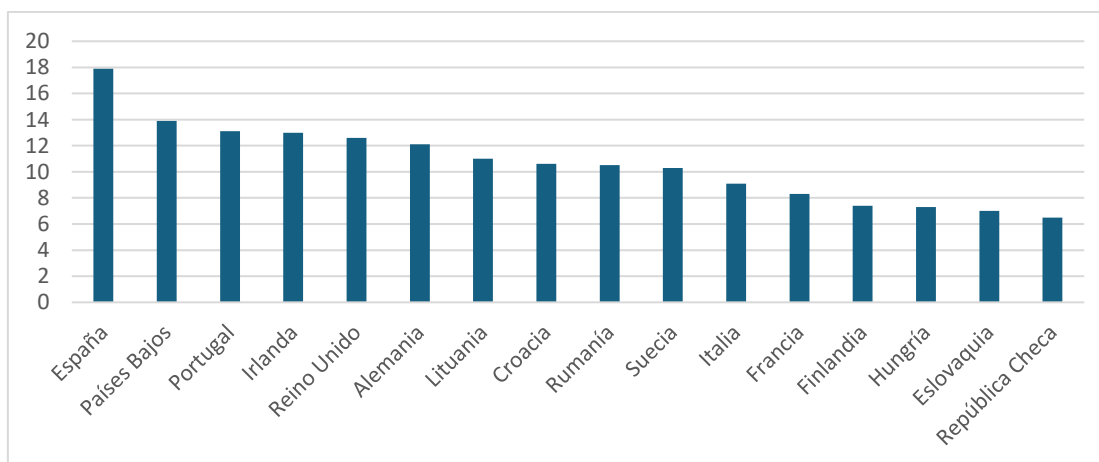
⁴³ DIGITAL FUTURE SOCIETY. *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España. 2020. Pp 4-74.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Digital Future Society⁴⁴.

Figura 3

Porcentaje de trabajadores que utilizan alguna vez las plataformas digitales como fuente de ingresos alternativa.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Digital Future Society⁴⁵.

El auge de las plataformas digitales ha dado lugar a una nueva figura laboral, el freelancer. Este tipo de profesional opera bajo el marco de una plataforma digital,

⁴⁴ DIGITAL FUTURE SOCIETY. *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España. 2020. Pp 4-74.

⁴⁵ DIGITAL FUTURE SOCIETY. *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España. 2020. Pp 4-74.

adaptándose a sus normas y procedimientos, y presta sus servicios a cambio de una retribución. Sin embargo, esta modalidad plantea desafíos en cuanto a la protección social, esto se debe a que es muy difícil de clasificar porque ni es completamente independiente al depender de la plataforma digital en la que opera debiéndose adherir a su normativa y condiciones, ni tampoco es un asalariado al uso, pues cuenta con nivel de libertad y autonomía mayor en la prestación de sus servicios⁴⁶.

De este modo, esta modalidad de trabajo aun cuando presenta grandes ventajas para determinados perfiles y puede experimentar una gran evolución en los próximos años, también puede traducirse en vulneraciones de derechos laborales. Preocupan especialmente la regulación laboral de los trabajadores de plataformas, la precariedad en las condiciones de trabajo y la incapacidad de los sindicatos tradicionales de ejercer su labor en el caso de los freelancers⁴⁷. Por ello resulta esencial establecer con claridad la naturaleza de la relación laboral entre la plataforma y el trabajador para evitar situaciones de indefensión de este último, especialmente cuando se trate de un trabajador cuyos servicios en una determinada plataforma constituyan su actividad económica principal.

3.1 LA ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS PLATAFORMA Y SU PROBLEMÁTICA CON LOS DERECHOS LABORALES. UNA RED DE FILIALES Y EMPRESAS CONTRATISTAS.

Estas empresas que utilizan plataformas digitales, tales como Airbnb, Booking, Glovo, Uber, Amazon, Fiverr y demás, cada vez con mayor número de usuarios, suelen presentar estructuras complejas con redes de filiales en diferentes países muy elaboradas. Estas filiales se suelen encontrar interconectadas y frecuentemente colaboran entre sí unas con otras, están diseñadas principalmente con fines fiscales.

Normalmente las plataformas digitales a través de las cuales operan suelen ser gestionadas por algoritmos, para poder administrarlo es necesario contar con sus derechos de propiedad intelectual que normalmente son de dominio de la empresa matriz, entonces para poder utilizarlo, las empresas filiales, situadas en los territorios donde tienen la actividad comercial pagan una cuota por el uso del algoritmo a la matriz, que suele estar situada en países con baja carga impositiva, y entonces los beneficios en los países de las filiales se reducen drásticamente y se trasladan a la empresa matriz, que al estar ubicada en países con ventajas fiscales, termina pagando una cantidad de impuestos mucho menor a la que le correspondería si pagase en aquellos países donde tiene su actividad comercial. A esto hay que añadir que la propiedad intelectual del algoritmo y la mayoría de los activos con los que cuentan estas empresas de plataforma

⁴⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, J., RODRÍGUEZ LEÓN, A. Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *Themis- Revista de Derecho*. 2019. Pp 264.

⁴⁷ DIGITAL FUTURE SOCIETY. *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España. 2020. Pp 4-74.

son inmateriales, la mayoría digitales, lo que complica su tasación ya que son activos muy difíciles de medir, esto le otorga a la empresa un margen para determinar el valor que considere⁴⁸.

Sin embargo, su impacto no se limita al aspecto tributario, también inciden en cuestiones laborales, lo cual resulta de mayor interés teniendo en cuenta el tema de este trabajo.

Estas empresas normalmente externalizan los procesos en otras empresas contratistas, sin embargo, estas entidades no son independientes, sino que dependen del negocio de la empresa de plataforma, se ocupan de todas las relaciones laborales que necesite la empresa de plataforma. Este modelo tiene como objetivo de reducir al máximo las necesidades de personal, las cuales cubren estas empresas contratistas, ahorrándose no solo el coste que supone el salario, sino también el pago de las cotizaciones a la seguridad social y debilitan la protección del trabajador mermando las posibilidades de negociación de sindicatos y trabajadores⁴⁹. A esto se le añade las dificultades que encontrarán los trabajadores para negociar sus condiciones con la empresa matriz, que es la que realmente dirige la relación laboral, dado que no al no estar empleados directamente con ella, habitualmente tendrán que tratar esas negociaciones con una red de empresas contratistas que dependen económicamente de la matriz y carecen de autonomía suficiente como para marcar realmente las condiciones del trabajo⁵⁰.

Este modelo supone dos ventajas para las empresas plataforma. Por un lado, aseguran trabajadores disponibles en caso de que necesitaran personal, sin necesidad de contratarlos por sí mismos lo cual les permite ahorrarse los costes y gestión de las relaciones laborales, y al mismo tiempo mantiene la capacidad de influir sobre las decisiones de personal de estas empresas contratistas ya que dependen de su actividad económica, pudiendo incluso forzar despidos, aun cuando formalmente no son sus empleados directamente⁵¹.

⁴⁸ ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1007

⁴⁹ ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1010

⁵⁰ ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1012

⁵¹ ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1011

Esto no debería llevarnos a prohibir a las empresas el recurso a la subcontratación, no obstante, dado que esta práctica puede implicar ciertos riesgos, su legitimidad debe estar condicionada al respeto pleno de los derechos de los trabajadores⁵².

3.1.1 El modelo de empresas contratistas y filiales de Amazon en España.

Amazon es una de esas empresas de plataforma que recurren a la externalización en empresas contratistas, además cada vez con mayor frecuencia. El funcionamiento de Amazon en España consiste en lo siguiente:

Primero los proveedores que guardan sus productos en grandes almacenes clasifican sus artículos y los envían a centros logísticos de Amazon. Éstos pueden depender del mismo Amazon, sin embargo, ya han iniciado una serie de proyectos para externalizarlos a otras empresas, un ejemplo es el acuerdo con la empresa Celeritas, para que esta última se encargue de la gestión de algunas de estas estaciones. En este caso Celeritas será la empresa contratista en cargada de llevar a cabo la gestión de esos centros logísticos y por supuesto de contratar a los trabajadores, además de trata de un contrato de exclusividad en el que Celeritas se compromete a operar solamente con Amazon en estos centros, por lo que la dependencia es total. Además, en caso de que los resultados sean positivos para Amazon, lo más probable es que amplie este modelo para nuevos centros⁵³.

Y ya finalmente se procede al reparto de las mercancías comercializadas, el cual también se subcontrata a empresas transportistas. De hecho, Amazon ya fue multado con 3,2 millones de euros y con 2,7 millones a las empresas de trabajo temporal (ETT) que actuaban como contratistas de Amazon, por cesión ilegal de trabajadores⁵⁴. Estos repartidores estaban contratados directamente por las ETT, pero indirectamente estaban bajo el control de Amazon, trabajando para ellos en peores condiciones laborales al realizar su actividad bajo contratos temporales de obra, solo válidos por cada envío que llevaban a cabo, pese a que se encargaban de repartos de manera recurrente, razón por la que les correspondería un contrato indefinido. Y además ni siquiera regía para ellos el convenio de transporte de mercancías por carretera, correspondiente dada

⁵² ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1020.

⁵³ Jiménez, M. (2020). *Amazon se abre a subcontratar estaciones logísticas en España para impulsar su negocio*. Cinco Días. 13/01/2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/01/10/companias/1578687871_014823.html

⁵⁴ Agencias Barcelona. *Inspecció de Treball multa a Amazon con 3,2 millones por cesión ilegal de trabajadores*. La Vanguardia. 11/08/2022. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20220811/8460923/inspeccio-treball-multa-amazon-3-2-millones-cesion-ilegal-trabajadores.html>

la naturaleza de su trabajo, sino que operaban bajo el convenio de mensajería, que evidentemente tiene un grado de protección muy inferior⁵⁵.

Pero no es el único incidente que involucra a Amazon en un caso de cesión ilegal de trabajadores. En un centro logístico ubicado en Valencia, el Sindicato de Transportes, Comunicación y Mar (STCM), denunció que la empresa Jom Services, vulneraba el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, que prohíbe la contratación de empleados para ser cedidos a un tercero. En este caso, 42 repartidoras que se encargaban de los envíos de paquetes de Amazon pero eran empleadas de Jom Services que actuaba como empresa contratista y no por Amazon que eludía de esta forma su responsabilidad sobre la relación laboral con estos trabajadores, como consecuencia, estas trabajadoras quedaban bajo peores condiciones de las que estarían si el empleador directo fuera Amazon. Ahora ambas empresas pueden ser penalizadas con una multa que puede llegar hasta los 187.515 euros, aunque existen algunas críticas sobre la cuantía por parte de la Confederación General del Trabajo (CGT) de Valencia, que asegura que es una cantidad monetaria insuficiente ya que según su postura, los beneficios que obtienen ambas empresas a raíz de estas operaciones son muy superiores al valor de la multa, por lo que dicha sanción carece por completo de efecto disuasorio de dichas actividades ilícitas⁵⁶.

Y la reincidencia de Amazon no termina aquí, otro caso de abuso de la subcontratación por parte de Amazon fue el denunciado por algunos trabajadores que fueron a Londres a trabajar contratados por una empresa contratista de Amazon llamada One Motion Logistics, con sede en Cantabria. Durante su estancia en la capital del Reino Unido, las condiciones laborales ofrecidas por One Motion Logistics fueron pésimas, estos trabajadores denuncian abusos como pagar como autónomos material de trabajo, del mismo modo les descontaban de su sueldo todo tipo de desperfectos y mantenimiento de sus equipos, les ofrecieron visas irregulares para ir a trabajar que suponían un fraude a la administración británica de las que One Motion culpaba a los propios trabajadores de ser los responsables de tramitarlas. Y entre otras incidencias, sufrieron mermas en el sueldo, recibiendo mucho menos dinero finalmente del acordado al firmar el contrato. Estos empleados junto al sindicato United Voices of the World (UVW), reclaman estos pagos a la empresa que debe responder por las paupérrimas condiciones de trabajo que se les habían aplicado, además de exigir a Amazon hacerse cargo del asunto, instándole a tomar medidas ante los abusos cometidos por sus empresas contratistas⁵⁷.

⁵⁵ ESTEVE SEGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1017.

⁵⁶ Andrés, R. *En Valencia, Trabajo descubrió que 42 trabajadores de Amazon no trabajaban para Amazon. La multa: 187.000 euros*. Xataka. 01/08/2024. Disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/inspeccion-trabajo-multa-a-amazon-cesion-irregular-empleados-infraccion-muy-grave-187-515-euros>

⁵⁷ Álvarez, B. *Sin cobrar y con deudas tras varias semanas trabajando para Amazon: "Me sentí como un esclavo"*. Nortes. 13/06/2024. Disponible en: https://www.nortes.me/2024/06/13/sin-cobrar-y-con-deudas-tras-varias-semanas-trabajando-para-amazon-me-senti-como-un-esclavo/#google_vignette

La cuestión aquí es que Amazon no se hace responsable de dichas reclamaciones al no ser empleados directos suyos, sino de One Motion, lo que le permite esquivar las responsabilidades legales que se pudieran derivar de la relación laboral con estos trabajadores, las cuales le corresponderían a su contratista.

3.1.2 La responsabilidad de la empresa principal en una contrata

Si bien es cierto que recurrir a la subcontratación permite a las empresas aligerar sus obligaciones laborales esto no significa que la empresa principal carezca de ningún tipo de responsabilidad, hay varios artículos que establecen la responsabilidad de la empresa principal en un caso de subcontratación, la subcontratación no exime por completo a la empresa principal de responsabilidad, existen varios artículos que regulan su obligación en estos caso, concretamente el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores establece que las empresas que recurran a la subcontratación deberán comprobar que aquellas compañías con las que subcontratan cumplen efectivamente con el pago de sus cuotas a la seguridad social y responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la seguridad social, mientras dure la relación contractual entre ambas, de tal manera que de no responder la empresa contratista con sus obligaciones con los trabajadores también responderá solidariamente la empresa principal, además de que se deberá informar a los trabajadores de la existencia de la contrata y de quién está detrás de su contrato laboral.

Y complementando al artículo 42 ET y añadiendo nuevos imperativos en los casos de subcontratación, el artículo 18 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que en el supuesto de una subcontrata en la cual la empresa contratista se declarase insolvente, será la empresa principal la que respondería por ella, es decir, que asume el riesgo de que la contratista cayera en la insolvencia y tendría que responder de las obligaciones de la misma frente a sus trabajadores, en este aspecto es muy relevante la jurisprudencia de la STS 22 de diciembre 2000 (rec. 4317/2000), la cual viene a reafirmar esa responsabilidad solidaria, en detrimento de la subsidiariedad, en la que incurre la empresa principal en caso de insolvencia por parte de la contratista, gracias a la cual respondería en su lugar.

