

Grau en Dret
Treball de fi de Grau (21067/22747)
Curs acadèmic 2022-2023

LES REPERCUSSIONS JURÍDIC-LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

Arnau Salvadó Torres
NIA: 216891

Tutor del treball:
Dr. Francisco Andrés Valle Muñoz



DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, *Arnau Salvadó Torres*, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic autor, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autor/a de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Signatura

Arnau Salvadó Torres

Barcelona, 10 maig de 2023

RESUM DEL TREBALL

La irrupció de les plataformes digitals en el mercat laboral ha forçat a modificar els principis del Dret del Treball. En aquest estudi es tracten principalment dues qüestions. En primer lloc, el reconeixement de la presumpció de laboralitat en les relacions contractuals en plataformes digitals de repartiment. Aquest principi assumeix que els treballadors que presten serveis per a una plataforma digital són considerats empleats i, per tant, tenen reconeguts els drets laborals bàsics. Així, s'explora com la nova Proposta de Directiva europea té com a objectiu harmonitzar la presumpció per a incloure en els treballadors que no estan protegits per la normativa laboral i els seus efectes sobre el Dret del Treball espanyol.

En segon lloc, s'estudia com encaixar la regulació en matèria de prevenció de riscos laborals i drets col·lectius en l'àmbit de les plataformes digitals. D'una banda, els treballadors de les plataformes fan tasques que poden comportar riscos per a la seva salut i seguretat, com per exemple l'estrès laboral i la necessitat d'estar constantment connectats al telèfon mòbil, dels quals han de ser protegits. I, també es discuteix com adaptar la normativa laboral per a permetre als treballadors de les plataformes digitals organitzar-se col·lectivament, amb especial atenció al dret a la informació i consulta.

ABSTRACT

The emergence of digital platforms in the labour market has transformed the principles of labour law. Two main topics are covered in this study. Firstly, the recognition of the presumption of employment in contractual relations on digital platforms. This principle assumes that workers providing services for a digital platform are considered employees and therefore have basic employment rights recognised. And, it is explored how the new proposal for a European Directive aims to harmonise the presumption to include workers who are not protected by labour law and its effects under the Spanish regulation.

Secondly, it is a question of how the regulation on the prevention of occupational risks and collective rights in the area of digital platforms should be brought into play. On the one hand, workers on digital platforms perform tasks that may involve health and safety risks, such as work stress and the need to be constantly connected to the mobile phone. However, it has also been discussed how to adapt the labour law to enable workers on digital platforms to organise themselves collectively, with special attention to the right to information and consultation.

Índex

1. INTRODUCCIÓ: LA “UBERITZACIÓ” DEL MERCAT DE LABORAL I EFECTES SOBRE EL DRET DEL TREBALL	5
1.1. CANVIS AL MERCAT LABORAL CAUSATS PER LES PLATAFORMES DIGITALS	5
1.2. LA ORGANITZACIÓ DEL TREBALL A TRAVÉS DE PLATAFORMES DIGITALS	7
1.2.1. Plataforma com a ‘servei de la societat de la informació’	8
1.2.2. Plataforma com a prestadora de servei	8
2. PRESUMPCIÓ DE LABORALITAT: ANÀLISI DE LA ‘LLEI RIDER’ I APLICACIÓ AL BINOMI ENTRE TREBALLADOR ASSALARIAT I AUTÒNOM..	10
3. LA PROPOSTA DE DIRECTIVA EUROPEA: NOVETATS I IMPLICACIONS .	12
3.1. EFECTES DE LA PROPOSTA DE DIRECTIVA SOBRE LA PRESUMPCIÓ DE LABORALITAT.....	12
3.2. PREVISIONS EN MATÈRIA DE RISCOS LABORALS I DRET A LA INFORMACIÓ	13
4. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS.....	15
4.1. RISCOS ESPECÍFICS DEL TREBALL EN PLATAFORMES	15
4.2. ENCAIX DE LA NORMATIVA ESPANYOLA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	18
4.2.1. Aplicació de la Llei de Prevenció de riscos Laborals	19
4.2.2. Aplicació de la Llei d’Emprenedoria i Treball Autònom	20
5. DRETS LABORALS COL·LECTIUS AL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS.....	21
5.1. EL DRET COL·LECTIU A LA INFORMACIÓ I CONSULTA.....	23
5.2. IMPLICACIONS SOBRE LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA	25
5.2.1. El sistema de representació unitària i les seves implicacions	25
5.2.2. El sistema de representació sindical i les seves implicacions.....	26
5.3. EL DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	28
5.4. L’EXERCICI DEL DRET DE VAGA.....	29
6. CONCLUSIONS: SÍNTESIS DELS RESULTATS I IMPLICACIONS PER ALS DRETS LABORALS I LA PROTECCIÓ DELS TREBALLADORS EN EL MERCAT LABORAL DIGITAL	30
7. BIBLIOGRAFIA.....	32

1. INTRODUCCIÓ: LA “UBERITZACIÓ” DEL MERCAT DE LABORAL I EFECTES SOBRE EL DRET DEL TREBALL

1.1.CANVIS AL MERCAT LABORAL CAUSATS PER LES PLATAFORMES DIGITALS

La ‘uberització’ del mercat és fruit de la implantació de les plataformes digitals al model d'economia col·laborativa. Aquest sistema es basa en la creació de plataformes en línia que faciliten l'intercanvi de béns o serveis entre individus¹. D'ençà que l'any 1995 *eBay* va crear un mercat en línia que connectava l'oferta i la demanda mitjançant una plataforma de subhasta, l'economia col·laborativa s'ha expandit a molts altres sectors econòmics. Per això, l'any 2021, l'Organització Internacional del Treball (OIT) va estimar que el nombre de plataformes digitals havia crescut de 128 a 611 en la darrera dècada i que el 22% operaven en el mercat europeu².

Les noves tecnologies han automatitzat tasques no rutinàries, com la conducció o traducció³, però els efectes de la incorporació de la intel·ligència artificial sobre l'ocupació encara són indeterminats. L'objectiu d'aquest estudi és analitzar alguns dels aspectes més rellevants de la desregulació del Dret del Treball que han aparegut amb la ‘quarta revolució industrial’.

L'any 2017 es va publicar el ‘Pilar Europeu de drets socials’ per assolir una ocupació eficient i respondre als desafiaments actuals fomentant formes de treball innovadores i per compte propi⁴. El principi cinquè estableix que “amb independència del tipus i de la duració de la relació laboral, els treballadors tenen dret a un tracte just i equitatiu en matèria de condicions de treball i accés a la protecció social i a la formació”, ja que la Comissió Europea vol fomentar l'economia col·laborativa com una eina per crear noves oportunitats laborals, flexibilitzar els contractes, crear noves fonts d'ingressos⁵ i desenvolupar un mercat més sostenible⁶.

¹ Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu, *Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI*, 2014.

² Dictamen de la Organització Internacional del Treball, *Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action*, 2021.

