

Coto a la gestión algorítmica en la Directiva de Plataformas

PRESENTACIÓN

El arribo de las plataformas digitales de reparto - hace ya una década - supuso uno de los ataques más furibundos y ominosos a los derechos de las personas trabajadoras que se recuerdan. La precariedad y la explotación modulada por un taylorismo digital salvaje, la negación sistemática de la relación laboral, la destrucción de las líneas que separaban tiempo de trabajo del tiempo de descanso, la dislocación de la privacidad y la dignidad mediante el abuso de la vigilancia tecnológica, la desvinculación por los riesgos físicos y psicosociales anejos, una retribución irrisoria y caprichosa, la espoliación de las personas migrantes o el empleo del neolenguaje para encubrir una indigna secuencia de prácticas ilegales (desconexión en vez de despido; economía colaborativa en vez de economía extractiva) fueron algunas de las prácticas atentatorias contra el derecho del trabajo de las que hicieron bandera estas plataformas; el deplorable paradigma de lo que supone una transformación digital sin regulación ni perspectiva humana.

La oposición sindical a este modelo de explotación, que no sólo afectaba a las citadas plataformas de reparto, sino que amenazaba con extenderse a todos los sectores, se centró, en un primer momento, en el reconocimiento de la laboralidad de todos los riders.

Después de una ardua pugna en los tribunales abanderada por UGT desde un inicio, el Supremo determinó la relación laboral entre personas trabajadoras y plataformas, germen de la actual ley rider y rampa de lanzamiento de la norma europea que analizamos parcialmente en esta nota.

Aunque la disputa sobre la laboralidad de los y las repartidoras mantiene coletazos inadmisibles, la citada ley europea contiene novedades en otro aspecto fundamental: la gestión algorítmica del trabajo en plataformas.

Por tanto, y complementariamente a la constatación de la relación laboral entre personas trabajadoras y plataforma de reparto, aspecto bien definido en nuestra legislación y que la norma europea viene a confirmar y ampliar (la presunción de laboralidad se extiende así a cualquier tipo de plataforma digital), es preciso conocer las nuevas exigencias que conlleva la Directiva de personas trabajadoras de plataformas digitales (DPTPD), de gran calado en términos de transparencia, supervisión y vigilancia en la gestión mediante algoritmos en los flujos de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas.

UGT 



Objetivo, entrada en vigor y desarrollo de la DPTPD

El objetivo de la Directiva, más allá de la "correcta determinación de su situación laboral [de los trabajadores de plataformas]" es garantizar "la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas ". Los Estados Miembros de la Unión deberán transponer esta directiva como máximo, dos años después su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea .

Para alcanzar dicho objetivo de "transparencia, equidad y rendición de cuentas" se especifican tres grandes vectores :

1) Garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas tengan, o puedan obtener, la situación laboral correcta a la luz de su relación real con la

plataforma digital y reciban acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables.

2) Garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas.

3) Aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidas las que operan a través de las fronteras.

Estos tres aspectos se desarrollan en el Capítulo III. Gestión algorítmica, que pasamos a comentar a continuación.

Transparencia en los sistemas automatizados

A partir de la entrada en vigor de la DPTPD, todas las plataformas digitales tendrán que informar sobre el funcionamiento y las características de sus sistemas automatizados, subdivididos en dos categorías:

- **Sistemas automatizados de supervisión:** aquellos que se emplean para controlar, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo. Algunos ejemplos que entrarían en esta categoría serían la "asignación de tareas, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la imposición de sanciones ".
- **Sistemas automatizados de toma de decisiones:** aquellos relacionados con la toma o apoyo para la toma de decisiones vinculadas a las condiciones de trabajo. Algunos ejemplos que entrarían en esta categoría son "el acceso de las personas que realizan trabajo en plataformas a las tareas asignadas, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, la promoción y la situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta, de esas personas ".

Conforme a esta división, el artículo 6 de la Directiva clarifica que información deben recibir los trabajadores de plataformas. Así, para ambos sistemas se deberá dar cuenta de la siguiente información:

- **Sistemas automatizados de supervisión**
 - Qué sistemas están en uso para este fin, o cuales se van a introducir.
 - Las acciones que están siendo supervisadas o controladas.
- **Sistemas automatizados de toma de decisiones**
 - Qué sistemas están en uso para este fin, o cuales se van a introducir.
 - Las decisiones afectadas por dichos sistemas.
 - Los parámetros que usan, incluyendo datos personales de la persona trabajadora de plataformas.
 - Las motivaciones que llevan a "restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, o de cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o que tenga efectos similares".

Toda esta información se aportará no más tarde del primer día de trabajo, o en caso de cambios sustanciales en las condiciones de trabajo o siempre que el trabajador/a así lo solicite. La información se entregará en formato electrónico y se presentará "de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo ", entregando copia del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores cuando así lo requiera .

Supervisión humana en los sistemas automatizados

Para cumplir con los requerimientos antedichos de transparencia en las decisiones automatizadas, la supervisión de las mismas por parte de una persona se convierte en un aspecto vital, que el considerando 35 y el artículo 7 de la Directiva concretan fehacientemente.

El considerando aludido confirma que “las plataformas digitales deben supervisar y evaluar periódicamente el impacto que tienen las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo.

El artículo 7 lo desarrolla obligando, por una parte, a los Estados a que “supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones”, y por otra, exigiendo a las plataformas a que evalúen “los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones

para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales”.

