

LA APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: UNA BUENA NOTICIA

MARÍA BELÉN CARDONA RUBERT

NET21 NÚMERO 17, marzo 2024

Que la presidencia española del Consejo Europeo finalizara sin la aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales fue, sin duda, una mala noticia para los derechos de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea.

La no confirmación del acuerdo provisional entre el Consejo y el Parlamento Europeo, en la Coreper I (Comité de Representantes de los Estados Miembros), por falta de quorum, sumió a muchos en la melancolía de lo que podía haber sido y no fue. Quedaba así la incógnita en el aire sobre si bajo la presidencia belga las cosas podrían ser distintas. Y he aquí que, en contra de lo que pareciera la victoria de los postulados neoliberales y/o conservadores de determinados estados y, sobre todo, del alineamiento con el posicionamiento del lobby del sector de las plataformas digitales, recién iniciada la presidencia belga, se desbloquea la norma y se alcanza el acuerdo para su aprobación.

Culmina, así, satisfactoriamente el particular vía crucis que ha supuesto la tramitación de esta importante norma. El cambio de posición de Estonia y Grecia ha propiciado la aprobación de la Directiva, pese a la abstención de Alemania y el voto en contra de Francia.

Para alcanzar dicho acuerdo, sin duda, ha resultado imprescindible realizar concesiones. Despejar las reticencias de los estados que se oponían a ella no ha sido tarea fácil y ha comportado una rebaja en la ambición del acuerdo inicial. En cualquier caso, hay que felicitar de la aprobación de la Directiva que constituye el primer acto legislativo de la UE que regula la gestión algorítmica en el lugar de trabajo y establece normas mínimas de la UE para mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores de plataformas en toda la UE.

No podía ser de otra manera, lo contrario hubiera supuesto defraudar las expectativas de armonización de las regulaciones de los estados miembros de la UE de un fenómeno que según estimaciones alcanzará los 43 millones de personas empleadas en el año 2025, con indudables repercusiones económicas.

Se consigue así reforzar la dimensión social de la Unión Europea y alejar la imagen de debilidad que las instituciones europeas estaban propiciando frente a los condicionantes económicos de poderes privados. Se ve reforzado, ahora, el papel impulsor de la UE para mejorar, con carácter general, las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas y, en particular, para garantizar la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en ese ámbito.

A partir de ahora corresponderá a los estados miembros, proceder a la adopción de medidas específicas destinadas a ser normas mínimas para todos los estados de la Unión y garantizar, así, la mejora de la seguridad jurídica y la obtención de unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea,

La aprobación de la Directiva supone consolidar el proceso de convergencia que paulatinamente, en el contexto de los países europeos, se ha ido dando en el entorno de las plataformas digitales. En dicho proceso, el aspecto más controvertido de la Directiva y que más obstáculos ha encontrado, a lo largo de su tramitación, ha sido la convergencia hacia la consideración como laboral de la prestación de servicios desarrollada en los entornos de las plataformas digitales. La introducción de una presunción de relación laboral a partir de la existencia de una serie de condiciones que, convergiendo algunas de ellas, la generarían, decae.

La norma española, la Ley 12/2021, de 28 septiembre, materializa en nuestro ordenamiento la orientación hacia la condición laboral de la relación de servicios de los repartidores al servicio de plataformas digitales, mediante la presunción de laboralidad, y los derechos informativos de los comités de empresa en torno a la gestión algorítmica de las decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Por lo que respecta a la orientación hacia la existencia de contrato de trabajo, con la aprobación de la Directiva se abre la oportunidad de que la previsión que en la Directiva amplía el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad a todas las plataformas digitales pueda incidir en la Ley española que la restringe exclusivamente a las plataformas de reparto. Es decir, se obtiene la apoyatura para formular una propuesta de mayor alcance subjetivo en el ordenamiento interno español.

Por otra parte, la Directiva permite hacer frente al reto de afrontar la opacidad, la complejidad, el sesgo, cierto grado de imprevisibilidad y un comportamiento parcialmente autónomo de ciertos sistemas de IA, para garantizar su compatibilidad con los derechos fundamentales, sin que ello implique, en ningún caso, obstaculizar el desarrollo tecnológico, ni aumentar de manera desproporcionada el coste de introducir soluciones de inteligencia artificial en el mercado.