Incluso se puede concluir que una contrata no sea válida cuando incurra en la cesión ilegal de trabajadores del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, la cual consiste en que una empresa pone a disposición de otra sus trabajadores de forma ilegal, el artículo 43 reduce a las empresas de trabajo temporal como las únicas que están legitimadas para la contratación de trabajo temporal, en estos casos de cesión ilegal la empresa que contrata al trabajador no ejerce realmente funciones empresariales, ni el control y ejecución de la actividad económica, ni siquiera fija las condiciones laborales las cuales son fijadas de manera efectiva por la empresa principal, en estos casos los trabajadores afectados pueden reclamar que la empresa cesionaria, que es la que realmente dirige la

actividad económica, los reconozca como empleados propios con contrato indefinido y tanto la cesionaria como la cedente se exponen a posibles sanciones administrativas. La STJUE del 17 de marzo 2015 estableció que las prohibiciones a la cesión temporal de trabajadores deberán justificarse en el interés general y con el objetivo de evitar abusos sobre los trabajadores, imponiendo el Tribunal de Justicia de la UE al resto de tribunales nacionales, que solamente se restrinja el recurso a la cesión trabajadores cuando esté justificado, lo cual aplicó el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en la STSJ Galicia 26 de diciembre 2019 (rec. 30/2019) para admitir como válido el artículo 35 del convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de A Coruña, el cual impedía la contratación mediante empresas de trabajo temporal y exigía que esta se realizara directamente⁵⁸. Otra sentencia que ejemplifica un caso de cesión ilegal de trabajadores es la STS 6 de mayo 2020 (rec. 2414/2017) donde concluye que en los casos de servicios de logística donde la empresa contratista lo único que aporta es la mano de obra, careciendo de una estructura organizativa propia y estable, de tal manera que la gestión y desarrollo de la actividad no entra dentro de sus competencias, se entenderá que se trata de un caso de cesión ilegal.

3.1.3 Caso despido improcedente Amazon y Cobra, filial del grupo ACS.

Otro ejemplo de la influencia de las empresas plataforma sobre sus contratistas fue el despido de un trabajador de un centro logístico en Asturias por coger cuatro mascarillas en plena época de coronavirus, ese centro estaba bajo la gestión de Cobra Instalaciones y Servicios SA, compañía del grupo ACS, que actuaba como contratista de Amazon. Pues bien, al percatarse a través de una grabación de que dicho trabajador había tomado las mascarillas Amazon envió la orden de despedirlo a Cobra, quien terminó obedeciendo a las pretensiones de Amazon. El despido fue considerado improcedente por la falta de proporcionalidad y Cobra fue condenada al pago de una indemnización al trabajador⁵⁹.

Sin embargo, lo relevante aquí es que la única sancionada fue Cobra Instalaciones y Servicios SA al ser el empleador y no Amazon, aun cuando la orden de despido la efectuó Amazon. Esto evidencia la capacidad de control que tienen las empresas plataforma sobre los empleados de sus contratistas, pese a que no asumen las obligaciones derivadas de la relación laboral.

⁵⁸ De Heredia Ruiz, I. Una mirada crítica a las relaciones laborales. Blog de derecho del trabajo y seguridad social. 31/01/2025. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-44/#directiva>

⁵⁹ Olmo, JM. *Amazon forzó el despido de un trabajador de un almacén de Asturias por coger 4 mascarillas*. El confidencial. 12/07/2024. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/espana/2021-10-11/amazon-empleado-asturias-coger-4-mascarillas-para-protegerse_3304574/

3.1.4 El caso del despido de Airbnb y CPM. La STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20.

En este caso, se demuestra la dependencia económica de la empresa contratista CPM respecto de la empresa plataforma Airbnb. CPM prestaba un servicio de comunicaciones a Airbnb que le permitía comunicarse por distintos canales con sus anfitriones y sus huéspedes, sin embargo, con la llegada de la pandemia Airbnb pone fin a ese servicio y rompe su contrato con CPM. A razón de la rescisión de la actividad económica con Airbnb, las necesidades de personal se reducen drásticamente, hasta el punto de verse obligada a despedir a 924 trabajadores que ya no eran necesarios

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) resuelve que el despido es procedente al deberse directamente al cese de las relaciones con Airbnb. En contraposición la Confederación General de Trabajadores (CGT) que presentará un recurso ante el Tribunal Supremo (TS), al considerar que la verdadera causa directa del despido general no es el cese de las relaciones con Airbnb, sino los efectos de la pandemia del Covid 19, y por tanto ateniéndose al Real Decreto-Ley 8/2020 aprobado por el gobierno, se prohibía el despido de empleados en caso que el mismo se debiese a causas relacionadas con el Covid 19, en cuyo caso habría que proceder a través de un ERTE evitando llegar al despido. Misma postura que defiende el voto particular de esta sentencia del TSJC emitido por el magistrado Joan Agustí Maragall⁶⁰.

Independientemente de esta cuestión, lo que interesa a efectos de este trabajo es cómo de nuevo la empresa plataforma intenta desatender el caso, intentando descargar la responsabilidad a la empresa contratista al ser quien contrata directamente al personal y por ende asume las responsabilidades por la relación laboral, aunque ésta dependa completamente de la empresa plataforma. Esto nos lleva a la misma conclusión de siempre, esta situación contractual coloca a la empresa plataforma en una posición privilegiada en el mercado al no asumir ciertos costes laborales que sí tendría que afrontar si los empleados fueran contratados por ella misma, a la vez que desprotege a los trabajadores, ya que no tienen un vínculo directo con la entidad que realmente controla su actividad laboral. Aunque cabe repasar que esto no significa que no se pudiera establecer la responsabilidad de la empresa principal a través de la responsabilidad solidaria que recoge el artículo 42 ET o en caso de insolvencia por parte de la contratista del artículo 18 LGSS.

4. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO PARA LA TUTELA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

⁶⁰ 20 minutos. *Aval judicial al despido de 924 trabajadores del 'call center' de Airbnb en Barcelona*. 22.01.2021. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4553152/0/aval-judicial-al-despido-de-924-trabajadores-del-call-center-de-airbnb-en-barcelona/>

Como ya se ha razonado anteriormente, estas nuevas tecnologías generan ciertas problemáticas que deben ser atajadas ofreciendo un marco de protección adecuado para los trabajadores. En este epígrafe se estudiarán en mayor profundidad las principales normativas que son de aplicación actualmente para la protección de los trabajadores frente a los sistemas automatizados de inteligencia artificial que comienzan a implantarse en las empresas y que impactan en el ámbito laboral, tanto a nivel europeo como a nivel interno, para ello se va a dividir este epígrafe en normativa europea para posteriormente entrar a analizar la normativa interna.

4.1 NORMATIVA EUROPEA

En primer lugar, se abordará la regulación Europea en la cual destacan el Reglamento General de Protección de Datos de la UE 2016/679 (RGPD) que establece las bases para defender la privacidad y la protección de datos personales, que pueden quedar expuestos con la aplicación de algoritmos en el trabajo. El recién aprobado Reglamento (UE) 2024/1689, que establece normas que tendrán la intención de regular la aplicación de la inteligencia artificial en el ámbito de la Unión Europea. Esta regulación busca alcanzar un marco más integral y garantista frente al desarrollo e implementación de las tecnologías de inteligencia artificial en general en toda la economía, pero a efectos de este trabajo nos vamos a centrar solo en aquellas partes que afectan exclusivamente al ámbito laboral. Y por último la directiva europea sobre plataformas digitales que establece nuevas garantías para aquellos trabajadores que ejerzan su actividad en plataformas digitales.

4.1.1 Reglamento general de protección de datos de la UE 2016/679 (RGPD)

El Reglamento de la Unión Europea 679/2016, viene a sustituir una directiva europea anterior a la cual deroga, la Directiva 95/46/CE, y de la que suscribe muchos de sus postulados y tiene como fin la protección de datos personales de los ciudadanos europeos, sin limitar la libre circulación de datos en la UE, asegurando que se respeten todas las garantías en dicho tráfico, tanto de forma interna en la UE como con otros países⁶¹.

⁶¹ CASTELLANOS CLARAMUNT, J. La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos. *Métodos de información*. nº11. 2020. Pp 59-82.

4.1.1.1 El derecho del trabajador a no ser objeto de decisiones automatizadas sin la intervención humana y el principio de transparencia del algoritmo del art 22 RGPD.

El principal precepto que establece el RGPD es el derecho que tienen las personas a que no recaiga sobre ellas los efectos de una decisión totalmente automatizada tomada por un algoritmo sin ningún tipo de intervención humana, esto se recoge en el artículo 22 RGPD, que establece: *“Todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar.”*

Sin embargo, el apartado 2 de este artículo 22 RGPD, establece tres excepciones a la regla general del apartado 1, en las que sí sería perfectamente legítimo el uso de algoritmos.

En primer lugar, de acuerdo con el apartado a) del artículo 22.2, la aplicación de una decisión automatizada sería legítimo cuando *“es necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento.”* Aquí la primera dificultad que surge es determinar en que contextos es necesaria la decisión automatizada, siguiendo el criterio que defienden Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta⁶² que suscriben la postura del Grupo de Trabajo del art 29⁶³, para considerarse necesaria, el responsable del tratamiento de los datos, que habitualmente será el empresario, deberá demostrar que no existe una alternativa menos invasiva para llevar a cabo la contratación de personal o el desempeño de la actividad laboral. No obstante, esto puede resultar complicado de justificar, ya que suelen existir otros métodos menos perjudiciales para lograr el mismo objetivo. Esta situación es especialmente común cuando el volumen de solicitudes o datos a analizar es tan elevado que resulta impracticable que un empleado del departamento de recursos humanos realice dicha tarea, la cual un algoritmo podría ejecutar de manera mucho más eficiente.

Otra excepción a la regla general la introduce la letra b) del artículo 22.2 RGPD, que permite la aplicación de una decisión automatizada cuando ésta sea aprobada por el derecho de la UE o de los Estados miembros

Y una tercera salvedad recogida en la letra c) se produce cuando el interesado, que suele ser el trabajador, da su consentimiento al responsable del tratamiento de sus datos, el empresario. De tal manera que se establece que el consentimiento dado por parte del

⁶² MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 26.

⁶³ El Grupo de Trabajo del art 29 es un órgano consultivo independiente, creado bajo la Directiva 95/46/CE (que como ya se reflejó en el trabajo es la precedente al RGPD), compuesto por las Autoridades de Protección de Datos de todos los Estados miembros, el Supervisor Europeo de Protección de Datos y la Comisión Europea y que tiene como objetivo proporcionar sugerencias y recomendaciones sobre cómo interpretar, aplicar y evolucionar las leyes de protección de datos en la Unión Europea (Asociación profesional de Consultores en protección de Datos (ApCpD), sf).

interesado es causa de legitimidad para la aplicación de una decisión automatizada. Sin embargo, se podría a buen juicio entender que el trabajador queda de esta forma en una situación de vulnerabilidad, ya que se encuentra en una situación de dependencia respecto del empresario y podría ser forzado a dar su consentimiento, aunque solo sea por no perder su trabajo o mantener una buena relación con su superior. A este respecto Monereo Pérez, Rodríguez Escanciano y Rodríguez Iniesta⁶⁴ recuerdan la aclaración de la Agencia Española de Protección de Datos que condiciona la validez del consentimiento siempre que no haya sido bajo intimidación, coerción o presiones por parte del su mandatario, permite revocar el consentimiento en cualquier momento sin que esto conlleve sanciones o perjuicios y finalmente en el momento de solicitud del mismo, el responsable deberá dejar la opción al trabajador de no dar su consentimiento ofreciéndole diferentes alternativas al mismo.

Por último, este artículo 22 RGPD establece un principio de transparencia en relación con el uso de algoritmos y la toma de decisiones automatizadas basadas en ellos. Según este principio, cuando se empleen algoritmos para procesar datos y tomar decisiones automatizadas, el responsable del tratamiento de los datos tiene la obligación de informar al trabajador sobre los resultados obtenidos. Esto incluye no solo explicar la lógica y el funcionamiento del algoritmo, sino también detallar los datos proporcionados por la empresa que han servido para alimentar dicho algoritmo, así como las consecuencias específicas que la decisión automatizada tendrá para el trabajador. El propósito de esta normativa es permitir que el interesado pueda defenderse ante una posible vulneración de sus derechos de protección de datos o frente a una decisión que considere injusta o perjudicial, e incluso pueda impugnar el resultado⁶⁵.

4.1.1.2 La realización de evaluaciones de impacto (Art 35 RGPD) y auditorías algorítmicas.

Con el fin de garantizar el principio de transparencia del artículo 22 RGPD, se hace necesario establecer una serie de medidas preventivas para asegurarse de que no se cometen abusos. Para ello existen dos figuras que se pueden implantar con tal fin como son las evaluaciones de impacto y las auditorías algorítmicas.

Concretamente, antes de introducir sistemas algorítmicos en la empresa que puedan suponer un riesgo para los derechos personales de los trabajadores, el empresario deberá medir este impacto realizando una evaluación de impacto, obligación que se recoge en el artículo 35 RGPD.

⁶⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 26.

⁶⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 11-37.

El objetivo de estas evaluaciones de impacto es determinar posibles amenazas, sesgos o errores en los que pueda incurrir el algoritmo, y así poder determinar si el uso del sistema automatizado es adecuado y admisible sin riesgo de afectar a la protección de datos o si por el contrario habría que impedir la implementación de la inteligencia artificial, totalmente o solamente de manera parcial en algunos elementos, dependiendo de los riesgos que suponga⁶⁶ (Castellanos Claramunt, 2020).

Pero una vez que el algoritmo pasa el corte de la evaluación de impacto, no significa que ahí cesen todas las actividades de supervisión sobre él, como se ha explicado anteriormente, el algoritmo aprende de su experiencia y se modifica así mismo, por lo que el hecho de que pase una evaluación de impacto inicial, no significa que no pueda mutar y en su desarrollo deje de ser recomendable, aquí es donde entra la figura de las auditorías, las cuales permiten supervisar la actuación del algoritmo una vez que ya está en funcionamiento dentro de la empresa.

La función de estas auditorías es precisamente realizar una revisión periódica hasta que se ponga fin a la actividad del sistema de inteligencia artificial⁶⁷, para comprobar que tanto que el procedimiento del algoritmo se mantiene adecuado, como que los datos con los que la empresa lo nutre no suponen un sesgo en su operativa. En definitiva, sirven para valorar los efectos que produce una decisión automatizada del trabajador, asegurándose de que no suponga una vulneración de sus derechos⁶⁸.

Blasco Jover⁶⁹ apunta a la posibilidad de integrar la evaluación de impacto junto con las auditorías, para crear un “plan de seguimiento de transformación digital”, este enfoque tiene como objetivo optimizar la coordinación entre los resultados obtenidos de ambas prácticas, permitiendo no solo una interpretación más eficiente de las conclusiones derivadas del análisis del algoritmo, sino también la formulación de propuestas de mejora basadas en dichas conclusiones.

4.1.1.3 El principio de minimización de datos del artículo 5 RGPD.

⁶⁶ CASTELLANOS CLARAMUNT, J. La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos. *Métodos de información*. nº11. 2020. Pp 59-82.

⁶⁷ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 865-878

⁶⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 11-37.

⁶⁹ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 878.