³ PIETER DE GROEN, W.; LENEARTS, K.; BOSCH, R.; PAQUIER, F., *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, ed. Comissió Europea Econòmica i Social, 2017, pàg. 26 i ss.

⁴ Dictamen del Consell de la Unió Europea, *Proclamación interinstitucional sobre el pilar Europeo de Derecho sociales*, 2017.

⁵ Dictamen del Consell de la Unió Europea, *Proclamación interinstitucional sobre el pilar Europeo de Derecho sociales*, 2017.

⁶ CUENA CASAS, M., “La contratación a través de plataformas intermediarias en línea”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Madrid, vol. 12, n.º 2, 2020, pàg. 283 i ss.

Empreses com *Uber*, *Cabify* o *Amazon Mechanical Trunk* han desenvolupat models de negoci *on-demand* que es distancien del posicionament de la Comissió. En concret, utilitzen mà d'obra de baixa qualificació per prestar serveis esporàdics i remunerats per cada micro tasca⁷. Això, i la desaparició del concepte 'treballador'⁸ han precaritzat les condicions dels treballadors amb rendes més baixes, augmentant la inseguretat al lloc de treball o acabant amb beneficis socials⁹.

La reestructuració del mercat ha provocat un augment dels litigis en relació amb el reconeixement de la laboralitat. Molts tribunals han sentenciat en favor del prestador de serveis, amb independència del *nomen iuris* atorgat per les parts a la relació contractual. Per exemple, a Anglaterra, en el cas *Aslam v Uber*¹⁰, la Cort Suprema va reconèixer la laboralitat dels treballadors d'*Uber* quan van reclamar la seva elegibilitat dins del sistema de protecció de l'ocupació.

A Espanya, el Tribunal Suprem també va declarar la naturalesa laboral de la relació entre *Glovo* i els seus treballadors¹¹. Conseqüentment, l'any 2021 es va aprovar la 'Llei Rider'¹², que presumeix la "laboralitat en les activitats de repartiment o distribució de qualsevol classe de producte o mercaderia, quan l'empresa exerceix les facultats d'organització, direcció i control, mitjanant la gestió algorítmica del servei o de les condicions de treball, a través d'una plataforma digital"¹³. Tanmateix, s'exclou l'aplicació als prestadors de serveis en plataformes digitals no definits com a 'riders'.

La falta d'aprovació d'una llei aplicable a totes les plataformes digitals es deu a l'objectiu de mantenir el suport tant de la patronal com dels sindicats majoritaris. Per això, molts prestadors de serveis continuen estant desprotegits, ja que únicament els és d'aplicació l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET) si la relació contractual compleix els requisits de la presumpció

⁷ KERIKMÄE, T.; KAJANDER, A., "Trabajadores de la economía gig en la Unión Europea: hacia un cambio en su clasificación jurídica", *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, n.º 131, 2022, pàg. 117 i ss.

⁸ KERIKMÄE, T.; KAJANDER, A., "Trabajadores de la economía gig en la Unión Europea: hacia un cambio en su clasificación jurídica", ob. cit. pàg. 117 i ss.

⁹ AZAR, J., "Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy", *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. 27, n.º 3, 2020, pàg. 409 i ss.

¹⁰ Decisió de la *United Kingdom Supreme Court* de 2021, assumpte *Aslam v Uber*, n.º 407.

¹¹ Sentència del Tribunal Suprem núm. 805/2020, Sala de lo Social, Secció 4ª, Rec. N.º 4746/2019, de 25 de setembre de 2020 (Magistrat Ponent: Juan Molins García-Atance).

¹² Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

¹³ Preámbulo de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

de laboralitat de l'article 1.1 ET. En cas contrari, quedaran subjectes al contingut del règim d'autònoms o TRADE.

Fruit de la disparitat de resolucions judicials a cada estat membre, el Parlament Europeu i el Consell van presentar l'any 2021 una Proposta de Directiva, relativa a la millora de les condicions laborals al treball en plataformes (en endavant, Proposta de Directiva). L'objectiu és harmonitzar les diferències normatives i jurisprudencials i promoure la protecció dels treballadors en plataformes digitals.

L'element central de la Proposta de Directiva és acordar una definició de presumpció de laboralitat en l'àmbit de les plataformes digitals. Però, també s'introdueixen previsions en matèria de protecció de la seguretat i salut dels treballadors i sobre la promoció del dret a la informació. A més, estableix les bases sobre transparència i protecció de dades personals. Per això, la Proposta de Directiva ha esdevingut l'element central del debat en Dret del Treball i en la lluita contra la precarietat de l'economia *on-demand*.

En l'àmbit espanyol, el treball via plataformes digitals està conformat per un binomi entre els 'riders' i els altres treballadors en plataformes. Amb la 'Llei rider', els primers sempre són reconeguts com a treballadors assalariats de l'empresa prestadora del servei. Per altra banda, els altres només ho seran quan la relació contractual amb l'empresa no violi els requisits normatius i jurisprudencials.

Fins el dia d'avui, la jurisprudència s'ha centrat en discutir sobre la condició de laboralitat. En virtut de la disparitat de decisions, la nova Proposta de Directiva harmonitza la definició de laboralitat i imposa els principis reguladors en matèria de prevenció de riscos laborals i dret a la informació i consulta dels treballadors.

1.2.LA ORGANITZACIÓ DEL TREBALL A TRAVÉS DE PLATAFORMES DIGITALS

L'objectiu d'aquest apartat és delimitar el concepte de plataforma que millor encaixa amb aquest treball, ja que en un primer moment les plataformes digitals van defensar que eren prestadores d'un servei de la societat de la informació, però *a posteriori* algunes resolucions

judicials les han considerat operadores d'un sector econòmic¹⁴ i, per tant, s'haurien de regular per la normativa aplicable a aquest sector.

1.2.1. Plataforma com a 'servei de la societat de la informació'

Les plataformes de la societat de la informació són models de negoci que actuen com a intermediaris en la interacció entre usuaris sense 'incidir en la prestació del servei de forma directa'¹⁵. Són classificades com *plataformes d'allotjament d'anuncis* que publiquen informació sobre els participants per tal d'assolir l'objectiu d'intercanvi d'un bé o servei entre iguals¹⁶.

Segons la Directiva 2015/153¹⁷, aquestes plataformes són: "tot servei prestat normalment a canvi d'una remuneració, a distància, per via electrònica i a petició individual d'un destinatari de serveis"¹⁸. La sentència del TJUE en el cas *Airbnb*¹⁹ també destaca que el seu objectiu és l'intercanvi d'una quantitat monetària i que només 'proporciona un instrument que facilita la conclusió del contracte en futures transaccions (...), que no resulta indispensable per portar a terme la prestació de serveis d'allotjament (...) donat que [arrendadors i arrendataris] disposen de molts altres mitjans (...) i [tampoc] determina o limita l'import sol·licitat pels arrendadors que utilitzen la plataforma'.

En definitiva, les plataformes actuen com a intermediàries de continguts facilitant la interacció entre usuaris, però l'activitat la porten a terme els usuaris a través de l'aplicació²⁰.