La Directiva es la primera aproximación general a la gestión algorítmica del poder de dirección y del poder disciplinario por parte de la empresa en los entornos de plataformas digitales. El texto apuesta por una regulación holística de la dirección automatizada de las decisiones laborales, aunque no la consigue totalmente, porque quedan al margen importantes aspectos que constituyen el contenido del contrato de trabajo.

Con la aprobación de la Directiva se atienden, también, los retos de la privacidad, la protección de datos y el habeas data, que constituyen otro gran campo temático de su texto. La persona que trabaja a través de plataformas se ve sometida a un intenso control, precisamente, a causa de la aplicación que da sustento a su relación de servicios, y que es consustancial a esta forma de trabajar. La garantía de los derechos fundamentales concernidos a causa de esa monitorización real o potencial exige, por consiguiente, el establecimiento de unas reglas que se aproximan en el texto de la Directiva.

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

Desde ese punto de vista la Directiva arma un sistema cuya finalidad es proporcionar garantías a la posición del trabajador de plataformas digitales, rebajando, en la medida de la posible, la excesiva vulnerabilidad frente a la plataforma. En el centro de dicho sistema se coloca la garantía de la intervención humana en un sistema con capacidad de generar de manera ordinaria decisiones automatizadas determinantes para la vida profesional de los trabajadores. La normativa laboral española recoge una previsión específica relativa a la intervención de los representantes de los trabajadores y la gestión empresarial algorítmica. Así se reconoce en el art. 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que consagra su derecho a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las

condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Esta previsión probablemente sea insuficiente para garantizar un papel activo en la defensa de los derechos de los trabajadores y haya que aspirar a modelos que tengan más en consideración los derechos colectivos de trabajadores y, por tanto, su acción sea más trascendente, pero, sin embargo, va un paso por delante de la Directiva, en esta materia.

Otro de los eslabones más débiles en cuanto a las condiciones laborales del trabajo en las plataformas, que ahora podrá disponer de una regulación armonizada se refiere a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores están sometidos, habitualmente, a intensos índices de estrés y en el desempeño de su actividad están expuestos exponencialmente a riesgos que pueden perjudicar su salud física y emocional. Con frecuencia están sometidos a inadmisibles ritmos de trabajo, a jornadas que se alargan más allá de lo pactado y retribuido y en la que desaparecen o se diluyen los tiempos de descanso, en los que el reconocimiento de su derecho a la desconexión digital resulta una utopía. Es por ello por lo que el legislador europeo se preocupa por ofrecer en su norma una protección específica de la seguridad y salud de los trabajadores. En esta regulación converge el activismo de la OIT, tanto en sus grandes declaraciones fundamentales como en su actividad normativa más reciente, con un evidente giro de la política preventiva hacia ciertos riesgos característicos de los nuevos entornos productivos.

Es tangible el rango recobrado por la seguridad y salud en el trabajo como derecho esencial y central de la prestación de servicios. Que la Directiva se refiera a él con una importante dedicación, pone de relieve que no puede ser obviado nunca, cuando se regulen las nuevas formas de trabajar y los nuevos escenarios productivos. Sería sencillo limitarse a afirmar que los riesgos psicosociales han ganado espacio y a ellos se dedica creciente atención, pero habría que añadir que se insinúan otros derivados más bien de formas de vida poco saludables. La Directiva introduce previsiones tendentes a preservar de manera efectiva la seguridad y salud de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones y características de estos contextos en los que se identifican riesgos específicos de orden físico y mental, con causa en la excesiva presión derivada de la decisión algorítmica.

Para finalizar, es importante señalar que quizás uno de los valores más importantes de la nueva Directiva y sin que, en absoluto, pueda menospreciarse que regule el trabajo en plataformas digitales, consiste en la *vis expansiva* que pueden tener sus reglas, en una realidad productiva en la que el *big data*, la gestión algorítmica y las decisiones automatizadas de impacto colectivo o *ad personam* configuran un triángulo que pugna por transformar cualitativamente la subordinación, para consolidarla hacia el futuro como elemento configurador esencial de la relación laboral.

En definitiva, es momento de felicitarnos con la nueva norma y de explorar las posibilidades que abre para los trabajadores de plataformas digitales y eso ahora recae en la responsabilidad de los estados miembro de la UE que dispondrán de un plazo de dos años para hacer efectiva la transposición de la misma a sus ordenamientos internos.

NET21