Como se ha señalado previamente, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea posee un enfoque dual, por el cual se pretende garantizar la libertad de empresa, aprovechando la eficiencia que genera el tratamiento de datos mediante sistemas algorítmicos y al mismo tiempo proteger los derechos de privacidad que los trabajadores tienen sobre dichos datos personales⁷⁰. Una de las medidas destinadas a alcanzar este equilibrio se encuentra en el artículo 5 del RGPD, que establece la obligación de tratar únicamente la cantidad mínima de datos necesaria para cumplir con el propósito previsto⁷¹.

Este principio implica una renuncia a una mayor precisión en los resultados generados por el algoritmo, dado que un volumen más amplio de datos procesados tiende a mejorar la exactitud de los análisis. Sin embargo, un mayor número de datos también incrementa el riesgo de vulnerar los derechos personales del trabajador. En consecuencia, se prioriza la protección de los datos personales sobre la optimización de la eficiencia empresarial. Así, cuanto más íntima y sensible sea la información personal que se debe procesar, mayor será la renuncia a la precisión y eficiencia que deberá asumirse⁷².

4.1.1.4 Una regulación general que deja en manos de los Estados Miembros. Art 88 RGPD.

Una de los defectos que se exponen al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea es precisamente que se trata de una regulación demasiado general, dejando libertad para que sean los Estados Miembros quienes tengan la competencia de regular las normas más específicas acerca de la protección de datos de sus trabajadores a nivel nacional⁷³.

Esto ha recibido abundantes críticas fundamentalmente al considerarse que al dejar en manos de los estados miembros la regulación específica de dichas materias, realmente el reglamento no actúa como tal, sino simplemente como una directiva que da recomendaciones y pautas generales a los estados miembros sobre como regular la

⁷⁰ MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 290-315.

⁷¹ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. Nº 6. 2023. Pp 91-113.

⁷² CASTELLANOS CLARAMUNT, J. La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos. *Métodos de información*. nº11. 2020. Pp 59-82.

⁷³ MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 290-315.

materia⁷⁴, con la consecuente riesgo de generar discrepancias entre los diferentes estados miembros, dificultando la aplicación uniforme de criterios en toda la Unión Europea⁷⁵.

4.1.2 REGLAMENTO (UE) 2024/1689 POR EL QUE SE ESTABLECEN NORMAS ARMONIZADAS SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.

El 1 de agosto de 2024 entró en vigor en la Unión Europea el Reglamento (UE) 2024/1689, el cual regula nuevas normas a seguir en toda la Unión Europea en el ámbito de los sistemas inteligentes, este reglamento se añade al Reglamento General de Protección de Datos de la UE y a la directiva 2024/2831, de 23 de octubre sobre plataformas digitales, que se estudiará a continuación, generando un conjunto normativo muy amplio e innovador acerca de la inteligencia artificial, al tratarse de uno de los primeros en regular una materia tan nueva y en constante cambio como es la inteligencia artificial⁷⁶.

Este marco legal establece una serie de obligaciones y requisitos dirigidos tanto a los productores y distribuidores de sistemas de inteligencia artificial como a quienes los integran en sus actividades profesionales, con el objetivo de asegurar un uso responsable y adecuado de esta tecnología⁷⁷.

En el artículo 1 se manifiestan los objetivos que se persiguen con la aplicación de este reglamento, *“El objetivo del presente Reglamento es mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA (en lo sucesivo, «sistemas de IA») en la Unión así como prestar apoyo a la innovación.”*. Es decir que tiene un carácter dual, por un lado se pretende fomentar el desarrollo tecnológico e innovación a partir de estos sistemas de IA en Europa, pero de manera sostenible sin que éste crecimiento suponga atropellos en

⁷⁴ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 853.

⁷⁵ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. N° 6. 2023. Pp 100.

⁷⁶ Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñeiro, M. *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*. Pwc. 17/07/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>

⁷⁷ Comisión Europea. *Ley de IA*. 2024. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>

materias de derechos humanos, valores éticos, en áreas como la salud, educación y protección de los ciudadanos, e incluso sobre elementos como el Estado de Derecho, la democracia o la sostenibilidad medioambiental.

Los sujetos pasivos sobre los que recaen las obligaciones que impone este reglamento son principalmente los proveedores y distribuidores de sistemas tecnológicos que ofrezcan servicios de IA y quienes contraten estos servicios de inteligencia artificial para aplicarlos en sus actividades profesionales, a los que el reglamento se refiere como “responsables del despliegue” que son los que al final aplican los sistemas de IA⁷⁸. Quedando excluidos, los usos militares, en materia de seguridad nacional o con fines de investigación científica, tampoco afecta a las autoridades de terceros países y organizaciones internacionales cuando utilicen sistemas de IA en colaboración policial o judicial con la UE o sus estados miembros⁷⁹. Y del mismo modo, la mayoría de los usos que se hacen de la IA, como son los usos personales, también quedan excluidos del su ámbito de aplicación, los cuales no representan ningún riesgo significativo e incluso pueden traer muchas ventajas de gran relevancia⁸⁰.

Se deja además un plazo de dos años para aplicar las disposiciones que recoge este reglamento a estos sujetos obligados por el mismo, con algunas excepciones.

Lo que hace este reglamento Europeo de Inteligencia Artificial es crear una clasificación de los diferentes usos que se pueden hacer de la Inteligencia artificial clasificándolos según el potencial impacto que comportan en 4 categorías, cada una sujeta a un grado progresivo de restricciones, aumentando conforme se eleva el nivel de riesgo de la misma, estos tres grados son: riesgo inaceptable, alto riesgo, riesgos limitados y mínimos. El inaceptable directamente se prohíbe, están recogidas en el artículo 5, el de alto riesgo está sujeto a una serie de restricciones y obligaciones a cumplir para que se permita su introducción en el mercado y su posterior uso y los de riesgo limitado simplemente se reducen a recoger obligaciones de transparencia mucho más laxas y los de riesgo mínimo se permite su uso gratuito sin apenas restricciones, aquí se encuentran la mayoría de los sistemas de IA⁸¹.

En primer lugar, se van a analizar las formas de utilización de la IA que se engloban dentro del riesgo inaceptable y que en consecuencia están prohibidas. Se recogen ocho de ellas

⁷⁸ UNIÓN EUROPEA LEGAL FLASH. Aspectos clave del reglamento de Inteligencia Artificial. Cuatrecasas. 2024. Pp 1-10.

⁷⁹ MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL. El Reglamento Europeo de IA, en resumen. 2024. Pp 1-11.

⁸⁰ Comisión Europea. *Ley de IA*. 2024. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>

⁸¹ Moratal Romeu, L. *El nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y su impacto en la gestión de recursos humanos*. Universidad Isabel I. 12/07/2024. Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/el-nuevo-reglamento-europeo-de-inteligencia-artificial-y-su-impacto-en-la-gestion-de-recursos-humanos>

en el artículo 5.1, sin embargo por motivo del tema de este trabajo, se van a considerar solamente aquellas que podrían ser aplicadas en el ámbito laboral, que son el apartado a) *“la introducción en el mercado, la puesta en servicio o la utilización de un sistema de IA que se sirva de técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona o de técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona o un colectivo de personas, mermando de manera apreciable su capacidad para tomar una decisión informada y haciendo que tomen una decisión que de otro modo no habrían tomado, de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona, a otra persona o a un colectivo de personas”*. El apartado b) muy relacionado con el a), *“la introducción en el mercado, la puesta en servicio o la utilización de un sistema de IA que explote alguna de las vulnerabilidades de una persona física o un determinado colectivo de personas derivadas de su edad o discapacidad, o de una situación social o económica específica, con la finalidad o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de dicha persona o de una persona que pertenezca a dicho colectivo de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona o a otra”*. El apartado f), *“la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos, excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad”*. Y finalmente el apartado g) *“La introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual”*.

Estas prácticas están totalmente prohibidas, la integridad de estas es muy probable que no se aplique en ninguna empresa, sin embargo, lo que está haciendo aquí el legislador europeo es tratar de predecir usos ilegítimos que podrían surgir de la IA para adelantarse ante estas potenciales amenazas, tratando de disuadir a los desarrolladores de los sistemas de inteligencia artificial de que innoven en ese sentido⁸².

Los sistemas de IA calificados como de alto riesgo se encuentran en el artículo 6 del Reglamento, el cual los divide en dos clases:

- Aquellos sistemas que, por su naturaleza, estén relacionados con la seguridad de productos regulados por la legislación europea sobre seguridad de productos, tal como se detalla en el anexo I, y que requieran una evaluación de conformidad previa a su comercialización o implementación.

⁸² Moratal Romeu, L. *El nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y su impacto en la gestión de recursos humanos*. Universidad Isabel I. 12/07/2024. Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/el-nuevo-reglamento-europeo-de-inteligencia-artificial-y-su-impacto-en-la-gestion-de-recursos-humanos>

- Y los sistemas que recoge el anexo III, los cuales por sus características presentan un riesgo elevado.

Estos ámbitos de aplicación de la inteligencia artificial considerados de alto riesgo y que recoge el anexo III del Reglamento de la Unión Europea en materia de Inteligencia Artificial son los siguientes:

- Aquellos que afecten a infraestructuras críticas que puedan poner en peligro a los ciudadanos, un ejemplo podrían ser los transportes.
- Los aplicados en la educación y la formación profesional, que puedan condicionar el acceso a los mismos, por ejemplo, en la resolución de exámenes de cuya puntuación depende el ingreso a una determinada formación académica.
- Los que condicionen el acceso a servicios públicos y privados considerados esenciales, un ejemplo podría ser un sistema de IA que se encargue de valorar calificaciones crediticias y que otorgue una mala puntuación a un individuo al que le impida la capacidad de acceder a un préstamo.
- Sistemas predictivos utilizados para prevenir delitos, el problema de esto es que se podría llegar a condenar a una persona en base al riesgo de que cometa un delito antes de que lo cometa
- Aquellos que afecten a la gestión y administración de la migración, el asilo y el control fronterizo, por los riesgos que conlleva de seguridad, inmigración irregular o salud.
- Y el uso de IA en procesos judiciales, en los que la decisión del juez se apoye en sistemas de asistencia inteligentes que puedan condicionar la sentencia⁸³.

Y sobre todo el que más interesa por la materia sobre la que versa el trabajo, que son aquellos sistemas que afectan al empleo y a la relación laboral del trabajador.

Esto engloba todas aquellas formas de IA que afecten a la contratación y selección de los trabajadores, tales como la elaboración de perfiles, o la criba de los currículos y evaluación de los candidatos, pero también los que influyan durante el desarrollo de la actividad laboral, tales como la asignación de tareas de acuerdo a las características personales y rasgos del trabajador que analiza la IA, sobre en análisis de la productividad del trabajador y la evaluación de su trabajo que condicione los ascensos, mejoras de sueldo o incluso la rescisión del contrato en el despido. Por lo que se puede concluir que todas las áreas de la relación laboral donde la IA puede tener un impacto quedan recogidas en este anexo III y en consecuencia quedan protegidas por el reglamento comunitario⁸⁴.

⁸³ UNIÓN EUROPEA LEGAL FLASH. Aspectos clave del reglamento de Inteligencia Artificial. Cuatrecasas. 2024. Pp 1-10.

⁸⁴ Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñeiro, M. *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*. Pwc. 17/07/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>

Estos sistemas considerados de alto riesgo tienen en consecuencia que cumplir una serie de requisitos muy estrictos para poder ser comercializados, los cuales deberán continuar cumpliendo también posteriormente a ser introducidos en el mercado, de dicha supervisión y control se encarga la oficina europea de IA⁸⁵. Estas exigencias a las que se deberán someter son las siguientes:

- En primer lugar, los sistemas de inteligencia artificial deben contar con sistemas de gestión de la calidad y los riesgos que supone, para evitar que éstos se materialicen.
- Se deberá acreditar con la documentación pertinente que el sistema de IA cumple con las obligaciones exigidas por la UE para su comercialización.
- Se debe incluir la capacidad de introducir una supervisión humana a las decisiones del algoritmo.
- Los sistemas de IA deberán pasar controles que garanticen que tienen un nivel de precisión, calidad y seguridad suficientes para alcanzar decisiones adecuadas, asegurándose que no cometen errores excesivos que puedan generar prejuicios
- El proveedor deberá proporcionar información clara sobre el funcionamiento del algoritmo
- Y como el algoritmo es susceptible de cambiar con la experiencia, deben anticiparse correcciones al mismo en caso de que se vuelva contrario a estas disposiciones, incluyendo la posibilidad de retirarlo o desactivarlo de manera definitiva
- Y tienen la obligación de registrarse en una base de datos que habilitará la UE para aquellos que se encuadren dentro de los de alto riesgo⁸⁶.

Y a estas obligaciones sobre el sistema de IA, que evidentemente corresponden a los diseñadores y proveedores de este, hay que añadir otras obligaciones que le afectan a los usuarios de la inteligencia artificial que contratan con el objetivo de introducirla en sus actividades profesionales, lo que la norma llama los “responsables del despliegue”, estos deberán:

- Utilizar los sistemas de IA conforme marcan las directrices de los desarrolladores.
- Alimentar al algoritmo con datos de calidad para asegurarse de que no introducen sesgos que puedan afectar a las decisiones tomadas.
- Supervisar en todo momento el funcionamiento del algoritmo debiendo reportar cualquier tipo de amenaza o incidente.
- Registrar todas las operaciones que realice el algoritmo.
- Informar a los trabajadores o personas que puedan ser afectadas del uso de sistemas de inteligencia artificial, aportando información comprensible y clara teniendo en cuenta la complejidad que pueden tener los sistemas de IA.

⁸⁵ Comisión Europea. *Ley de IA*. 2024. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>

⁸⁶ MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL. El Reglamento Europeo de IA, en resumen. 2024. Pp 1-11.

- Y cooperar con las autoridades públicas, aportando todo tipo de información que se les solicite⁸⁷.

También se establece un artículo, el 86, que establece un derecho al afectado por una decisión automatizada a recibir explicaciones de la misma, cuando ésta tenga un impacto sobre él, el responsable de la IA deberá explicarle cómo se ha tomado la decisión y que elementos ha tenido en cuenta junto con el procedimiento que ha seguido el algoritmo en ella⁸⁸, de todas maneras este precepto no aporta nada nuevo ya que este deber de transparencia respecto a la utilización de algoritmos estaba recogido en el artículo 22 RGPD, el cual establecía un deber de información individual al trabajador por los resultados producidos por decisiones automatizadas cuando éstas pudieran afectar al mismo. Ambos tienen el objetivo de garantizar una defensa justa del afectado ante decisiones injustas o dañinas para él tomadas de manera automatizada, dándole la oportunidad de reclamar un resarcimiento por los daños generados⁸⁹.

Y luego también son destacables los modelos de IA de propósito general, estos tienen una capacidad inmensa, pueden abordar una cantidad masiva de tareas al mismo tiempo y el potencial alcance que puedan tener es muy elevado⁹⁰. Por este motivo dada su potencialidad se considera que estos sistemas tienen un riesgo especial inherente a su naturaleza por lo que se les imponen obligaciones adicionales y más estrictas para evitar que se materialicen estos peligros potenciales⁹¹.