1.2.2. Plataforma com a prestadora de servei

Les plataformes que operen sota demanda actuen com a 'intermediàries materials en la prestació de serveis de la societat de la informació'²¹ amb un sistema de producció similar al de

¹⁴ SIERRA BENÍTEZ, E; "Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, n.º 1, 2023, pàg. 39 i ss.

¹⁵ GINÈS I FABRELLAS, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pàg. 134 i ss.

¹⁶ CUENA CASAS, M., "La contratación a través de plataformas intermediarias en línea", ob. cit. pàg. 283 i ss.

¹⁷ Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 09.09.2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentación técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información.

¹⁸ De la mateixa forma que ho defineix l'apartat a) de l'article segon de la "Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior".

¹⁹ Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 19 de desembre de 2019. Assumpte *Airbnb Ireland* (C-390/18).

²⁰ CUENA CASAS, M., "La contratación a través de plataformas intermediarias en línea", ob. cit. pàg. 283 i ss.

²¹ CUENA CASAS, M., "La contratación a través de plataformas intermediarias en línea", ob. cit. pàg. 283 i ss.

l'economia col·laborativa, però creant un mercat multilateral²² a través d'una aplicació informàtica que ofereix un servei directament als consumidors²³ prestat mitjançant el sistema de *crowdsourcing*²⁴.

La doctrina científica²⁵ defineix les set característiques de les *plataformes de transacció entre iguals* per entendre si gestionen de forma directa un servei: proporcionar la informació mínima i necessària per part dels prestadors del servei; establir sistemes de detecció i eliminació de comptes falsos, duplicats o inactius; utilitzar un sistema d'avaluació de les persones prestadores del servei; incidir sobre el preu final i altres condicions del servei que determinen la relació contractual; intervenir en la connexió de la oferta i la demanda i prohibir a les persones treballadores prestar serveis per a tercers.

Acumular algunes de les anteriors característiques seria suficient per concloure que la subcontractació de treballadors com autònoms podria de ser considerada frau de llei. Ara bé, també es necessari tenir en compte altres criteris per avaluar si s'està davant d'una relació laboral. Per exemple, la sentència del TJUE sobre l'assumpte *Uber*²⁶, va assenyalar que: “*el servei no es limita a connectar un conductor no professional que utilitza el seu propi vehicle amb una persona que vol fer un desplaçament urbà (...), sinó que el prestador d'intermediació crea alhora una oferta de serveis de transport urbà (...). Uber es basa en la selecció de conductors no professionals, als quals la societat proporciona una aplicació sense la qual no estarien en condicions de prestar serveis de transport (...), exerceix una influència decisiva sobre les condicions de les prestacions (...), estableix el preu màxim de la cursa (...) i controla la qualitat dels vehicles, així com el comportament dels conductors*”.

A més, en alguns casos, la legislació laboral ha exclòs *ad hoc* la relació laboral entre treballadors i plataformes com, per exemple, l'article 1.3.g) de l'ET estableix que el servei de transport de

²² Els mercats multilaterals es basen en la interconnexió de més de dos individus. Les plataformes creen una estructura triangular que connecta: la plataforma i el proveïdor; la plataforma i el consumidor; i al consumidor i al proveïdor.

²³ FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso *Deliveroo*”, *Revista Temas Laborales*, n.º 151, 2020, pàg. 193 i ss.

²⁴ El *crowdsourcing* és una modalitat lícita d'organització de la producció que implica la subcontractació per part de la plataforma a un nombre elevat de persones treballadores autònomes (via article 42.1 ET) per dur a terme micro tasques. Malgrat això, aquesta forma d'organització com a treball autònom és inviable perquè la plataforma interferirà en la prestació del servei per homogeneïtzar-lo internalitzant la relació laboral. Així ho constata en GINÈS I FABRELLAS, A. *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, ob. cit. pàg. 166 i ss.

²⁵ GINÈS I FABRELLAS, A. *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, ob. cit. pàg. 166 i ss.

²⁶ Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 20 de desembre de 2017. Assumpte *Asociación Profesional Élite Taxi v Uber Systems Spain* (C-434/15).

persones mitjançant vehicle propi que requereix d'autoritacions administratives mai podrà ser considerat una prestació de servei per compte aliè.

2. PRESUMPCIÓ DE LABORALITAT: ANÀLISI DE LA 'LLEI RIDER' I APLICACIÓ AL BINOMI ENTRE TREBALLADOR ASSALARIAT I AUTÒNOM

En aquest epígraf s'especifiquen els elements i condicions per entendre que la relació contractual via plataformes digitals és una prestació assalariada per compte d'altri. Per fer-ho s'utilitzaran els criteris jurisprudencials de la sentència de 25 de novembre de 2020 i el Reial decret llei 9/2021, que posteriorment es va convertir en la Llei 12/2021, de 28 de setembre (en endavant, 'Llei rider'). A més, s'estudia com canvia de presumció de laboralitat amb la Proposta de Directiva 2021/0414, relativa a la millora de les condicions laborals al treball en plataformes.

El model empresarial de les plataformes, que pretén reduir els costos empresarials, ha passat a facturar aproximadament uns 14.000 milions d'euros l'any 2020²⁷. Segons la Unió Europea, aproximadament 5,5 milions de treballadors podrien ser requalificats com treballadors per compte d'altri²⁸, ja que, fruit de la interpretació del TJUE, ara com ara, els tribunals nacionals són els encarregats de presumir la laboralitat²⁹. Aquest fet ha suposat que els criteris de laboralitat difereixin entre estats.

En l'àmbit espanyol, l'article 1.1 de l'ET estableix els següents criteris per presumir la laboralitat: s'ha de tractar d'una prestació personal i voluntària de serveis, de caràcter retribuït, per compte aliè, i depenent³⁰. Amb això, el Tribunal Suprem, en la sentència de 25 de novembre de 2020, va reconèixer una presumció de laboralitat *iuris tantum* en la prestació de serveis d'entrega i missatgeria de *Glovo*.

²⁷ GABRIEL ORTEGA, P., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 251, 2022, pàg. 115 i ss.

²⁸ GIL OTERO, L., "Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, n.º 12, 2022, pàg. 89 i ss.

²⁹ Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 22 d'abril de 2020. Assumpte *B v Yodel Delivery Network* (C-692/19).

³⁰ GABRIEL ORTEGA, P., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", ob. cit. pàg. 115 i ss.

En aquest cas, el Tribunal va argumentar que *Glovo* fixava el preu i les condicions de pagament del servei, així com les condicions essencials per a la prestació i que la capacitat organitzativa dels treballadors es reserva exclusivament a qüestions secundàries, com l'elecció del mitjà de transport o la ruta. Així doncs, va dictaminar que *Glovo* és el titular dels actius essencials de l'empresa, estableix la forma de prestar el servei, el preu i la forma de pagament, controla el procés productiu i el resultat mitjançant la gestió algorítmica, les valoracions dels repartidors i la geolocalització, assigna les tasques segons un sistema de valoració de cada repartidor limitant la capacitat d'elecció horària i de rebutjar comandes, té poder sancionador i controla en temps real la prestació del servei.