Además de la evaluación en riesgos psicosociales, se estipula una prohibición: los sistemas automatizados no podrán ejercer una presión indebida ni se podrá poner en riesgo su salud física o mental .

Para finalizar, todas estas prerrogativas quedarían en agua de borrajas sin personas que acaten y desarrollen esta función de supervisión y control humano. En consecuencia, se exige a las plataformas digitales que “garanticen recursos humanos suficientes para supervisar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados”, dotándoles de “la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función” y estando siempre protegidos de represalias por parte de su empleador .

Explicabilidad de las decisiones

Bajo el título de Revisión humana de decisiones importantes, el artículo 8 establece el derecho de las personas trabajadoras de plataformas a recibir explicaciones sobre aquellas decisiones tomadas por un software que afecten a sus condiciones de trabajo. En consecuencia, la plataforma estará en la obligación aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos que secundan tales decisiones .

Para conseguirlo, las plataformas deberán asignar a una persona de contacto con la que podrán “debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión”. Dichas personas - tal y como ya hemos visto en el artículo 7- deberán acreditar la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

Los tipos de decisiones amparadas por este derecho son “restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o cualquier decisión con efectos similares” y las citadas explicaciones se aportarán por escrito .

Cuando exista una discrepancia con la explicación entregada por escrito, la persona trabajadora de plataformas podrá solicitar una revisión, que será respondida motivada y sin demora. Finalmente, si la decisión, una vez explicada, vulnera el derecho del trabajador, la plataforma deberá rectificarla de inmediato.

Información, consulta y representación legal

Los Representantes de las personas trabajadoras adquirimos un rol fundamental en esta Directiva. Hasta tal punto es así que la exposición de motivos afirma que la norma busca “promover el diálogo social sobre la gestión algorítmica”.

A ello se dedican tres artículos (nueve, catorce y quince) y varios considerandos (destacar el 44 y 45) que, a modo de resumen, indican lo siguiente:

- El artículo 9 declara la garantía de información y consulta que tienen los representantes de los trabajadores ante las plataformas de trabajo. Dichos representantes podrán recibir ayuda de expertos, que ellos seleccionarán para formular dictámenes específicos y cuya remuneración correrá a cargo de la plataforma si cuenta con más de quinientas personas trabajadoras.

- El artículo 14 estipula que la RLT podrá actuar en nombre de cualquier trabajador/a de plataformas, o en representación de un colectivo de personas, cuando así lo soliciten .
- El artículo 15 establece que las plataformas deberán confeccionar un canal de comunicaciones digital entre empleados y sindicatos dentro de la propia infraestructura de la plataforma (o app).

Protección de datos de las personas trabajadoras de plataformas

Aunque la protección de los datos de las personas trabajadoras de plataformas (y por ende, de todo lo referido a la intimidad, privacidad y dignidad) sea tratada de forma transversal por la Directiva , conviene reseñar su tratamiento para vislumbrar cómo con la nueva norma protege a las personas trabajadoras de plataformas en esta materia.

Así, el considerando 48 anuncia una especial protección ante posibles transgresiones de la intimidad, como capturar datos fuera de la jornada o de carácter emocional: "Las plataformas digitales no deben tratar datos personales relativos a los trabajadores de plataformas que no estén intrínsecamente conectados con la ejecución de su contrato ni sean estrictamente necesarios para ese fin. Esto incluye datos sobre conversaciones privadas y sobre el estado de salud, psicológico o emocional del trabajador de plataforma, así como cualquier dato cuando el trabajador no esté

ofreciendo o realizando trabajo en plataformas "; una cuestión que el artículo 6.5 concreta, impidiendo a las plataformas digitales realizar las siguientes acciones:

- a) no tratarán ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de plataforma;
- b) no tratarán ningún dato personal relacionado con la salud del trabajador de plataforma, excepto en los casos a que se refiere el artículo 9, apartado 2, letras b) a j), del Reglamento (UE) 2016/679;
- c) no tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas;
- d) no recogerán datos personales cuando el trabajador de plataforma no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas.

Conclusiones

A luz de todo lo expuesto, es evidente que la nueva Directiva rider europea supone un punto de inflexión para las personas trabajadoras de plataformas digitales.

Si hasta la fecha la gestión algorítmica de la relación laboral en las plataformas digitales estaba únicamente amparada por el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores , que limitaba su rol a la información y consulta, la promulgación de esta Directiva abre un escenario completamente diferente.

Por un lado, la Directiva amplía su radio de acción a cualquier plataforma digital, sea de reparto a domicilio o de cualquier otra índole , como el sector del transporte (por ejemplo, Uber o Cabify), el de ayuda y cuidados a domicilio (Cuideo, Cuidum), de alquiler de recursos freelance (Mechanical Turk, Monster, Upwork), hostelería (Hosteleo), creación de contenidos (Lowpost), relaciones académicas (SuperProf) y un larguísimo etcétera de plataformas, actuales o por aparecer.

Por otra parte, la profundidad regulatoria de la nueva norma, que eleva exponencialmente las exigencias de transparencia y vigilancia, multiplica las garantías ante decisiones arbitrarias o inexplicables y empodera, tanto a las personas trabajadoras como a sus representantes, conlleva el fin de una época de inexplicables abusos y desmanes.

Aunque dos años sea un periodo de adaptación excesivamente largo, conviene ir interiorizando el contenido de la nueva directiva, instando a las empleadoras a su estricto cumplimiento con la menor demora posible, apoyándose siempre en un fluido ejercicio de diálogo social y negociación colectiva.