No cumplir con estas obligaciones que establece el Reglamento (UE) 2024/1689, trae consigo consecuencias muy onerosas ya que se recogen sanciones muy fuertes a aquellos que no cumplan con estos preceptos en función de la gravedad de la infracción, las cuales están recogidas en el artículo 99.

- Para aquellos que desarrollen o utilicen sistemas de IA que supongan prácticas de riesgo inaceptable se establece una sanción de 35 millones de euros o de hasta el 7% de su volumen de negocios total en el ejercicio anterior, tomando la cuantía de las dos que sea más elevada.

⁸⁷ UNIÓN EUROPEA LEGAL FLASH. Aspectos clave del reglamento de Inteligencia Artificial. Cuatrecasas. 2024. Pp 1-10.

⁸⁸ Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñero, M. *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*. Pwc. 17/07/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>

⁸⁹ MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. N°8. 2023. Pp 11-37.

⁹⁰ Comisión Europea. *Ley de IA*. 2024. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>

⁹¹ UNIÓN EUROPEA LEGAL FLASH. Aspectos clave del reglamento de Inteligencia Artificial. Cuatrecasas. 2024. Pp 1-10.

- En caso de infracciones en sistemas de IA de alto riesgo, se enfrentan a multas de hasta 15 millones de euros o del 3% del volumen de negocio total del ejercicio anterior, de nuevo tomando el mayor valor de los dos. Mismo rango de sanciones para aquellos que no cumplan las obligaciones de transparencia, aunque al tratarse de una gravedad inferior cabría esperar sanciones más pequeñas en este segundo caso.
- Y finalmente en caso de que una autoridad pública reclame información sobre un sistema de IA y el reclamado facilite información falsa o inadecuada, este podría afrontar una nueva sanción de 7,5 millones de euros o del 1% del volumen de negocio del año anterior, de nuevo tomando el mayor valor.

Sin embargo, es muy criticable la amplitud de las horquillas para cada tipo de sanciones, ya que el margen que tienen los jueces para establecer sanciones es muy grande y está sujeto a la discrecionalidad de la autoridad judicial, habría sido mucho más adecuado concretar más las sanciones, más teniendo en cuenta las cuantías que establecen que son elevadísimas es cierto que a la hora de determinar el importe se toman en cuenta varios factores que atenúan la multa, como pueden ser la intencionalidad, el grado de conocimiento o responsabilidad, si ha cooperado o no con la autoridad pública o el tamaño de la empresa ya que de acuerdo con el artículo 99.6 cuando el infractor sea una pyme o una startup, no se tomará la mayor cuantía si no la menor de las dos, pero no deja de ser criticable esta indeterminación de las sanciones que genera una gran inseguridad jurídica.

Para terminar, otro aspecto polémico de esta regulación es que si bien es cierto que la UE es pionera en la regulación de una materia tan nueva como la inteligencia artificial y que este reglamento entrará en aplicación en un momento donde aún es una tecnología emergente lo que hace posible que la regulación de cara a futuro sea mucho mejor y se eviten así algunos de los principales riesgos que trae consigo la implementación de los sistemas automatizados en los procesos productivos, también es cierto que esta regulación no deja de suponer una serie de cargas a los desarrolladores de esta tecnología, que verán menores incentivos para desarrollar sistemas de IA en Europa, lo que podría provocar una reducción de la oferta de sistemas IA, impidiendo que los europeos se beneficien al mismo nivel de las bondades de la inteligencia artificial, esto es susceptible de estancar la innovación y condicionar el crecimiento económico de Europa en uno de los sectores que potencialmente más relevancia podría tener de cara al futuro⁹².

⁹² Moratal Romeu, L. *El nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y su impacto en la gestión de recursos humanos*. Universidad Isabel I. 12/07/2024. Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/el-nuevo-reglamento-europeo-de-inteligencia-artificial-y-su-impacto-en-la-gestion-de-recursos-humanos>

4.1.3 Directiva europea sobre plataformas digitales (Directiva 2024/2831, de 23 de octubre)

El trabajo en plataformas digitales está cada vez más extendido no solo en España, si no en toda Europa, donde cada vez más personas ofrecen sus servicios profesionales, para regular los desafíos que supone esta nueva relación contractual aparece la directiva europea 2024/2831 que viene a ofrecer una regulación armonizada a nivel europea relativa a la regulación del trabajo en plataformas digitales y sus condiciones laborales⁹³.

Fue aprobada por el Pleno del Parlamento Europeo el 24 de Abril, con el fin de cumplir tres objetivos fundamentales, el primero es conseguir que las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores de plataformas se mejoren sustancialmente garantizando que disfruten de una serie de derechos laborales como consecuencia de su relación profesional, en segundo lugar establecer medidas que aseguren la protección de datos de los trabajadores de plataformas, que muchas veces pueden consentir datos, pero no porque lo hayan hecho libremente sino porque se encuentran en una posición de inferioridad y de no hacerlo serían penalizados por los algoritmos de la plataforma dificultándoles encontrar mejores oportunidades de trabajos y por último se trata de combatir la figura del falso autónomo que ya hemos mencionado anteriormente en este trabajo, clasificando adecuadamente la figura laboral que representa el trabajador de plataformas, considerándole trabajador por cuenta ajena y no autónomo para así evitar que la empresa responsable de la plataforma trate de evadir sus responsabilidades sobre dicho trabajador.⁹⁴

A su misma vez la propia directiva reconoce que se trata de una introducción muy amplia que recoge simplemente las bases generales que luego los Estados Miembros deberán desarrollar más profundamente en su derecho interno cuando traspongan esta directiva a sus ordenamientos jurídicos.⁹⁵ Además, esta directiva no tiene efectos retroactivos sino una retroactividad impropia, es decir surgirá efectos sobre aquellas situaciones jurídicas iniciadas con anterioridad a su entrada en vigor, pero solo sobre sus efectos futuros, sin modificar consecuencias ya consumadas, esto con la intención de garantizar la seguridad jurídica y deberá ser traspuesto por los estados miembros como muy tarde el 2 de diciembre de 2026⁹⁶

⁹³ Agote, R. Arriola, A. Romariz, C. Alfonso, A. *Europa regula el trabajo en plataformas digitales: una visión ibérica*. Cuatrecasas. 18/11/2024. Disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/plataformas-digitales-europa-vision-iberica#:~:text=El%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20es%20una%20realidad%20cada%20vez,seg%C3%BAAn%20datos%20del%20Consejo%20Europeo.>

⁹⁴ Beta Legal. *Directiva (UE) 2024/2831 sobre mejora de condiciones laborales en plataformas*. 2024. Disponible en: <https://betalegal.com/blog/directiva-ue-2024-2831-mejora-condiciones-laborales/>

⁹⁵ ROJO TORRECILLA, E. Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica del Trabajo*. Nº13. 2024. Pp 237.

⁹⁶ Pérez, S. *Publicada la Directiva sobre mejora de las condiciones laborales en plataformas*. Centro de Estudios Financieros (CEF). 11/11/2024. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/directiva-plataformas-digitales-trabajo-mejora-condiciones-laborales>

La propia directiva en su introducción reconoce que la aplicación de algoritmos en estas plataformas digitales, si se hace de manera adecuada, pueden ayudar a los trabajadores a tener horarios más flexibles y tener una cierta capacidad de autogestión y libertad, unido a una potencial mejora de la productividad, pero al mismo tiempo, estos algoritmos aplican sistemas de control automatizados que pueden suponer una clara amenaza a la privacidad de sus usuarios y un control oculto que puede provocar decisiones automatizadas basadas en estadísticas, sin un previo contraste humano, que perjudiquen al trabajador y ni siquiera se puedan justificar, ni se sepa bien cómo se ha llegado a ellas, por lo que además de sus ventajas esconden una serie de peligros que dicha Directiva Europea sobre plataformas digitales pretende abordar.⁹⁷

Respecto a su contenido jurídico está dividido en 6 capítulos y 32 artículos, entre los cuales se van a desarrollar los considerados más relevantes como objeto de estudio de este trabajo. En el primer capítulo la directiva aclara a que sujetos afecta su articulado, concretamente se refiere a cualquier trabajador que ejerza su actividad laboral en plataformas digitales que utilicen sistemas de control o supervisión automatizadas por un sistema algorítmico, lo cual incluye a prácticamente cualquier plataforma en línea.

Esto amplía tanto los sujetos pasivos como activos por ejemplo de la “ley rider” en España que afectaba solo a las plataformas de reparto y sus usuarios, con esta directiva se amplía a cualquier tipo de plataforma, no solo las de reparto⁹⁸

También en el artículo 5 de esta directiva se establece una presunción iuris tantum de laboralidad por la cual se presupone que siempre que exista probada cualquier tipo de forma de control por parte de la plataforma y el trabajador, se presumirá que la relación entre ambos es por cuenta ajena y solamente si la empresa presenta evidencias suficientes que permitan probar que se trata de un servicio como autónomo y no existe ningún vínculo contractual asalariado se rompe dicha presunción, con la mayor carga normativa que conlleva para el empresario un trabajador por cuenta ajena en comparación con un autónomo, esto se introduce en esta directiva con el objetivo claro de abordar la problemática de los falsos autónomos en las plataformas digitales que ya se abordó anteriormente en este trabajo.

Otro de los objetivos de esta directiva es la protección de los datos personales en el tratamiento que hacen de los mismos las plataformas digitales, las cuales frecuentemente recurren a sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial para gestionar estos datos y tomar decisiones a partir de ellos, lo cual genera un riesgo evidente de opacidad en el tratamiento que hace dicha inteligencia artificial sobre los

⁹⁷ ROJO TORRECILLA, E. Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica del Trabajo*. Nº13. 2024. Pp 235

⁹⁸ Agote, R. Arriola, A. Romariz, C. Alfonso, A. *Europa regula el trabajo en plataformas digitales: una visión ibérica*. Cuatrecasas. 18/11/2024. Disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/plataformas-digitales-europa-vision-iberica#:~:text=El%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20es%20una%20realidad%20cada%20vez,seg%C3%BAAn%20datos%20del%20Consejo%20Europeo.>

datos personales que se le suministran, teniendo presente esta amenaza la directiva incluye en sus artículos incluidos en el capítulo 3, una serie de medidas dirigidas a limitar y controlar el uso de los datos personales por parte de estos algoritmos, más concretamente el capítulo 7 establece una serie de limitaciones al tratamiento de datos personales por parte de sistemas automatizados, vetando al sistema algorítmico la utilización ciertos datos personales, tales como datos biométricos del aspirante, conversaciones privadas, estado psicológico de la persona, enfermedades que este sufriendo, o relacionados con su raza o etnia que puedan resultar discriminatorios. En el capítulo 8 se recoge la obligación de realizar una evaluación de impacto que permita discernir cual puede ser el efecto que puede tener sobre el trabajador el tratamiento de ciertos datos personales. El artículo 9 establece una obligación de transparencia al algoritmo, que obliga a los empresarios a informar a las personas afectadas del uso de sistemas automatizados y de cómo estos sistemas operan para que el afectado tenga una mayor capacidad de defenderse, el inconveniente radica en que no siempre se podrá tener un conocimiento preciso sobre el proceso de toma de decisiones de un algoritmo, dado que este posee la capacidad de auto desarrollarse. Como consecuencia, podría alcanzar un nivel de complejidad tal que incluso su propio desarrollador no sea capaz de comprender plenamente su funcionamiento interno. Y finalmente los artículos 10 y 11 establecen la obligación de que tanto el propio sistema automatizado como las decisiones que adopte sean revisadas por un ser humano competente no solo para comprender y llevar a cabo dicha evaluación, si no que tenga también la capacidad de anular por sí mismo la decisión adoptada por el algoritmo. Incluido el derecho a información y consulta a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones que afecten a los sistemas automatizados recogido en el artículo 13 de la directiva, o el deber de información del empresario sobre la aplicación de sistemas automatizados y las decisiones adoptadas por ellos, se establece el imperativo a llevar a cabo una evaluación periódica de los sistemas automatizados que utilicen en su actividad profesional con el fin de determinar que éstos no son potencialmente peligrosos, ni pueden provocar un perjuicio a las personas sujetas a los mismos.

Esta serie de medidas del capítulo 3 dirigidas a mitigar los efectos perjudiciales que puede generar un sistema automatizado a partir del uso de los datos personales de los trabajadores, si bien son bien intencionadas, aún está por verse su viabilidad en la práctica a la hora de afrontar su ejecución, ya que su aplicación resulta especialmente desafiante dada la complejidad que entrañan los sistemas algorítmicos, inherente a su propia naturaleza ligada a su capacidad de autodesarrollo a un ritmo elevado, son capaces de enseñarse a sí mismos modificando su funcionamiento interno, lo que complica de manera destacada el control efectivo que se puede ejercer sobre ellos.

El capítulo 4 compuesto por los artículos 16 y 17 dedica sus esfuerzos a afrontar la transparencia en el trabajo de plataformas, estableciéndose la obligación a las empresas de plataforma de poner a disposición de las autoridades de los estados miembros información relevante acerca del trabajo que se realiza en ellas, concretamente el artículo 17 en su apartado 1 recoge cuatro datos que las empresas deberán facilitar para

cumplir con la normativa y que deberán actualizar cada 6 meses o cada vez que se afronten modificaciones de los mismos de especial relevancia, estas son:

“a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate, desglosado por nivel de actividad, y por situación contractual o laboral.

b) las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales;

c) la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate;

d) los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.”

Y finalmente el capítulo 5 señala normas que garanticen la ejecución y aplicación de la directiva, de tal manera que si alguno de los sujetos pasivos de esta normativa, que son principalmente las plataformas digitales, no cumple alguno de los presupuestos de esta norma y afecta a los derechos que la misma reconoce a sus trabajadores, el artículo 18 genera un derecho a las personas afectadas a recibir una indemnización acorde al daño y perjuicio sufrido, pudiendo acudir a los tribunales de los estados miembros para reclamar dicho derecho de reparación, incluyendo a los sindicatos y representantes de los trabajadores como partes interesadas en la causa, de tal manera que podrán acudir también al procedimiento judicial en defensa del trabajador afectado y el empresario tendrá el deber de facilitar toda la información que tuviera en su poder que ayude a aclarar el caso, por su puesto respetando su derecho a la confidencialidad y secreto empresarial sobre determinada información que afecte a sus intereses económicos. El artículo 23 también incluye una serie de garantías de protección contra el despido, el cual prohíbe que se rescinda unilateralmente el contrato de los trabajadores de plataformas cuando la razón de dicho despido sea que el propio trabajador haya ejercido los derechos y condiciones que le reconoce esta directiva, en cuyo caso la empresa de plataforma deberá justificar y motivar dicha decisión de despido y se invierte la carga de la prueba, de tal manera que deberán ser las propias plataformas las que demuestren que el despido fue por un motivo justificado y perfectamente legítimo.