L'any 2021, el legislador va elevar a norma la jurisprudència del Suprem. El Reial decret llei 9/2021 i posteriorment la Llei 12/2021, van introduir en l'Estatut dels Treballadors, una nova Disposició Addicional, la 23^a, que amb el títol de “Presumpció de laboralitat en l'àmbit de les plataformes digitals”, assenyalava el següent: *“Per aplicació del que estableix l'article 8.1, es presumeix inclosa a l'àmbit d'aquesta llei l'activitat de les persones que prestin serveis retribuïts consistents en el repartiment o distribució de qualsevol producte de consum o mercaderia, per part d'ocupadores que exerceixen les facultats empresarials d'organització, direcció i control de forma directa, indirecta o implícita, mitjançant la gestió algorítmica del servei o de les condicions de treball, a través duna plataforma digital. Aquesta presumpció no afecta el que preveu l'article 1.3 de la present norma”*.

Aquesta presumpció dels repartidors no modifica el concepte de laboralitat ni afecta les exclusions de l'article 1.3 ET. Simplement, altera la càrrega de la prova en el cas dels *'riders'*³¹.

Com que la *'Llei rider'* limita els efectes als repartidors, deixa en un limbe³² normatiu a professionals d'altres sectors econòmics. Per exemple: traductors de textos, professors particulars o cuidadors de persones dependents. Aquest límit obliga a subsumir sota del règim d'autònoms els altres professionals, llevat que compleixin els requisits de l'article 1.1 ET.

En la meua opinió, els *'riders'* han de ser considerats *iuris et de iure* treballadors assalariats per compte d'altri quan es donen els requisits de la DA 23³³. És a dir, que es prestin serveis de

³¹ TODOLÍ SIGNES, A. “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *Revista IUSLabor*, n.º 2, 2021, pàg. 28 i ss.

³² SIERRA BENÍTEZ, E; “Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo”, ob. cit. pàg. 39 i ss.

³³ Autors com Todolí (2020) consideren que la presumpció de laboralitat dels *'riders'* és *iuris tantum* perquè inclou la previsió de l'article 1.1 ET i no s'aplica en les exclusions de l'article 1.1 ET. No obstant, com Cruz Villalón,

repartiment o distribució, que la plataforma exerceixi control de forma directa i que s'utilitzi un algoritme³⁴ per gestionar els serveis i les condicions de treball³⁵. Si se satisfan s'ha de presumir quasi directament el treball per compte aliè i la dependència i, per tant, reconèixer la laboralitat. Com a resultat, les plataformes haurien de provar l'exclusió de laboralitat en altres principis, fet més complicat³⁶. A més, com comenta la doctrina científica³⁷, l'acord, fruit del diàleg social entre l'executiu central, els sindicats i la patronal té molta legitimitat i, en un futur, pot donar lloc a l'extensió d'aquesta presumpció a altres sectors no tan mediàtics.

3. LA PROPOSTA DE DIRECTIVA EUROPEA: NOVETATS I IMPLICACIONS

3.1.EFECTES DE LA PROPOSTA DE DIRECTIVA SOBRE LA PRESUMPCIÓ DE LABORALITAT

La Proposta de Directiva del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la millora de les condicions laborals en el treball en plataformes digitals, vol reconèixer la condició de treballador assalariat als falsos autònoms 'subjectes a condicions laborals precàries, falta de protecció social i nul·la negociació col·lectiva'³⁸.

L'objectiu de la proposta de Directiva és millorar les condicions laborals de les persones que presten serveis en plataformes digitals, sempre que, basant-se en els fets, la prestació de serveis del treballador constitueixi una relació laboral³⁹. Concretament, tracta sobre els mecanismes de qualificació laboral de les relacions laborals, el tractament de la gestió algorítmica i les mesures vinculades amb obligacions de transparència i rendició de comptes.

baylos Grau y Rojo Torrecillas, considero més oportú entendre la relació com a *iuris et de iure* i, per tant, si es compleixen els requisits de la Disposició addicional 23ª s'hauria d'aplicar la normativa laboral.

³⁴ Definit per la Real Academia Española com a "conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema".

³⁵ TODOLÍ SIGNES, A. "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", ob. cit. pàg. 28 i ss.

³⁶ TODOLÍ SIGNES, A. "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", ob. cit. pàg. 28 i ss.

³⁷ TODOLÍ SIGNES, A. "Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "ley rider" y los derechos de información sobre los algoritmos", ob. cit. pàg. 28 i ss.

³⁸ URBANO MEDINA, A. "Elementos conformadores de la relación laboral en plataformas digitales. La lucha por el derecho del trabajo desde la perspectiva nacional y europea", *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 6, 2022, pàg. 137 i ss.

³⁹ GABRIEL ORTEGA, P., "Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas", ob. cit. pàg. 115 i ss.

Segons la doctrina científica⁴⁰ els elements que s'han de tenir en compte per reconèixer la laboralitat són:

- La primacia dels fets. S'ha de regular la relació laboral real i no l'acord signat entre les parts (ex art. 3.2). Així s'evita que la part amb més poder de negociació redacti unilateralment els contractes.
- L'existència d'una presumpció de laboralitat moderada (ex art. 4.1). El control es presumeix quan, almenys, l'empresa fa dues de les següents condicions: determina el nivell de remuneració o establiment de límits màxims; requereix al treballador respectar normes vinculants de vestimenta, conducta o execució del treball; supervisa l'execució de la qualitat del treball; restringeix la llibertat d'organització del treball, amb sancions; o restringeix la possibilitat d'establir una base de clients o prestar treballs a tercers.
- La refutació de la presumpció. La plataforma pot fer caure la presumpció de laboralitat provant que el contracte no compleix amb la legislació laboral, els convenis col·lectius o la jurisprudència de l'estat (ex art. 5).

L'article 4 de la Proposta de Directiva preveu harmonitzar la disparitat de criteris judicials⁴¹. Uns criteris comuns aporten seguretat jurídica a l'hora de reconèixer la laboralitat, ja que a qualsevol treballador europeu li seria suficient provant el control. Però, aquest element obvia les diferències legislatives entre estats membres. A més, en un sector on la innovació és clau, una regulació poc flexible donaria peu a les plataformes a modificar les previsions contractuals per evitar la seva aplicació.

3.2.PREVISIONS EN MATÈRIA DE RISCOS LABORALS I DRET A LA INFORMACIÓ

La Proposta de Directiva harmonitza aspectes del treball en plataformes digitals que depenen de decisions automatitzades. Reconeix el dret a la transparència dels sistemes automatitzats, preveu la creació de canals adequats per a la discussió i revisió de les decisions automatitzades, reconeix els drets col·lectius a la informació i consulta sobre els sistemes automatitzats i l'obligació de les plataformes de ser transparents davant dels treballadors i autoritats.

⁴⁰ GIL OTERO, L., “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, ob. cit. pàg. 89 i ss.