Y aunque la directiva como tal no incluye ningún sistema de sanciones concreto, de acuerdo con el artículo 24.6 obliga a los estados miembros a que sean ellos los que interpongan sanciones, incluidas sanciones económicas, a aquellas empresas que se nieguen a cumplir una determinada sentencia judicial en relación con esta materia. De esta manera la directiva cede a los estados miembros la competencia para regular las sanciones por incumplimiento de la norma, deja que sean ellos en la transposición de la directiva a su ordenamiento jurídico interno los que determinen las sanciones correspondientes para aquellas plataformas que incumplan los preceptos normativos de la directiva.

En definitiva, esta directiva profundiza sobre la regulación ya existente acerca de los sistemas automatizados y su aplicación en la supervisión y gestión de las relaciones laborales. No obstante, no se encuentra exenta de polémica y genera opiniones muy diversas, para unos se trata de un avance muy destacado en materia regulatoria sobre un sector tan incipiente y de tanta potencialidad como el de los sistemas automatizados, para los cuales la UE es un ejemplo a seguir al ser pionera en la creación de un sistema normativo completo que regule las potenciales amenazas de los algoritmos garantizando de esta manera un uso adecuado de los mismos. Pero por otra parte existen otros, especialmente organizaciones empresariales, que creen que esto supone unas trabas totalmente innecesarias sobre un sector incipiente y que va a resultar de una importancia estratégica muy destacada en los próximos años, y esto no hace si no que frenar el desarrollo de la actividad económica en esta área. Además de que repercutiría también negativamente sobre los trabajadores de plataformas en la medida que restringe su libertad para elegir el trabajo que más se adecúe a sus intereses, ya que al establecer mayores exigencias normativas, la principal ventaja del trabajo de plataformas para quienes ejercen su actividad económica en él, que no es más que la mayor flexibilidad que aporta en comparación con el trabajo asalariado tradicional, se vería gravemente afectada. Si bien es cierto que tal y como apunta Rojo Torrecilla, esta libertad será escasa en una relación en la que el trabajador de plataformas digitales se encuentra en una posición vulnerable y de subordinación respecto de la misma, por lo que se antoja necesaria una cierta regulación que limite este problema⁹⁹. Inclusive Guzmán, Clavo y Rodríguez Piñeiro, advierten sobre el retraso y dificultad que podría conllevar la trasposición de esta directiva al ordenamiento interno español, tanto por su complejidad jurídica como a la habitual demora del legislador español en cumplir con las obligaciones establecidas por la Unión Europea para los estados miembros.¹⁰⁰

4.2 NORMATIVA NACIONAL

Estas normas europeas imponen a los empleadores obligaciones en cuanto a la evaluación de riesgos, la adopción de medidas preventivas y la formación de los trabajadores, asegurando un nivel mínimo de protección en todos los Estados miembros. No obstante, cada país adapta y desarrolla estas disposiciones en su legislación interna, incorporando requisitos adicionales según sus particularidades económicas y sociales, por lo que a la normativa comunitaria hay que añadirle las obligaciones que establece el legislador nacional, que en muchos casos complementan y refuerzan los principios de

⁹⁹ ROJO TORRECILLA, E. Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica del Trabajo*. N°13. 2024. Pp 253

¹⁰⁰ Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñeiro, M. *Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio*. Pwc. 17/07/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/>

protección de los trabajadores fijados a nivel europeo. Dentro de las normas de derecho interno que afectan a la protección de los trabajadores vamos a centrarnos en la ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la ley rider que regula la situación laboral de los trabajadores de plataformas encargados de las entregas de comida a domicilio y el artículo 64.4 del Estatuto de los trabajadores que genera un derecho de información colectiva sobre el algoritmo.

4.2.1 LA LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (LOPDGDD).

Como ya adelantamos al estudiar el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, este reglamento deja en manos del derecho interno el desarrollo de las normas de protección de datos para los ciudadanos europeos, en España la norma encargada de introducir las directrices del RGPD es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD). Esta ley introduce varios derechos digitales para el trabajador, los cuales vamos a tratar cada uno por separado, tales como el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales de la empresa, recogido en el artículo 87 LOPDGDD, los derechos frente al uso de dispositivos de videovigilancia del artículo 89 LOPDGDD, los derechos frente al uso en el trabajo de sistemas de geolocalización del artículo 90 LOPDGDD y finalmente el conocido derecho a la desconexión digital estipulado en el artículo 88 de esta misma ley¹⁰¹.

4.1.2.1 Derecho a la intimidad de la persona trabajadora en el uso de dispositivos digitales de la empresa (art 87 LOPDGDD).

Con este precepto se busca proteger la privacidad del trabajador al utilizar los dispositivos tecnológicos que la empresa pone a su disposición, tales como ordenadores o teléfonos móviles principalmente. Lo que se busca proteger en este artículo es la privacidad del trabajador durante la utilización de los medios electrónicos de la empresa, incluso permitiéndose un cierto uso de estos en el ámbito privado¹⁰²

Eso sí el propio precepto en su apartado 2, reconoce el derecho del empleador a acceder a dichos dispositivos con el fin de comprobar que se están cumpliendo las obligaciones laborales que asume el trabajador. Art 87.2 LOPDGDD *“El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos*

¹⁰¹ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. N° 6. 2023. Pp 104.

¹⁰² MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. N° 6. 2023. Pp 105.

efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”.

El apartado 3 establece la obligación por parte del empleador de fijar las normas de utilización de los dispositivos y de informar de las mismas a sus trabajadores, y de común acuerdo con la representación colectiva de los trabajadores, luego idealmente tanto representación, como empleador e incluso el propio trabajador deberían participar en la negociación y acuerdo de cuáles serán las normas de uso de los dispositivos digitales. Inclusive el hecho de que los trabajadores hayan participado en la negociación del código de conducta sobre los dispositivos electrónicos de la empresa hace que lo comprendan mejor y por tanto terminen cumpliéndolo de forma mucho más efectiva que cuando son agentes aislados que simplemente obedecen a las indicaciones que les llegan¹⁰³.

4.1.2.2 Derechos del trabajador frente al uso de dispositivos de videovigilancia (art 89 LOPDGDD).

De acuerdo con el artículo 89 LOPDGDD, *“Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.”*

Este precepto admite la facultad del empleador de instalar sistemas de videovigilancia en la empresa con el objetivo de controlar las obligaciones laborales de sus empleados, sin embargo, advierte de la obligación de informar tanto a los trabajadores como a sus representantes de la instalación de estos.

De lo contrario se expone a una multa y a la anulación de los sistemas de vigilancia¹⁰⁴. Un ejemplo de esto es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Galicia del 15 de Febrero de 2021 (rec. 4586/2020, en la que un trabajador demandó a la empresa donde trabajaba Suministros Coren SA (Sumicor) por despido improcedente, después de que le echaran del trabajo por haberle pillado a través de unas cámaras, fumando en un área del centro donde estaba expresamente prohibido fumar y perfectamente

¹⁰³ MIRANDA BOTO, J., BRAMESHUBER, E. El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. 478. 2024. Pp 47.

¹⁰⁴ MIRANDA BOTO, J., BRAMESHUBER, E. El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. 478. 2024. Pp 45

señalizado al ser una zona de riesgo de incendio, de hecho se menciona que la compañía ya había sufrido un incendio en 2015. A pesar de que la conducta del trabajador parece totalmente contraria a los criterios de conducta de la empresa y su despido podría estar fundamentado, la cámara de videovigilancia que grabó al individuo fumando estaba en un punto donde no se había informado ni al trabajador ni tampoco a sus representantes legales acerca de su instalación, por lo tanto, cabría aplicar la vulneración de este artículo 89 LOPDGDD, declarando el despido improcedente. Este es el criterio que sigue también el TSJ de Galicia en el fallo de esta sentencia.

Si bien es cierto que la segunda parte del artículo 89.1 de la LOPDGDD, exime al empleador de este deber de información cuando el dispositivo de videovigilancia capte un acto ilícito grave por parte del trabajador y cumpla el deber del artículo 22.4 de la misma ley introduciendo un cartel informativo que indique la instalación de cámaras de seguridad. Esto ha sido muy criticado por algunos autores, entre ellos Molina Hermosilla¹⁰⁵, que considera este artículo demasiado flexible y entiende que otorga demasiada permisividad al empleador a la hora de instalar sistemas de videovigilancia dejando al trabajador bajo el riesgo de que se ejerza contra él una vigilancia oculta de la que ni si quiera sea consciente.

4.1.2.3 Derechos frente a los sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art 90 LOPDGDD).

De modo similar al artículo 89 LOPDGDD que recoge derecho del trabajador frente a sistemas de videovigilancia, el artículo 90 LOPDGDD hace lo propio, pero con lo sistemas de geolocalización, de igual manera admite la utilización de estos sistemas de geolocalización para ejercer su control sobre los trabajadores, asegurándose que cumplen sus obligaciones laborales, pero nuevamente bajo la obligación de informar a los mismos y sus representantes de la instalación de dichos sistemas, legitimándose en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empleador sobre el trabajador, que en virtud del contrato laboral debe compromiso y diligencia en la prestación del trabajo a cambio de una remuneración y de acuerdo con el artículo 20.3 ET, *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*. Y dentro de estas medidas de vigilancia y control encajan de acuerdo con la LOPDGDD los sistemas de geolocalización.

¹⁰⁵ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. N° 6. 2023. Pp 106.

Sin embargo, esa cierta libertad que el artículo 20 ET concede al empleador en la elección de los medios empleados para ejercer su poder de dirección y control, no es infinita y está sujeta a ciertos límites además del deber de información establecido en el artículo 90.2 LOPDGDD, los cuales vienen frecuentemente a partir de la jurisprudencia.

En primer lugar, suponen un obstáculo a la implantación de sistemas de geolocalización los derechos al honor y a la intimidad, protegidos constitucionalmente por los artículos 18.1 CE y 18.4 CE. Por lo tanto cada medida que pueda afectar a la intimidad u honor del trabajador deberá antes pasar un examen de idoneidad, es decir, que sea adecuada para alcanzar el fin concreto, un examen de necesidad, que consiste en comprobar que esa es la medida menos intrusiva posible para alcanzar tal objetivo y que no existe una alternativa menos intervencionista que sea igualmente idónea, y finalmente un juicio de proporcionalidad, es decir que las ganancias que se obtienen con dicha actuación sean mayores a los daños sobre la privacidad u honor del trabajador¹⁰⁶.

Otra problemática en torno a la geolocalización es que en contraposición con la videovigilancia, por ejemplo, que se restringe a los límites del trabajo la geolocalización puede instalarse en dispositivos que el empleado se lleva fuera del trabajo, pudiendo incluso a afectar a su propia esfera privada¹⁰⁷.

Un claro ejemplo es la STS 15 septiembre 2020 (Rec 528/2018), el caso consiste en una mujer que trabajaba como comercial de equipos de telecomunicaciones de la empresa Tiendas Conexión S.L.U., la cual fue despedida por hacer uso fuera del horario del trabajo de un vehículo de la empresa que tenía asignado y que contaba con un sistema GPS debidamente informado a la trabajadora a la que también se le comunicaron los códigos de conducta que impedían el uso del mismo para fines personales, de este modo al detectar la empresa por los datos del GPS un uso desproporcionado fuera del horario laboral y mientras estaba de baja, decidieron despedirla. Ante la decisión de despido la trabajadora interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Almería por despido improcedente, la cual fue desestimada, reclama entonces en suplicación contra la sentencia desestimatoria emitida, ante el TSJ de Andalucía, Sala de Granada, quién esta vez le da la razón estimando la nulidad del despido, pero la empresa de nuevo recurrió en casación ante el Tribunal Supremo que vuelve a considerar procedente el despido. Para ello se fundamenta en que la trabajadora fue correctamente informada del sistema de geolocalización y de las condiciones de uso del vehículo que impedían su utilización fuera del ámbito laboral, lo que permitía conocer que el uso que le estaba

¹⁰⁶ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 855.

¹⁰⁷ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 857.

dando al vehículo no era el adecuado, incluso cuando no fuera ella quien directamente estuviera usando el vehículo, es también la responsable frente al uso de terceros.

Se añade además que, al estar en un periodo de baja, estaba perjudicando su recuperación médica al encontrarse en un periodo de reposo donde el uso del coche de la empresa debería ser nulo.

También defiende el TS que el GPS por las capacidades que tiene no puede mostrar ningún dato personal de la trabajadora sino simplemente su ubicación, pero no incide en la esfera de la intimidad, claro esto es cuestionable, pues también se podría entender que vulnera el juicio de proporcionalidad necesario en el ejercicio de las facultades de control, ya que perfectamente podría considerarse una vulneración de la intimidad el hecho de conocer las 24 horas del día la localización de un trabajador cuando se encuentra fuera del horario laboral¹⁰⁸.

En definitiva, se entiende en la sentencia que la empresa hizo uso de los datos que proporciona el sistema de geolocalización con la única finalidad de determinar si la trabajadora estaba cumpliendo las normas del vehículo y al ver que esto no se cumplía procedió al despido legítimamente, en ningún momento hizo uso de la información que supusiese una vulneración de los derechos laborales. Sin embargo aquí cabe también cuestionarse si se produjo un respeto del juicio de necesidad, por el cual en el ejercicio de su poder de dirección la empresa deberá determinar también si es el medio menos intrusivo para alcanzar el fin perseguido, asegurándose de que no existe otra vía menos lesiva por la que se puede alcanzar el mismo resultado y respecto a este juicio de necesidad no parece que sea el caso, simplemente con un tacógrafo que mida los kilómetros recorridos y el tiempo de uso del vehículo bastaría para determinar si la trabajadora está haciendo un uso adecuado del vehículo o no ¹⁰⁹.

Por lo tanto, pese al fallo del Tribunal Supremo no queda tan claro que no se produjera realmente una intromisión ilegítima de la empresa sobre la intimidad de la trabajadora, al utilizar un sistema de geolocalización fuera del ámbito laboral e inmiscuyéndose en la esfera privada y personal de la trabajadora, de hecho este mismo criterio fue el seguido por el TSJ de Andalucía, sala de Granada, al estimar el recurso de suplicación de la trabajadora declarando el despido como improcedente.

4.1.2.4 Derecho a la desconexión digital (art 88 LOPDGDD).

¹⁰⁸ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 859.

¹⁰⁹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 860.

Uno de los problemas más recurrentes del trabajo por cuenta ajena es la dificultad para conciliar la vida familiar con el trabajo, inclusive en la actualidad con la aparición de las nuevas tecnologías, la capacidad de control que tienen los empleadores es mucho mayor y supera las fronteras del ámbito laboral, en respuesta a esto se regula en el artículo 88 LPODGDD, el derecho a la desconexión digital de la siguiente manera, *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*.

Tiene especial interés el apartado 3 de este artículo, que otorga al empresario la obligación de consultar previamente con los representantes de los trabajadores la política interna de la empresa respecto a la desconexión digital, a través de descansos, vacaciones, haciendo un uso moderado de los dispositivos tecnológicos a disposición, ya no basta con un simple deber de información, ahora además se añade la garantía de un deber de audiencia previa con los representantes de los trabajadores que podrán imponer ciertas exigencias que funcionen como garantía para los trabajadores. Incluso el apartado 2, da la posibilidad de que dicha política interna sea pactada y negociada entre el empresario y los representantes vía negociación colectiva. Eso sí dejando un cierto margen de adaptación al empresario para que pueda ejercer su libertad de empresa de una forma razonable.

Esto es especialmente relevante para aquellos que trabajan a distancia que se encuentran mucho más expuestos a los efectos de la dependencia a los dispositivos electrónicos, en este tipo de trabajadores es fundamental adecuar los tiempos de descanso correctamente para poder garantizar su derecho a la desconexión digital¹¹⁰.

4.2.2 EL DERECHO DE INFORMACIÓN COLECTIVA SOBRE EL ALGORITMO. ART 64.4 ET.

Como ya se apuntó en el apartado de la ley rider, el Real Decreto-ley 9/2021 por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, más conocida como “Ley Rider”, agregó al artículo 64.4 ET la letra d), *“ El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: d) 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.”* Pese a ser introducida por la Ley Rider, esta obligación afecta no solo a los trabajadores de

¹¹⁰ MIRANDA BOTO, J., BRAMESHUBER, E. El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. 478. 2024. Pp 49.

plataformas digitales sino a cualquier trabajador de cualquier sector que opere para una empresa que cuente con sistemas algorítmicos ¹¹¹(De Torres Bóveda, 2022, p.888).

Se añade al ya existente derecho de información individual del trabajador recogido por el artículo 22 RPDG, la cual era insuficiente al no ser muchas veces capaz de comprender la información que se presta y además al encontrarse en una posición de inferioridad respecto de su empleador le obliga a aceptar las condiciones que se le ofrezcan¹¹², con este nuevo derecho colectivo se refuerza la protección del trabajador.

Consecuentemente cabría preguntarse qué información debe prestar la empresa acerca del algoritmo, en principio dicha obligación se extendería a informar al trabajador que está siendo objeto de decisiones automatizadas, en segundo lugar debe proveer información sobre el funcionamiento interno del propio algoritmo, es decir, el proceso interno, compuesto las reglas y operaciones que sigue para llegar a la decisión definitiva y por último se deberá explicar a los trabajadores como les afectan las decisiones del algoritmo y que consecuencias tendrán para ellos¹¹³.

Sin embargo, existen algunas áreas oscuras donde este artículo 64.4 d) no llega a regular y deja a deber. En principio no se incluyen los datos con los que la empresa nutre al algoritmo y esto es preocupante, ya que en la decisión tomada influyen de igual manera al propio proceso interno que sigue el algoritmo, omitir los datos a partir de los cuales se toma la decisión supone una limitación importante a la hora de conocer como va a operar en realidad y como va a afectar a los trabajadores¹¹⁴, existe la posibilidad de que la lógica interna del algoritmo fuera adecuada y la discriminación se produjese por la aportación de datos sesgados y nunca se tendría conocimiento de ello¹¹⁵.

Otro problema es que el derecho de información que establece este artículo 64.4 d) es general, no para cada caso específico, sino simplemente acerca de las reglas comunes que sigue el algoritmo y ex ante, es decir, está limitado este deber de información al momento previo a que se pone en funcionamiento¹¹⁶, por este motivo aunque el

¹¹¹ DE TORRES BÓVEDA, N. El derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 888

¹¹² TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 44

¹¹³ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 48

¹¹⁴ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 869

¹¹⁵ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 996.

¹¹⁶ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 49.

responsable del sistema de inteligencia artificial informe sobre su procedimiento interno y para qué áreas del trabajo va a ser utilizado, por ejemplo en procesos de selección, de evaluación de empleados o para despidos, siempre los representantes de los trabajadores van a estar operando sobre hechos ya consumados que limitan la capacidad de prevención¹¹⁷.

Sucede también que la información del funcionamiento del algoritmo muchas veces está en código de programación, que por su nivel técnico es muy probable que ni trabajadores ni representantes sean capaces de entender¹¹⁸, es por eso que la obligación se basa más bien en informar sobre el contexto y las consecuencias a las que llega el algoritmo y ni siquiera cabría explicar cada uno de los procesos lógicos internos con los que opera dado que sería totalmente impracticable, sino limitarse exclusivamente a aquellos procesos que conducen a una decisión que afecte al trabajador, de esta manera se entiende que los representantes laborales podrán ejercer su actividad de protección de mejor manera¹¹⁹. De todas maneras, no habría estado de más que la norma hubiera previsto una especie de formación a los representantes en materia del código del algoritmo. Esto les permitiría comprender mejor las etapas a través de las cuales funciona, lo que elevaría el nivel de información que podrían recibir y utilizarla de manera más efectiva incrementando el amparo sobre el trabajador¹²⁰.

Incluso esto afecta a las propias empresas, dado que normalmente no son ellas mismas las que desarrollan su propio algoritmo, sino que acuden al mercado a adquirirlos de otras empresas especializadas en el desarrollo de estos sistemas de inteligencia artificial. Este escenario plantea dos problemas: en primer lugar, el software no pertenece al empresario, sino a la empresa proveedora del sistema inteligente. Esto agrava las restricciones para compartir datos protegidos como secreto empresarial, ya que podría vulnerarse la propiedad industrial de dicha empresa. Y en segundo lugar, se podría responsabilizar al empresario por una comunicación inadecuada sobre el algoritmo, pese a que este lo ha contratado a un tercero y no posee un nivel de comprensión elevado sobre su funcionamiento, al no ser tampoco es experto en programación. De

¹¹⁷ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 870

¹¹⁸ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 997.

¹¹⁹ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 870

¹²⁰ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 873

esta manera podría incumplir las obligaciones del artículo 64.4 d) del ET debido al mero desconocimiento técnico del algoritmo. Por tanto, sería razonable implementar medidas que obliguen al desarrollador de la IA a proporcionar un grado de transparencia suficiente que ayude a comprender, aunque sea en sus rasgos más fundamentales, el funcionamiento del algoritmo para evitar así estas situaciones¹²¹.

Algo que este precepto no aclara y que resulta de gran interés determinar con qué frecuencia debe prestar esta obligación de información el empleador a los representantes de los trabajadores dado que la redacción del artículo 64.4 d) no ayuda, “*El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso*”. Habría que determinar cuál es esa periodicidad que queda indeterminada.

Al no especificarse, para cumplir dicha obligación bastaría con que se suministrará antes de que el algoritmo comenzará a operar y tomar decisiones y cada vez que se hiciera algún tipo de modificación en el código interno del mismo que produjese cambios su operativa¹²², no parece que sea muy responsable teniendo en cuenta la capacidad del algoritmo de auto modificarse y por la razón antes esgrimida de que los representantes terminan siempre trabajando sobre hechos ya consumados, por lo que hubiera sido muy recomendable haber fijado una determinada periodicidad con el fin de garantizar un mayor control sobre las decisiones del algoritmo.

En definitiva, si bien este artículo 64.4 d) ET, supone un gran avance en la protección de los trabajadores al añadir al ya existente derecho de información individual del artículo 22 RGPD, un derecho colectivo a sus representantes, la efectividad de este artículo 64.4 d) ET es en ocasiones reducida, si a esto le añadimos que no habiéndolo añadido al apartado 5 de este mismo artículo que recoge derechos de información y consulta, Se trata únicamente de un derecho a recibir información de manera pasiva, sin que los representantes tengan la posibilidad de influir en las decisiones de la empresa relacionadas con el algoritmo, ni de formular observaciones o generar reportes al respecto¹²³.

Y además muchos de estos datos van a quedar amparados por el secreto empresarial, con lo que la empresa en muchas ocasiones va a poder negarse a facilitar ciertos datos relevantes para el funcionamiento del algoritmo apoyándose en su derecho a ejercer el secreto empresarial, limitándose de forma muy restrictiva a la información exigida por

¹²¹ BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 997.

¹²² BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 998.

¹²³ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 871

el artículo 64.4 d) ET¹²⁴, que simplemente recoge un *numerus clausus* de condiciones en las que de afectar el algoritmo se torna obligatorio dar información del mismo, que son condiciones de trabajo, empleo y creación de perfiles, no obstante cada vez que el algoritmo en su operativa no afecte a ninguna de estas áreas no será perceptiva la disposición de información aun cuando el algoritmo desarrolle otras operativas estas quedarán totalmente al margen de esta regulación¹²⁵, lo que evidentemente provoca que la eficacia de dicho derecho de información colectiva vuelva a quedar en entredicho.

Se podría pues entender que dicho precepto no es más que un comienzo en la dirección adecuada para garantizar la transparencia algorítmica en el mayor grado posible, pero aún queda mucho por recorrer, siendo el objetivo último no solo ampliar el derecho de información a un derecho de consulta, sino terminar negociando colectivamente entre los representantes de los trabajadores y el empleador el funcionamiento interno del algoritmo¹²⁶.

4.2.3 LA LEY RIDER Y LAS DIFICULTADES EN SU APLICACIÓN.

Uno de los ejemplos más extendidos de deslaborización del trabajo son los riders, que actúan como repartidores en las entregas a domicilio de empresas de plataforma como Glovo, Uber Eats o Deliveroo.

La actividad que desempeña el rider es complicada de definir dado que tiene elementos que le acercan al trabajador por cuenta ajena, al operar para la plataforma, pero al mismo tiempo tiene características propias del trabajador autónomo, como la libertad de fijación de horarios o la capacidad de aceptar o rechazar repartos, e incluso la aportación propia de medios con los que realizar el trabajo, como el vehículo con el que hace los pedidos (que suele ser una bicicleta, moto o ahora los patinetes eléctricos) o el teléfono móvil con el que rechaza o acepta los repartos y hace el seguimiento de los pedidos. Estas circunstancias colocan al rider en una figura intermedia entre éstas dos, aprovechando esta indeterminación, los responsables de estas plataformas no contrataban a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena, si no como “falsos autónomos” con el objetivo no tener que asumir las responsabilidades laborales sobre éstos, lo cual iba generando un deterioro en las condiciones laborales de los riders. Esto se traduce en un aumento de la conflictividad en la relación entre trabajadores y las

¹²⁴ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 873.

¹²⁵ DE TORRES BÓVEDA, N. El derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 889.

¹²⁶ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 52.

plataformas que genera amplia jurisprudencia, con diferentes sentencias judiciales, las cuales no siempre eran homogéneas¹²⁷.

Para solucionar este conflicto y con la intención de regular su situación laboral, se aprobó el Real Decreto-ley 9/2021, conocido como Ley Rider que modifica el Estatuto de los Trabajadores para recoger las directrices de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 del 25 de septiembre que unificaba los criterios judiciales mayoritarios para devolver la coherencia al sistema judicial y garantizar los derechos laborales de estos riders, reconociendo la naturaleza laboral de la prestación de servicios de reparto a través de plataformas digitales¹²⁸.

Este Real Decreto-ley 9/2021, introduce dos novedades en el Estatuto de los Trabajadores, por un lado, incorpora la letra d en el apartado 4 del artículo 64, la cual establece un deber de información colectiva sobre algoritmos o sistemas automatizados que se apliquen y que puedan afectar a las condiciones de trabajo. Y por otro lado, introduce una disposición adicional 23, que constituye una presunción de laboralidad para las actividades en plataformas digitales de reparto¹²⁹.

Respecto al 64.4 d), se le va a dedicar un apartado en exclusiva en el epígrafe 4 por lo que se va a tratar ahora, simplemente mencionar que es “la ley rider” la que lo introduce en el Estatuto de los Trabajadores y que se aplica no solo a los riders, ni siquiera solo a los trabajadores de empresas de plataforma, sino a cualquier empresa que utilice algoritmos como medios de gestión del personal.

Ahora se observará la presunción de laboralidad de la disposición adicional 23 del Estatuto de los trabajadores, que considera a esta nueva modalidad de trabajo de reparto en plataformas digitales como trabajo por cuenta ajena, entendiéndolo que la utilización de algoritmos en diferentes fases de la prestación del servicio, como fijación de horarios, aceptación o rechazo de los pedidos, disponibilidad y número de servicios realizados, a partir de los cuales se genera un sistema automatizado de valoración de los repartidores el cual condiciona las adjudicaciones de pedidos, constituye una forma de subordinación, aún cuando los trabajadores tengan cierta libertad en la fijación del horario, y la capacidad de rechazar repartos¹³⁰.

¹²⁷ BÁEZ LAGUNA, E. El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso Glovo. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*. Nº4. 2021. Pp 235-259.

¹²⁸ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1041-1055

¹²⁹ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 28-65

¹³⁰ GINÉS I FABRELLAS, A. El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “ley rider”. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 1-5.

No obstante, cabría preguntarse si se trata de una presunción iuris tantum o iuris et de iure, porque si tomamos el criterio de Todoli Signes¹³¹ (2021, p.37) y consideramos esta presunción como iuris tantum, no aportaría nada nuevo al Estatuto de Trabajadores, ya que el artículo 8.1 ET ya incluye una presunción de laboralidad *“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”*. Viene a decir que todo aquel que preste un servicio a otro a cambio de una remuneración, se presume que es una relación laboral y en caso de que no lo sea, corresponde al empresario probar lo contrario, pero de no hacerlo se entenderá que existe un contrato de trabajo. Pues bien, tal y como está redactada podría perfectamente aplicarse también para los riders e incluso para cualquier trabajador de una plataforma digital. Si bien es verdad que, aunque no aporte nada nuevo, establecer una presunción específica para los riders, puede ayudar a reducir el número de conflictos relacionados con las plataformas digitales y en la práctica ayudar a mejorar la seguridad jurídica.

Para que estemos ante un contrato de trabajo se deben cumplir dos componentes, por un lado, debe existir dependencia y por otro lado ajenidad¹³² (Báez Laguna, 2021). Lo que hace la sala de lo social del Tribunal Supremo en la STS 805/2020 del 25 de septiembre de 2020, que unifica la jurisprudencia al respecto, es flexibilizar la exigencia de la dependencia. Esta moderación tiene por objetivo incluir así bajo la figura de contratos laborales a los nuevos modelos de negocio que están surgiendo en la actualidad, adaptando el derecho laboral a las nuevas realidades. De tal manera que se entiende que cualquier mínima expresión de control por parte del empresario sobre el trabajador será suficiente para justificar la dependencia¹³³.

Ante esta interpretación de la norma, las plataformas han defendido que no existe el elemento de dependencia, dado que los trabajadores tienen libertad para elegir horarios, en que zonas geográficas hacer los repartos, rechazar pedidos y elegir cuando conectarse a la aplicación. Sin embargo, el legislador rechaza esta justificación y considera que siempre que la empresa utilice un algoritmo para organizar y gestionar el servicio, aun cuando los trabajadores tengan cierta libertad y capacidad de decisión, esas opciones son impuestas por el algoritmo, por lo que ya se entiende cumplido el elemento de la dependencia y por tanto se estará en una relación laboral. Incluso Todoli Signes (2021, p.42) apunta que la moderación que realiza la Ley Rider sobre el requisito de dependencia legitima al Tribunal Supremo a seguir suavizando en el futuro esta exigencia hasta llegar al punto de eliminarla por completo como condición necesaria a la hora de calificar un contrato como laboral.