⁴¹ URBANO MEDINA, A. “Elementos conformadores de la relación laboral en plataformas digitales. La lucha por el derecho del trabajo desde la perspectiva nacional y europea”, ob. cit. pàg. 137 i ss.

L'article sisè imposa a les plataformes digitals l'obligació d'informar els treballadors respecte dels sistemes automatitzats de supervisió de l'activitat dels treballadors i dels sistemes que prenen decisions que afecten significativament a les condicions de treball. Segons la doctrina científica⁴², fer coneixedors als treballadors d'aquesta informació permet frenar decisions algorítmiques il·lícites o injustes.

El segon apartat obliga les plataformes a oferir informació respecte a les “accions controlades, supervisades o avaluades pels sistemes automatitzats”. Sempre ha d'informar de les categories de decisions adoptades, dels principals paràmetres que es tenen en compte, de la importància d'aquests paràmetres i dels motius per restringir, suspendre, cancel·lar o denegar la remuneració a un compte de l'empresa.

Els estats membres són responsables de vetllar perquè les plataformes digitals supervisin i avaluïn l'impacte de l'ús d'algoritmes sobre les condicions de treball (article 7). Hauran d'avaluar els riscos psicosocials, ergonòmics i accidents laborals que es puguin derivar de les decisions automatitzades i garantir que les salvaguardes són adequades per evitar riscos detectats. En cas contrari, que s'han establert mesures preventives i de protecció suficients.

La Proposta de Directiva crea la figura d'un nou representant dels treballadors per supervisar l'impacte de les decisions adoptades per sistemes automatitzats. Aquest individu ha de tenir la formació, competència i autoritat necessàries per exercir les seves funcions. A més, gaudirà d'una protecció especial contra l'acomiadament, mesures disciplinàries o altres tractes desfavorables en cas d'anul·lar les decisions empresarials.

En matèria de drets col·lectius, les plataformes han d'informar els treballadors sobre els sistemes algorítmics de seguiment, supervisió o avaluació de l'execució del treball. Concretament, sobre les decisions automatitzades que afectin significativament a les condicions de treball, seguretat i salut, temps de dedicació, ingressos, promocions i situació contractual (art. 6.1). Aquesta previsió és similar a l'article 64.4.d) de l'ET. Aquest últim obliga les plataformes a informar el comitè d'empresa sobre els paràmetres i les regles en què es basen els algoritmes que afecten les condicions de treball, l'accés al treball, i el seu manteniment.

L'article sisè fa referència a l'obligació d'informar *ex ante* sobre la possibilitat que les decisions automatitzades afectin significativament a les condicions laborals. Però, junt amb l'article vuitè,

⁴² GIL OTERO, L., “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, ob. cit. pàg. 89 i ss.

els treballadors tenen dret a rebre informació “ex post” si les decisions contradiuen la informació que havia donat la plataforma⁴³.

En els següents epígrafs es pretén estudiar l'encaix de la normativa laboral espanyol en matèria de prevenció de riscos laborals i drets col·lectius dels treballadors. En ambdós casos, tenint en compte la possibilitat que s'incorporin a l'ordenament jurídic espanyol les previsions de la Proposta de Directiva.

4. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

Les plataformes digitals han suposat un increment dels efectes dels riscos laborals convencionals i l'aparició de nous riscos en matèria de seguretat i salut al treball. Tant si els prestadors del servei són treballadors per compte d'altri o treballadors autònoms, encara no s'ha adaptat la regulació sobre prevenció de riscos laborals a l'àmbit de les plataformes digitals. A més, la normativa tarda en adaptar-se a l'aparició de nous models de negoci generant zones grises utilitzades per les empreses per esquivar l'aplicació de la regulació⁴⁴.

A continuació, es descriuen els riscos laborals que han nascut de la mà de les plataformes digitals. Tot seguit, es determina la normativa aplicable en matèria de seguretat i salut en el treball al cas dels ‘riders’ i dels treballadors en plataformes considerats autònoms.

4.1.RISCOS ESPECÍFICS DEL TREBALL EN PLATAFORMES

La ‘quarta revolució industrial’ ha desenvolupat riscos laborals que no eren presents en les relacions laborals convencionals i ha modificat l'impacte dels actualment vigents.

Avui en dia, els treballadors no només han de dur a terme activitats físicament comprometedores i fer un ús excessiu d'aparells tecnològics, sinó que han aparegut nous riscos psicosocials. Aquests són els que deriven de les deficiències en el disseny, l'organització i la gestió del treball, i poden produir resultats psicològics, físics i socials negatius, com l'estrès

⁴³ GIL OTERO, L., “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, ob. cit. pàg. 89 i ss.

⁴⁴ GONZÁLEZ COBALEDA, E., “La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, n.º 1, 2020, pàg. 189 i ss.

laboral, l'esgotament o la depressió. Són conseqüència de l'organització deficient del treball fruit de les noves tecnologies⁴⁵.

La fragmentació de la feina en micro tasques de curta durada, l'autoexigència, la intensitat del treball en moments de sobre carrega de feina, la inexistència d'un lloc de treball estable, la manca de llibertat a l'hora d'escollir quan i on treballar, el sotmetiment constant a avaluacions o la insatisfacció laboral⁴⁶ són factors molt més latents en el treball via plataformes digitals⁴⁷.

Aquests elements incrementen la pressió i l'estrès sobre els treballadors. Per posar un exemple: les plataformes fixen la retribució amb algoritmes que valoren les tasques executades, l'eficiència a l'hora de respondre les peticions i la puntuació dels clients. A més, per compensar la baixa remuneració que ofereixen les plataformes, els treballadors realitzen llargues jornades de treball i compatibilitzen diverses feines al mateix temps, dificultant les possibilitats d'assolir una vida digna⁴⁸.

A més, també han aparegut nous riscos laborals⁴⁹. Un d'aquests nous riscos específic del treball en plataformes és el tecno estrès⁵⁰. Apareix ja que les noves tecnologies són essencials i constitueixen el medi principal per prestar el servei⁵¹. Es fonamenta en la incapacitat del treballador de relacionar-se amb les tecnologies d'una forma psicològicament saludable⁵² i pot manifestar-se en forma de tecno ansietat⁵³, tecno fatiga⁵⁴ o tecno addicció⁵⁵.

L'estrès està estretament vinculat a la demanda de feina via micro tasques. Hi ha moments en què el treballador pot rebre moltes petites demandes de feina i, en altres períodes de la jornada,

⁴⁵ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales”, *Revista IUSLabor*, n.º 3, 2020, pàg. 81 i ss.

⁴⁶ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales”, *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 41, 2019, pàg. 42 i ss.

⁴⁷ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales”, ob. cit. pàg. 81 i ss.

⁴⁸ GONZÁLEZ COBALEDA, E., “La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo”, ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁴⁹ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales”, ob. cit. pàg. 81 i ss.

⁵⁰ Segons la EU-OSHA el tecno estrès o l'estrès laboral apareix quan les demandes de l'entorn de treball superen la capacitat dels treballadors de lidiar amb elles.

⁵¹ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales”, ob. cit. pàg. 81 i ss.

⁵² ISPIZUA DORNA, E., “La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas”, *Revista Temas Laborales*, n.º 151, 2020, pàg. 241 i ss.

⁵³ Definit per la RAE com la tensió o el malestar per l'ús present o futur de dispositius electrònics.

⁵⁴ Definit per la RAE com l'esgotament derivat de l'ús de les noves tecnologies.

⁵⁵ Definit per la RAE com la dependència de les noves tecnologies i el fet de voler estar al dia dels avenços tecnològics.

no en rebrà. Això, pot causar estrès al treballador tant durant els períodes de sobre càrrega, com durant els períodes de menor càrrega⁵⁶. També accentua l'estrès el fet que el treballador està connectat moltes hores del dia, desdibuixant els límits normatius de l'horari, la jornada laboral i reduint les hores de descans⁵⁷.

Una altra causa d'estrès és la inseguretats inherent al treball. Els treballadors no coneixen, a priori, les sol·licituds de feina que rebran durant la jornada⁵⁸. De manera que els treballadors patiran 'burnout' o nomofòbia. Aquest últim és la por irracional a sortir de casa sense telèfon mòbil o connexió a internet.

L'excessiva dedicació i el fet que les tasques se sol·liciten a través de les aplicacions mòbils fan augmentar la dependència als telèfons⁵⁹. A sobre, l'algoritme que ofereix noves tasques als treballadors i fixa la remuneració té en compte, entre d'altres, les tasques dutes a terme i la puntuació rebuda pels clients, fet que incrementa la necessitat d'estar connectat.

Durant la prestació del servei alguns treballadors pateixen assetjament laboral moral, sexual o per raó del seu origen⁶⁰. En l'àmbit de les plataformes, part de les persones contractades són de nacionalitat o origen estranger i, per això, cal parar especial atenció en el foment de la igualtat amb independència de l'origen racial.

Aquest nou model de negoci també ha incrementat els riscos més físics. Per exemple, a conseqüència de l'alta oferta de treballadors i l'exigència de l'empresa de forçar als repartidors a prestar les comandes de la forma més ràpida possible. Això també afecta a la perillositat de l'activitat que han de realitzar, donat que accentua la possibilitat de patir un accident⁶¹ o la mort.

⁵⁶ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., "Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales", ob. cit. pàg. 81 i ss.

⁵⁷ GONZÁLEZ COBALEDA, E., "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁵⁸ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., "Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales", ob. cit. pàg. 81 i ss.

⁵⁹ ISPIZUA DORNA, E., "La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas", ob. cit. pàg. 241 i ss.

⁶⁰ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", ob. cit. pàg. 42 i ss.

⁶¹ GONZÁLEZ COBALEDA, E., "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", ob. cit. pàg. 189 i ss.

4.2. ENCAIX DE LA NORMATIVA ESPANYOLA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Les característiques de la normativa de prevenció de riscos laborals no està ideada per a formes de treball en aplicacions digitals. És a dir, s'articula sota les previsions que el treball es presta en un lloc fix⁶². Un altre problema de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos és la dificultat per reconèixer si la prestació és per compte propi o per compte d'altri⁶³.

L'Agència Europea per a la Seguretat i Salut al Treball reconeix que en l'àmbit europeu no existeix un únic marc aplicable en aquesta matèria i que cada Estat ha elaborat la seva normativa. Afegeix que si els treballadors són considerats prestadors per compte d'altri, a la majoria d'estats els fan responsables de la salut i seguretat durant l'exercici de les seves funcions⁶⁴. I, per tant, la protecció dependrà de la classificació jurídica de la relació contractual.

La Directiva 2019/1152, del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea, té com a objectiu garantir l'adaptació del mercat laboral per promoure una ocupació més segura. La Directiva serà essencial en la protecció dels treballadors de relacions laborals atípiques, ja que l'article 1.3 preveu la no aplicació pels Estats si els treballadors es regulen per una relació laboral⁶⁵.

A l'àmbit espanyol, el Tribunal Suprem s'ha pronunciat respecte de la relació laboral dels repartidors. Però, per a altres prestadors de serveis en plataformes digitals encara no s'ha regulat el tipus de relació contractual. Si són considerats treballadors per compte d'altri, resultaria d'aplicació la Llei 31/1999, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL) que atribueix drets als treballadors i deures als empresaris. En canvi, si es tracta d'una relació per compte d'altri, amb caràcter general, s'aplicaria l'article 8 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom (en endavant, LETA)⁶⁶.

⁶² Sentència del Tribunal Suprem, Sala de lo Contenciós, Secció 4, Rec. 4168/2009, de 14 de desembre de 2011 (Ponent: Sr. Santiago Martínez-Vares García).

⁶³ GONZÁLEZ COBALEDA, E., "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁶⁴ Dictamen de l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut al Treball, *El trabajo en plataformas digitales y la salud y la seguridad en el Trabajo*, 2021.

⁶⁵ GONZÁLEZ COBALEDA, E., "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁶⁶ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., "Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales", ob. cit. pàg. 81 i ss.

4.2.1. Aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals

La Llei de prevenció de Riscos laborals (LPRL) pretén millorar les condicions de treball i promoure la seguretat i salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

La 'Llei *rider* ' va reconèixer la condició de treballadors per compte d'altri als repartidors en plataformes d'entrega a domicili, però la subjecció de la relació laboral a la LPRL és complicada, ja que la tècnica legislativa no és extrapolable a aquest model de negoci.

Els '*riders*' i els altres treballadors que satisfan la presumpció de laboralitat de l'article 1.1 ET tenen assegurats el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. L'article 14.1 LPRL preveu el dret a la informació, consulta i participació, la formació en matèria preventiva, la paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i la vigilància del seu estat de salut.

Per assolir-ho, els empresaris tenen el deure de protegir als treballadors. Com indica la doctrina científica⁶⁷, un problema és que la normativa està ideada per evitar els riscos convencionals. Aquest fet ha implicat reptes per a les organitzacions empresarials i la ineficàcia de la normativa en quant a l'aplicació i protecció dels treballadors⁶⁸. Així, seria convenient adaptar la normativa o desenvolupar una relació laboral especial que tingui en consideració les particularitats d'aquesta forma de treball.

La Proposta de Directiva incorpora, en el seu article setè, l'obligació de les plataformes digitals de supervisar i controlar els riscos de les decisions automatitzades garantint que no suposin una pressió indeguda sobre els treballadors ni un risc per a la seva salut física i mental. Les plataformes hauran de valorar si les salvaguardes dels sistemes automatitzats són adequades per evitar riscos laborals i hauran d'adoptar les mesures preventives i de protecció adequades (Cdo. 38)⁶⁹. La Directiva estén les obligacions als treballadors autònoms en plataformes

⁶⁷ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", ob. cit. pàg. 42 i ss.

⁶⁸ GONZÁLEZ COBALEDA, E., "La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo", ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁶⁹ Principalment, les previsions europees en matèria de SST estan previstes a la *Directiva 89/391/CEE del Consejo*, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo i a la *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo*, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

digitals, sempre que no es faci referència a disposicions sobre la seguretat i salut en el treball específiques dels treballadors per compte aliena (art. 10).