¹³¹ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 37

¹³² BÁEZ LAGUNA, E. El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso Glovo. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*. Nº4. 2021. pp235-259.

¹³³ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 28-65

Por último, señalar como Martínez Gayoso¹³⁴ apunta la advertencia que hace la doctrina ante la posibilidad que tienen las empresas de plataforma a recurrir a la subcontratación como medio para burlar las responsabilidades laborales frente a un trabajador, descargando la responsabilidad de su cumplimiento en las empresas contratistas. También Todolí Signes¹³⁵ avisa que la Ley Rider no exige nada en materia de subcontratación, simplemente introduce una presunción de laboralidad que obliga a que el trabajador esté bajo contrato laboral, pero en ningún momento impide que no pueda ser contratado mediante una subcontrata.

En respuesta a esto, el artículo 42.6 ET establece una regla especial que pretende resolver la conflictividad en estos casos, dicho artículo dice, *“El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica”*. En el caso de los riders, se entiende de acuerdo con este artículo que cuando una plataforma recurra a la subcontratación, la empresa contratista tendrá que aplicar el convenio del sector de la hostelería al ser el convenio del sector de la actividad del rider, que transporta comidas de un punto a otro.

Sin embargo, los trabajadores de plataformas, sin perjuicio de algunos convenios voluntarios, como es el caso de Just Eat (que puede servir como ejemplo para futuras negociaciones colectivas), no cuentan con un convenio colectivo global, especialmente debido a la reticencia de algunas plataformas a reconocer el carácter laboral de sus trabajadores, por lo que aún se trata sencillamente de una solución parcial de la problemática¹³⁶.

5. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como ya se ha puesto en evidencia el desarrollo de la inteligencia artificial es muy acelerado y conforme va evolucionando surgen nuevos problemas a los que hay que ir dando solución, es por eso que se necesitan vías de adaptación normativa flexibles que permitan adaptar nuestra regulación a las nuevas necesidades de una tecnología que no deja de avanzar a un ritmo vertiginoso, es por eso que la regulación europea en materia de inteligencia artificial y protección de los trabajadores pone énfasis en la negociación colectiva como una herramienta útil para introducir propuestas capaces alcanzar la

¹³⁴ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1042.

¹³⁵ TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 38.

¹³⁶ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1043.

protección de los datos personales y evitar posibles abusos hacia los trabajadores. Además, en un entorno de cambios constantes, basar la protección de los trabajadores en una regulación normativa extensa puede ser demasiado rígido. Por ello, una alternativa más flexible, como la negociación colectiva, puede ser una opción más adecuada para enfrentar estos nuevos desafíos.¹³⁷

El reglamento general de protección de datos de la Unión Europea, reconoce el derecho de la representación colectiva de los trabajadores a recibir información sobre la implementación de sistemas automatizados en la empresa en su artículo 35.9 o el artículo 155 que establece la posibilidad de acudir a convenios colectivos, incluidos los convenios que pueda hacer a nivel interno una empresa con sus trabajadores, para regular el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en su relación laboral.¹³⁸

Pero también la reciente directiva europea sobre plataformas digitales sigue la misma tendencia poniendo en valor la negociación colectiva, el artículo 25 insta a los estados miembros a tomar medidas que fomenten la negociación colectiva como un medio para determinar la situación laboral de los trabajadores de plataformas incluso aplicando preferentemente estos convenios colectivos por encima de las directrices de la plataforma cuando los primeros sean más favorables para el trabajador tal y como afirma el artículo 26.2¹³⁹.

Pero esto no se reduce solo al ámbito europeo, también la regulación española hace referencias a los convenios colectivos como una forma de regular la actividad, por ejemplo el artículo 64.9 ET, *“Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.”* O el artículo 91 de la LOPDPGDD, que dice lo siguiente *“Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”*.¹⁴⁰ Y también el artículo 42.6 ET otorga protagonismo a los convenios colectivos, estableciendo que en caso de subcontratación, los trabajadores sujetos a la misma tienen derecho a acceder a las

¹³⁷ SÁEZ LARA, C. Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo XXI. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*. 2024. 2. Pp 156.

¹³⁸ MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. Nº 6. 2023. Pp 98.

¹³⁹ ROJO TORRECILLA, E. Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica del Trabajo*. Nº13. 2024. Pp 252

¹⁴⁰ BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 877

condiciones que establezca el convenio colectivo aplicable a su actividad profesional lo que aporta una mayor garantía al trabajador en los casos en los que no se reconozca la naturaleza laboral de su vínculo contractual con la empresa.¹⁴¹

Sin embargo, este entusiasmo del legislador tanto europeo como español por los convenios colectivos no se corresponde con la práctica y es que pese a ser una herramienta muy adecuada para regular esta actividad, enfrenta grandes obstáculos a la hora de negociar convenios colectivos efectivos¹⁴². Esto se debe en la mayoría de ocasiones a la reticencia por parte de las plataformas digitales a reconocer la relación laboral existente entre las plataformas y aquellas personas que operan en ellas por cuenta ajena y muchas veces a pesar de la regla del artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores estos trabajadores subcontratados tendrán dificultades para equipararse a las condiciones que recibirían si hubieran sido contratados por la empresa principal para hacer el mismo trabajo, además de que pueden tener problemas para encontrar un convenio colectivo sectorial que se les aplique.¹⁴³

No obstante, no todas las empresas son reacias a formalizar la situación contractual de los trabajadores de plataformas. Algunas han demostrado disposición para reconocer estos empleos y han tomado medidas en esta dirección mediante la implementación de sus propios convenios empresariales a nivel interno aplicables a su plantilla. Un ejemplo positivo de esto es el convenio colectivo de Just Eat, aprobado el 17 de diciembre de 2021, en el que a través de una negociación entre Just Eat y los sindicatos de UGT y CCOO llegaron a un acuerdo para revisar las condiciones de los trabajadores de la empresa, el cual nos demuestra que se pueden aplicar convenios colectivos que sean más favorables para el trabajador que la propia normativa general, aunque tengan una eficacia limitada al ser aplicables exclusivamente de manera interna en esta empresa y no son extrapolables a otras¹⁴⁴, si bien es cierto que se pueden tomar como referencia a la hora de implementar otros convenios colectivos en otras compañías del mismo sector. Este convenio de Just Eat es especialmente relevante porque nos da una referencia de los

¹⁴¹ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. pp 1044.

¹⁴² GUZMÁN, M., CALVO, J., RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M. *Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio*. Pwc. 18/11/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/>

¹⁴³ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1051.

¹⁴⁴ MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1047

posibles efectos positivos que la negociación colectiva puede tener en las condiciones laborales de estos trabajadores.¹⁴⁵

También es destacable el Acuerdo de Interés Profesional acordado por la Asociación Española de Riders mensajeros (ASO Riders) y Deliveroo, del 16 de julio de 2018 con el cual se mejoraron las condiciones laborales de los repartidores autónomos que ejercían sus servicios en Deliveroo. Algunos de los beneficios que incluía este acuerdo fueron una mayor cobertura del seguro en caso de sufrir un accidente mientras realizaban un reparto, se crearon programas de formación para los repartidores a los que podían recurrir voluntariamente para ampliar sus competencias y se facilitaron ayudas para que los riders de Deliveroo pudieran comprar equipamiento para sus repartos¹⁴⁶.

También se pone de evidencia que tanto la digitalización y las nuevas formas de trabajo que trae consigo, como pueden ser por ejemplo las plataformas digitales, como la tendencia de las grandes empresas a externalizar los sistemas productivos y deslocalizar el trabajo, han puesto en jaque el sistema de representación sindical tradicional, demasiado apegado al soporte físico de una unidad empresarial, el cual ha empezado a tener problemas para representar a los trabajadores, su adaptación a las nuevas tendencias laborales no ha terminado de ser del todo satisfactoria¹⁴⁷.

Y como ya se analizó en este trabajo, el nivel de control sobre el trabajador que permiten las nuevas tecnologías como los algoritmos es totalmente revolucionario por lo que tener un sistema lo suficientemente garantista de los derechos del trabajador resulta fundamental y para ello es necesario adaptar la negociación y representación colectiva a la nueva realidad que nos presenta la digitalización, dado que actualmente nos encontramos en un periodo de escasez en cuanto a sistemas de protección colectiva totalmente insuficientes frente a los algoritmos y la inteligencia artificial aplicada al trabajo¹⁴⁸. Para ello quizá sería necesario implantar nuevas formas de acción colectiva que resulten más adecuadas para suplir estas carencias, una de estas iniciativas fue la de UGT que en 2018 creó nuevas secciones sindicales destinadas específicamente a estos trabajadores de plataformas digitales.

En conclusión, el sistema tradicional de representación colectiva parece estar en crisis, ya que no logra proteger a un número creciente de trabajadores que optan por empleos en plataformas digitales o modelos más externalizados. Esta situación de declive exige una reforma urgente en la que la negociación colectiva juegue un papel más relevante.

¹⁴⁵ Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñero, M. *Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio*. Pwc. 18/11/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/>

¹⁴⁶ Restauración News. *Deliveroo firma un acuerdo con Aso Riders*. 16/07/2018. Disponible en: <https://restauracionnews.com/2018/07/deliveroo-firma-acuerdo-aso-riders/>

¹⁴⁷ SÁEZ LARA, C. Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo XXI. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*. 2024. 2. Pp 149.

¹⁴⁸ SÁEZ LARA, C. Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38, 2022, p.295.

No obstante, dicho proceso enfrenta diversos obstáculos, entre ellos, la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de empleo digital y, al mismo tiempo, garantizar la seguridad jurídica de las empresas¹⁴⁹.

6. CONCLUSIONES

PRIMERA. La incorporación de la Inteligencia Artificial al entorno laboral es un fenómeno imparable al que no tiene sentido tratar de oponerse que genera cambios en la relación laboral que suponen desafíos hasta ahora desconocidos y aún sin abordar que exigen una respuesta normativa que está transformando profundamente el Derecho del Trabajo. Es fundamental encontrar un equilibrio entre el desarrollo de los nuevos avances tecnológicos que otorgan mayor capacidad de control a los empresarios a la hora de evaluar su actividad y y la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, que no pueden ser vulnerados aplicando estas nuevas tecnologías.

SEGUNDA. Los algoritmos poseen la capacidad de aprender de su propia experiencia y modificar su funcionamiento a medida que procesan nuevos datos, lo que genera cierta opacidad y falta de transparencia en la toma de decisiones. En algunos casos, incluso su propio creador puede ser incapaz de predecir o comprender con exactitud cómo opera. Además, estos sistemas pueden introducir sesgos, ya sea por la influencia del programador al definir sus instrucciones, incluso con la mayor imparcialidad posible, o debido a la naturaleza de los datos utilizados. Esto aumenta el riesgo de perpetuar la discriminación contra colectivos históricamente vulnerados, afectando la integridad de las personas. Al basarse en datos que reflejan el pasado sin considerar factores humanos o personales, lo que puede dar lugar a decisiones problemáticas y consecuencias no deseadas.

TERCERA. El algoritmo impacta en todas las etapas de la relación laboral, desde la contratación hasta la finalización del vínculo laboral. En el proceso de selección, las empresas utilizan sistemas automatizados que analizan perfiles y realizan un primer filtro de candidatos de manera automática. Durante el desempeño laboral, estos algoritmos pueden evaluar el rendimiento de los trabajadores, determinando si cumplen con sus tareas y con qué nivel de eficiencia. Esto influye en aspectos clave como promociones, horarios, vacaciones, remuneración, incentivos o sanciones, ya que muchas de estas decisiones dependen directamente del sistema automatizado. Del mismo modo, estos sistemas pueden llegar a determinar la finalización del contrato mediante despidos automatizados cuando así lo estimen conveniente. Aunque los algoritmos se basan en criterios objetivos, pueden generar situaciones injustas al no

¹⁴⁹ Sáez Lara, C. Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo XXI. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*. 2024. 2. Pp 163.

considerar factores subjetivos, como las habilidades blandas o circunstancias personales que afecten al trabajador.

CUARTA. La implementación de la inteligencia artificial ha impulsado el crecimiento del trabajo en plataformas digitales, una modalidad que ha aumentado significativamente en los últimos años y plantea nuevos retos para el derecho laboral. En muchos casos, estas empresas recurren a la subcontratación a través de compañías contratistas que dependen económicamente de ellas, lo que les permite influir en decisiones de personal, incluso forzando despidos, sin asumir formalmente la relación laboral. Esto reduce sus obligaciones laborales y debilita la protección de los trabajadores. Sin embargo, la responsabilidad de la empresa principal no desaparece por completo, ya que normativas como el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores la obligan a garantizar que la contratista cumpla con el pago de la Seguridad Social, respondiendo solidariamente en caso de incumplimiento mientras dure la relación contractual. Además, si la contratista se declara insolvente, el artículo 18 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que la empresa principal deberá asumir esas responsabilidades. Incluso en algunos casos, esta situación puede derivar en una cesión ilegal de trabajadores, regulada en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, lo que conllevaría la nulidad de la subcontratación.

QUINTA. Para tratar de resolver el problema de la subcontratación en el trabajo de plataformas o definir la naturaleza de los servicios de los repartidores a domicilio como trabajadores por cuenta ajena y no como falsos autónomos para que de esta manera tengan mayores garantías y a su misma vez puedan mejorar sus condiciones laborales, en este contexto en España se aprueba la Ley Rider que aplica a todas las empresas de plataforma dedicadas al reparto. Posteriormente se incorpora también la Directiva Europea sobre plataformas digitales que amplía su alcance a cualquier tipo de servicio llevado a cabo en plataformas digitales, no limitándose solo al delivery como hace la Ley Rider. Con esta directiva europea se ofrecen garantías adicionales y mejoras en las condiciones laborales de todos los trabajadores de plataformas.

SEXTA. Tanto la normativa comunitaria como la nacional han reaccionado ante la implementación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. A nivel europeo, diversas regulaciones abordan esta cuestión, destacándose el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). En su artículo 22, se reconoce el derecho de los trabajadores a no ser objeto de decisiones automatizadas sin intervención humana, así como el principio de transparencia algorítmica, que impone la obligación de informar a las personas afectadas sobre el uso de algoritmos y la toma de decisiones automatizadas. Para reforzar esta transparencia, el artículo 35 del RGPD contempla la posibilidad de realizar auditorías algorítmicas y evaluaciones de impacto con el fin de identificar los riesgos asociados a la implementación de un algoritmo y determinar si su uso es admisible o conlleva un peligro significativo. Además, el artículo 5 del RGPD establece el principio de minimización de datos, lo que implica limitar la cantidad de información utilizada en los sistemas algorítmicos para evitar vulneraciones de los

derechos de los trabajadores, aun cuando ello suponga una reducción en la eficiencia del proceso de toma de decisiones.

SÉPTIMA. Al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) hay que añadirle el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE, que entró en vigor en 2024, y ha marcado un gran avance al tratarse una de las primeras normativas en abordar de manera integral la regulación de un fenómeno tan nuevo y tan dinámico como la progresiva implementación de la inteligencia artificial. Su objetivo es garantizar un desarrollo tecnológico sostenible y respetuoso con la integridad humana, reforzando la protección de derechos y garantías. Esta normativa se dirige principalmente a los desarrolladores de sistemas de inteligencia artificial, estableciendo una serie de prácticas prohibidas y clasificando estos sistemas en cuatro categorías según el nivel de riesgo que representan. Cuanto mayor es la amenaza que suponen, más estrictas son las exigencias y restricciones impuestas, con sanciones económicas significativas en caso de incumplimiento, dependiendo de la gravedad de la infracción. Asimismo, también en 2024 se aprobó en Europa la Directiva sobre plataformas digitales, enfocada específicamente en la regulación del trabajo en estas plataformas y cuyo propósito es fortalecer la protección de los trabajadores que prestan servicios en ellas plataformas digitales, garantizando una mayor seguridad en el tratamiento de sus datos y tratando de mejorar las condiciones laborales de aquellas personas que deciden prestar servicios en ellas, evitando que estas compañías eludan sus responsabilidades laborales mediante el ya mencionado fenómeno de la subcontratación o a través de la figura del falso autónomo.

OCTAVA. Como establece el artículo 88 del RGPD, el desarrollo de la normativa de protección de datos queda en manos de los Estados Miembros que deberán adaptarla y aplicarla a nivel nacional. En el caso de España, la legislación encargada de regular esta materia es la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). Esta ley recoge diversos derechos digitales de los trabajadores, entre los que se incluyen el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de la empresa, incluso en el ámbito privado, conforme al artículo 87 de la LOPDGDD; el derecho a la información y a la protección de los derechos del trabajador cuando se instalen cámaras de videovigilancia en el entorno laboral, según el artículo 89 de la LOPDGDD; y los derechos del trabajador sometido a sistemas de geolocalización por parte del empleador, tal como se establece en el artículo 90 de la LOPDGDD. Además, la ley contempla el derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 88 de la LOPDGDD. También se reconoce el derecho a la información sobre el uso de algoritmos y su posible impacto en la empresa, tanto de forma individual, en lo relativo al trabajador, según el artículo 22 del RGPD, como de forma colectiva, en lo que respecta a los representantes de los trabajadores, tal como se establece en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de garantizar una adecuada defensa de los derechos de los empleados.

NOVENA. Dada la naturaleza dinámica y el rápido desarrollo de la Inteligencia Artificial, resulta crucial contar con marcos regulatorios flexibles que permitan adaptarse a los cambios constantes. En este contexto, una normativa excesivamente extensa y rígida podría no ser lo suficientemente eficaz. Una herramienta que puede ser de gran utilidad en este sentido es la negociación colectiva. La utilización de convenios colectivos puede facilitar la adaptación al avance de la inteligencia artificial y promover acuerdos específicos para cada sector. No obstante, en la práctica, la reticencia de las partes implicadas y las dificultades para alcanzar acuerdos han limitado la abundancia de estos convenios, a pesar de su conveniencia.

DÉCIMA. Por último, hay que tener en cuenta la gran potencialidad que tiene la inteligencia artificial, la cual otorga un nivel de control sobre la actividad del trabajador como nunca antes había existido, por lo que las potenciales amenazas sobre el mismo son considerables, con ella se incrementa la posibilidad de dar lugar a abusos y consecuencias indeseables sobre quien recae la decisión automatizada, por ello resulta crucial que antes de ejecutarla se lleve a cabo una supervisión por un humano con el fin de evitar situaciones injustas y tratar de garantizar un uso ético y sostenible de la inteligencia artificial.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. ÁNGEL QUIROGA, M. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 781-793.
2. BÁEZ LAGUNA, E. El retorno del derecho laboral. A propósito de la “Ley Rider” y el caso Glovo. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*. Nº4. 2021. pp235-259.
3. BASTERRA HERNÁNDEZ, M. Quo Vadis, o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 851-862.
4. BELTRÁN HEREDIA, I. Nadie da duros a cuatro pesetas (Transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: El nuevo art 64.4 ET). *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 987-1000.
5. BLASCO JOVER, C. El papel de la representación del personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 865-878

6. CASTELLANOS CLARAMUNT, J. La gestión de la información en el paradigma algorítmico: inteligencia artificial y protección de datos. *Métodos de información*. nº11. 2020. Pp 59-82.
7. DE TORRES BÓVEDA, N. El derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 881-895
8. DIGITAL FUTURE SOCIETY. *El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Una revisión bibliográfica*. Barcelona, España. 2020. Pp 4-74.
9. ESTEVE SAGARRA, A. Grupos de sociedades en empresas de plataforma. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1005-1021.
10. EUROFOUND. Primeros resultados:Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. 2015. Pp 1-8.
11. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S. Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº457. 2021. Pp 179-193.
12. GINÉS I FABRELLAS, A. El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “ley rider”. *IUS Labor 2/2021*. 2021. Pp 1-5.
13. MARTÍNEZ GALLOSO, M. Riders, algoritmos y negociación colectiva. *Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 2022. Pp 1041-1055
14. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSICIÓN DIGITAL. El Reglamento Europeo de IA, en resumen. 2024. Pp 1-11.
15. MIRANDA BOTO, J., BRAMESHUBER, E. El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*. 478. 2024. Pp 21-59.
16. MOLINA HERMOSILLA, O. Inteligencia artificial, big data y derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*. Nº 6. 2023. Pp 91-113.
17. MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G. Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Nº8. 2023. Pp 11-37.
18. MONTES ADALID, G M. El impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en la privacidad de los trabajadores: desafíos y soluciones. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Nº 12. 2024. Pp 290-315.
19. ROJO TORRECILLA, E. Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales. *Revista Jurídica del Trabajo*. Nº13. 2024. Pp 228-253
20. SÁEZ LARA, C. Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2022. 38. Pp 283-299.

21. SÁEZ LARA, C. Representación y acción sindical en la empresa en el estatuto del siglo XXI. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*. 2024. 2. Pp 147-167.
22. TODOLÍ SIGNES, A. Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la ley rider y los derechos de información sobre los algoritmos. *IUS Labor* 2/2021. 2021. Pp 28-65
23. TOYAMA MIYAGUSUKU, J., Rodríguez León, A. Algoritmos laborales: Big Data e Inteligencia Artificial. *Themis- Revista de Derecho*. 2019. Pp 256-266.
24. UNIÓN EUROPEA LEGAL FLASH. Aspectos clave del reglamento de Inteligencia Artificial. *Cuatrecasas*. 2024. Pp 1-10.

8. ANEXO: CITAS WEB

1. 20 minutos. *Aval judicial al despido de 924 trabajadores del 'call center' de Airbnb en Barcelona*. 22.01.2021. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/4553152/0/aval-judicial-al-despido-de-924-trabajadores-del-call-center-de-airbnb-en-barcelona/>
2. Agencias Barcelona. *Inspecció de Treball multa a Amazon con 3,2 millones por cesión ilegal de trabajadores*. La Vanguardia. 11/08/2022. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20220811/8460923/inspeccio-treball-multa-amazon-3-2-millones-cesion-ilegal-trabajadores.html>
3. Agote, R. Arriola, A. Romariz, C. Alfonso, A. *Europa regula el trabajo en plataformas digitales: una visión ibérica*. Cuatrecasas. 18/11/2024. Disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/plataformas-digitales-europa-vision-iberica#:~:text=El%20trabajo%20en%20plataformas%20digitales%20es%20un%20a%20realidad%20cada%20vez,seg%C3%BAn%20datos%20del%20Consejo%20Europeo.>
4. Álvarez, B. *Sin cobrar y con deudas tras varias semanas trabajando para Amazon: "Me sentí como un esclavo"*. Nortes. 13/06/2024. Disponible en: https://www.nortes.me/2024/06/13/sin-cobrar-y-con-deudas-tras-varias-semanas-trabajando-para-amazon-me-senti-como-un-esclavo/#google_vignette
5. Andrés, R. *En Valencia, Trabajo descubrió que 42 trabajadores de Amazon no trabajaban para Amazon. La multa: 187.000 euros*. Xataka. 01/08/2024. Disponible en: <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/inspeccion-trabajo-multa-a-amazon-cesion-irregular-empleados-infraccion-muy-grave-187-515-euros>
6. Asociación profesional de Consultores en protección de Datos (ApCpD). (sf). *Qué es y quienes forman el Grupo de trabajo del artículo 29*. [https://apcpd.es/que-es-y-quienes-forman-el-grupo-de-trabajo-del-articulo-29/#:~:text=El%20Grupo%20de%20Trabajo%20del%20Art%C3%ADculo%2029%20\(GT%2029\)%2C,que%20realiza%20funciones%20de%20secretariado%20D.](https://apcpd.es/que-es-y-quienes-forman-el-grupo-de-trabajo-del-articulo-29/#:~:text=El%20Grupo%20de%20Trabajo%20del%20Art%C3%ADculo%2029%20(GT%2029)%2C,que%20realiza%20funciones%20de%20secretariado%20D.)

7. BBC News Mundo. *El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres*. 11/10/2018. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45823470>
8. Beta Legal. Directiva (UE) 2024/2831 sobre mejora de condiciones laborales en plataformas. 2024. Disponible en: <https://betalegal.com/blog/directiva-ue-2024-2831-mejora-condiciones-laborales/>
9. Comisión Europea. *Ley de IA*. 2024. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/regulatory-framework-ai>
10. De Heredia Ruiz, I. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Blog de derecho del trabajo y seguridad social. 31/01/2025. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-44/#directiva>
11. Diallo, I. *The Machine Fired Me No human could do a thing about it!*. 17/06/2018. Disponible en: <https://idiallo.com/blog/when-a-machine-fired-me>
12. Faes, I. (2020). *¿Despido improcedente? Cuatro conductores llevan a Uber a los tribunales en Holanda tras despedirles su algoritmo*. El economista. 31/10/2020. Disponible en: <https://www.eleconomista.es/legislacion/noticias/10860771/10/20/Despido-improcedente-Cuatro-conductores-llevan-a-Uber-a-los-tribunales-en-Holanda-tras-despedirles-su-algoritmo.html>
13. Fundación Mujeres. *La violencia y Acoso Laboral en Europa: Causas e impactos*. Observatorio Violencia. 30/3/2017. Disponible en: <https://observatoriovioencia.org/la-violencia-y-acoso-laboral-en-europa-causas-e-impactos/>
14. Giraldo, V. *Conoce las Soft Skills y su importancia en el desarrollo profesional con 11 ejemplos*. Rockcontent Blog. 10/02/2020. Disponible en: <https://rockcontent.com/es/blog/soft-skills/>
15. Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñeiro, M. *El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores (I)*. Pwc. 17/07/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>
16. Guzmán, M., Calvo, J., Rodríguez-Piñeiro, M. *Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio*. Pwc. 18/11/2024. Disponible en: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/se-ha-publicado-la-directiva-de-trabajadores-de-plataformas-un-paso-adelante-en-el-derecho-antidiscriminatorio/>
17. Instituto Nacional de Estadística (INE). *Empresas con 10 o más empleados: Las TIC en las empresas (primer trimestre de 2021) por agrupación de actividad económica (excepto CNAE 56, 64-66 y 95.1) y tamaño de la empresa, Inteligencia Artificial*. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49863>
18. International Bussiness Machines. *¿Qué es la industria 4.0?*. sf. Disponible en: <https://www.ibm.com/es-es/topics/industry-4-0>.
19. IT User. *¿Por qué no todas las empresas utilizan la inteligencia artificial para salir adelante?*. Centro de Recursos IT User. 21/01/2022. Disponible en:

- <https://discoverthenew.ituser.es/predictive-analytics/2022/01/por-que-no-todas-las-empresas-utilizan-la-inteligencia-artificial-para-salir-adelante>
20. Jiménez, M. (2020). *Amazon se abre a subcontratar estaciones logísticas en España para impulsar su negocio*. Cinco Días. 13/01/2020. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/01/10/companias/1578687871_014823.html
 21. Moratal Romeu, L. *El nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y su impacto en la gestión de recursos humanos*. Universidad Isabel I. 12/07/2024. Disponible en: <https://www.ui1.es/blog-ui1/el-nuevo-reglamento-europeo-de-inteligencia-artificial-y-su-impacto-en-la-gestion-de-recursos-humanos>
 22. Olmo, J. M. *Amazon forzó el despido de un trabajador de un almacén de Asturias por coger 4 mascarillas*. El confidencial. 12/07/2024. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/espana/2021-10-11/amazon-empleado-asturias-coger-4-mascarillas-para-protegerse_3304574/
 23. Pérez, E. *"Nos monitorizan y supervisan robots": Amazon despide a miles de trabajadores por no cumplir con las cuotas de productividad*. Xataka. 26/04/2019. Disponible en: <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/nos-monitorizan-supervisan-robots-amazon-despide-a-miles-trabajadores-no-cumplir-cuotas-productividad>
 24. Pérez, S. *Publicada la Directiva sobre mejora de las condiciones laborales en plataformas*. Centro de Estudios Financieros (CEF). 11/11/2024. Disponible en: <https://www.laboral-social.com/directiva-plataformas-digitales-trabajo-mejora-condiciones-laborales>
 25. Red Hat. (2023). *¿Qué es el Internet de las cosas (IoT)?*. 20/01/2023. Disponible en: <https://www.redhat.com/es/topics/internet-of-things/what-is-iot>
 26. Restauración News. *Deliveroo firma un acuerdo con Aso Riders*. 16/07/2018. Disponible en: <https://restauracionnews.com/2018/07/deliveroo-firma-acuerdo-aso-riders/>
 27. Sánchez Díaz, M. (2021). *¿Qué son los riders y cuál es su normativa?*. ATurnosBlog. 21/10/2021. Disponible en: <https://blog.aturnos.com/2021/10/que-son-los-riders-y-cual-es-su-normativa/>
 28. Zuazo, N. (2018). *La injusticia de los algoritmos: Por qué las matemáticas pueden ser inhumanas*. La Nación. 26/10/2018. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/atencion-algoritmos-que-matematicas-pueden-generar-injusticias-nid2185537/>

9. ANEXO: JURISPRUDENCIA.

1. STC (88/1985) de 19 de Junio 1985.
2. STC (99/1994) de 11 de Abril 1994. /04/1994 (99/1994).
3. STS 22 de diciembre 2000 (rec. 4317/2000)
4. La STSJ Cataluña 11-12-20, rec. 50/20 de 12 de Mayo de 2011.

5. STJUE del 17 de marzo 2015
6. STSJ (1149/2017) sala de lo social de Granada de 19 de octubre de 2017
7. STS 766/2020 15 septiembre 2020 (Rec 528/2018)
8. La STSJ Galicia 26 de diciembre 2019 (rec. 30/2019)
9. STS 6 de mayo 2020 (rec. 2414/2017)
10. Jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo sobre la laboralidad de los repartidores. Sentencia TS Pleno de 25 Septiembre de 2020.
11. Sentencia del Tribunale Ordinario di Bologna 2949/2020 de 31 de diciembre de 2020.
12. STSJ de Galicia 15 de febrero de 2021(rec. 4586/2020)
13. Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, 6/2022 de 17 de enero de 2022