4.2.2. Aplicació de la Llei d'Emprenedoria i Treball Autònom

Quan els treballadors són considerats autònoms s'apliquen les previsions de la LETA. De fet, l'article tercer de la LPRL preveu que només és aplicable als treballadors autònoms respecte dels "drets i obligacions que puguin derivar-se'n". Específicament, només respecte de les consideracions expresses de la llei⁷⁰.

Els treballadors autònoms tenen el dret a "una protecció adequada de la seva seguretat i salut al treball" (art. 4 LETA) i el "deure de complir amb les obligacions en matèria de seguretat i salut laborals que la llei o els contractes que tinguin subscrits els imposin" (art. 5 LETA). L'article vuitè regula el marc jurídic de la prevenció de riscos dels treballadors autònoms i preveu que les Administracions Públiques promouran la prevenció, l'assessorament tècnic, la vigilància i el control de la normativa de prevenció de riscos laborals.

Ara bé, si els treballadors per compte propi presten els serveis en el centre de treball de l'empresa, s'apliquen els apartats 1 i 2 de l'article 24 de la LPRL. S'aplicaran quan les empreses contracten treballadors autònoms per realitzar els serveis de la seva activitat i quan els serveis es desenvolupen en els centres de treball. Aquests treballadors sempre poden interrompre la seva activitat i abandonar el lloc de treball si consideren que l'activitat implica un risc greu i imminent per a la seva vida o salut.

Per aplicar l'article 8 de la LETA s'ha d'ampliar el concepte de centre de treball convencional al cas dels serveis prestats per aplicacions digitals. És a dir, cal adaptar el concepte de centre de treball. Una opció seria considerar que la plataforma digital compartida per l'empresa i els treballadors és el centre de treball comú. Això no obstant, en aquest cas, l'ampliació del terme centre de treball és molt extensiva, ja que, normalment el servei no és presta només a través de l'aplicació i també es desenvolupa de forma física en una província determinada⁷¹.

Així doncs, l'aplicació de la normativa en matèria de seguretat i salut als treballadors autònoms és complida i la protecció laboral de la seva activitat és menor que la dels treballadors per

⁷⁰ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", ob. cit. pàg. 42 i ss.

⁷¹ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., "La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales", ob. cit. pàg. 42 i ss.

compte d'altri. Per posar un exemple, els autònoms no han d'avaluar ni planificar la prevenció de riscos laborals i tampoc han de fer un seguiment de les mesures per evitar-los⁷². I, per tant, les plataformes no han de formar als treballadors en prevenció de riscos, proporcionar equips de protecció o controlar l'estat de les eines de treball⁷³.

Per fomentar un treball digne, segur i eliminant les desigualtats entre treballadors, el legislador hauria d'aprovar una norma en matèria de prevenció de riscos laborals o adaptar la legislació a les plataformes digitals, caracteritzades per la flexibilitat, l'ús d'algoritmes i la virtualització.

Una eina per forçar al legislador i la patronal a legislar en defensa dels seus drets laborals és l'acció sindical. En el següent epígraf es farà èmfasi en els drets col·lectius dels treballadors i com aquest mecanisme pot servir per fomentar el poder de negociació dels treballadors per promoure unes condicions de seguretat i salut en el treball adequades.

5. DRETS LABORALS COL·LECTIUS AL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

Hi ha factors inherents al model de negoci de les plataformes digitals que dificulten l'acció sindical. Alguns d'aquests factors són la varietat de formes en què es pot prestar el treball⁷⁴, l'ús de contractes de curta duració, les relacions contractuals allunyades de la subordinació, l'aïllament d'uns treballadors respecte dels altres, l'ús d'algoritmes per determinar les condicions de treball⁷⁵ o l'excessiva competència entre treballadors⁷⁶.

A escala europea, l'article 12.1 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió reconeix que “tota persona té dret a la llibertat de reunió pacífica i a la llibertat d'associació en tots els nivells, especialment en els àmbits polític, sindical i cívic, el que suposa el dret de tota persona a fundar

⁷² ISPIZUA DORNA, E., “La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas”, ob. cit. pàg. 241 i ss.

⁷³ GONZÁLEZ COBALEDA, E., “La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo”, ob. cit. pàg. 189 i ss.

⁷⁴ SERRANO GARCÍA, J.M., “Los derechos colectivos de las personas trabajadoras en las plataformas digitales” a AA.VV. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de BARCELÓN COBEDO, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C.; DE SOTO RIOGA, S., ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022, pàg. 265 i ss.

⁷⁵ DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nº 29, 2019, pàg 63 i ss.

⁷⁶ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ed. Bomarzo, Albacete, 2021, pàg. 45 i ss.

amb altres sindicats i a afiliar-se als mateixos”. Per tant, tothom té dret a adherir-se, afiliar-se o crear un sindicat, amb independència de la naturalesa de la relació laboral⁷⁷.

L'article 28 de la Carta reconeix el dret a negociar i concloure convenis col·lectius. En aquest cas, els autònoms o els TRADE no tenen reconegut el dret a la negociació col·lectiva per millorar les seves condicions de treball⁷⁸. A la sentència del TJUE, de 4 de desembre de 2014 (Assumpte *FNV Kunsten Informatie en Media*), el Tribunal va sentenciar en aquesta línia. Concretament, que la negociació col·lectiva només era reconeguda als treballadors considerats falsos autònoms⁷⁹ o, en altres paraules, a aquells que no compleixen amb els requisits d'un treballador autònom o d'un TRADE.

En tots els sectors d'activitat econòmica, l'acció col·lectiva és imprescindible per promoure els interessos individuals i col·lectius dels treballadors i és un principi fonamental del sistema laboral espanyol (art. 28.1 CE).

En la mateixa línia que el TJUE, la disposició de motius de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical entén que no s'ha de desenvolupar el dret a la lliure sindicació dels empresaris, ja que a aquests últims els és d'aplicació la Llei 19/1977, d'1 d'abril, en matèria d'associacionisme empresarial.

El treball via plataformes digitals ha incrementat el problema dels treballadors per escollir els representants i organitzar-se lliurement. Per això, els prestadors de serveis en plataformes digitals han cercat altres mètodes per promoure l'acció col·lectiva en les plataformes digitals. Per exemple, a Espanya es va crear '*RidersXderechos*'. En aquest cas, els '*riders*' de *Deliveroo* s'organitzaven a través de les xarxes socials per dur a terme assemblees i altres accions col·lectives⁸⁰. Al Regne Unit, l'any 2016 es va fomentar un sabotatge a l'empresa *Deliveroo* a través de la desconexió dels seus treballadors⁸¹. Però, aquestes formes

⁷⁷ SERRANO GARCÍA, J.M., “Los derechos colectivos de las personas trabajadoras en las plataformas digitales”, ob. cit. pàg. 265 i ss.

⁷⁸ SERRANO GARCÍA, J.M., “Los derechos colectivos de las personas trabajadoras en las plataformas digitales”, ob. cit. pàg. 265 i ss.

⁷⁹ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁸⁰ DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas”, ob. cit. pàg. 63 i ss.

⁸¹ WOODCOCK, J., “#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the ‘Gig Economy’”, *Novara Media*, 2016 (<https://novaramedia.com/2016/08/12/slaveroo-deliveroo-drivers-organising-in-the-gig-economy/>).

de sindicalisme per les pàgines web o xarxes socials no impliquen el mateix compromís⁸² ni incrementen la força de negociació dels sindicats respecte de la patronal.

Això no obsta perquè part de la crisi sindical del segle XXI sigui causada per la contractació mitjançant contractes no convencionals i en contextos organitzatius fragmentats⁸³. Així doncs, la doctrina ha començat a discutir com resoldre els reptes en matèria col·lectiva. Per exemple, com desenvolupar un sistema de representació col·lectiva o com encaixar el dret a la negociació o a la vaga dins de l'ordenament espanyol.

En últim lloc, un element clau en matèria col·lectiva dins de les plataformes digitals és la regulació dels drets a la informació i consulta dels treballadors respecte de l'ús d'algoritmes i dades personals per part de les plataformes digitals.

Aquest epígraf pretén fer encaixar la regulació dels drets sindicals pel treballador assalariat i treballador autònom en l'àmbit de les plataformes. Respecte dels 'riders', als quals se'ls reconeix la condició de laboralitat, s'estudiaran els límits de l'aplicació de la normativa prevista als Títols II i III de l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i el Reial decret llei 17/1977, sobre Relacions de Treball. Respecte dels treballadors autònoms s'estudiarà l'aplicació de les previsions de la Llei 20/2007, per la que s'aprova l'Estatut del treball autònom.

5.1.EL DRET COL·LECTIU A LA INFORMACIÓ I CONSULTA

L'ET i la LOLS reconeixen el dret dels representants unitaris i sindicals de rebre informació respecte de tot allò que pugui tenir directament o indirecta repercussions sobre el lloc de treball⁸⁴.

En l'àmbit de les plataformes digitals, el fet que l'algoritme prengui decisions de forma automatitzada sobre les condicions de treball fa imprescindible l'intercanvi d'informació sobre el seu funcionament. Per això, l'article 64.4.d) de l'ET, i la Proposta de Directiva promouen l'intercanvi d'informació sobre el funcionament de l'algoritme, perquè es considera que la transparència és el millor mecanisme per assolir unes condicions de treball dignes.

⁸² VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁸³ BARRANO, O.; ALÓS, R.; MOLINA, O., "Innovar para representar: trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España", *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, n.º 1, 2022, pàg. 115 i ss.

⁸⁴ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

L'article 64.4.d) de l'ET introdueix el dret del comitè d'empresa de “*ser informat per l'empresa dels paràmetres, regles i instruccions en els que es basen els algoritmes o sistemes d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions i que poden tenir incidència en les condicions de treball, l'accés i el manteniment del treball, inclosa l'elaboració de perfils*”.

En aquest sentit, l'intercanvi d'informació sobre els paràmetres, regles i instruccions és bàsic si l'algoritme és ‘estàtic’, és a dir, quan sempre aplica els criteris introduïts pels seus programadors en el moment de creació. Això no obstant, el problema se centra en els algoritmes sofisticats (aquells que van creant les seves pròpies regles per augmentar en eficiència)⁸⁵. A priori, pot semblar que els treballadors entenen el funcionament del mètode de presa de decisions. Però, la manca de transparència apareix quan l'algoritme modifica la seva programació inicial i canvia el sistema de decisió. Si això succeeix, és possible que ni els mateixos programadors puguin predir les decisions de la intel·ligència artificial.

De la mateixa forma, l'article 9 de la Proposta de Directiva també obliga les plataformes a garantir l'intercanvi d'informació sobre les decisions dels sistemes automatitzats amb els representants dels treballadors o, en cas que no n'hi hagi, directament amb els mateixos treballadors. Com s'ha comentat, encara que els representants dels treballadors o els mateixos treballadors puguin rebre l'assistència d'un expert per examinar l'assumpte i formular el dictamen (article 9.3), el problema neix quan l'expert no té capacitats tècnics suficients per predir les decisions de l'algoritme. En aquest cas, els treballadors continuen desprotegits respecte de les decisions automatitzades. A més, un altre factor que dificulta la recepció de la informació en empreses de menor mida és que la retribució de l'expert anirà a càrrec dels mateixos treballadors, sempre que la plataforma no compti amb més de 500 treballadors.

Una solució seria modificar les previsions de l'article 64.4.d) i la Proposta de Directiva a través d'un enfocament més dinàmic. És a dir, que en comptes d'informar sobre els paràmetres, regles i instruccions, l'algoritme informés dels motius que l'han portat a prendre una decisió⁸⁶. Així, els treballadors podrien provar de forma més objectiva la laboralitat de la relació contractual i respondre a decisions algorítmiques injustes⁸⁷.

⁸⁵ RODRÍGUEZ CARDO, I., “Decisiones automatizadas y gestión algorítmica en la relación laboral: ¿Hacia un Derecho del Trabajo a dos velocidades?”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, n.º 253, 2022, pàg. 135 i ss.

⁸⁶ RODRÍGUEZ CARDO, I., “Decisiones automatizadas y gestión algorítmica en la relación laboral: ¿Hacia un Derecho del Trabajo a dos velocidades?”, ob. cit. pàg. 135 i ss.

⁸⁷ GIL OTERO, L., “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, ob. cit. pàg. 89 i ss

S'ha discutit per part de la doctrina científica, sobre qui assumeix la responsabilitat de les accions: si l'empresa o la intel·ligència artificial. En el Dret del Treball no té cabuda que un programa tecnològic dugui a terme accions amb efectes jurídics. Per tant, la responsabilitat serà de l'empresa, encara que aquesta no tingui el control sobre totes les decisions algorítmiques. Així doncs, les decisions automatitzades ni redueixen la responsabilitat de l'empresari ni eviten que la plataforma respongui quan es vulneren els drets del treballador.

A més del dret a la informació sobre els programes i les decisions de l'algoritme, l'ET i la Proposta de Directiva incorporen altres previsions en matèria d'informació i consulta. Per exemple, l'article 15 de la Proposta de Directiva, articula la creació d'un espai comú *ad hoc* a la mateixa plataforma amb funció de tauler d'anuncis (art. 8.2.a) LOLS) i tant els treballadors com els sindicats hi haurien de tenir accés⁸⁸. D'aquesta forma es crea "la possibilitat que les persones que treballen en plataformes es posin en contacte i es comuniquin entre elles, i que els representants es posin en contacte amb elles a través de la infraestructura digital de les plataformes digitals de treball o de medis igualment eficaços". En definitiva, es fomenta la comunicació i l'intercanvi d'informació entre els treballadors i els seus representants dins de l'empresa, fet rellevant per promoure els seus interessos laborals.

5.2.IMPLICACIONS SOBRE LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

El sistema espanyol de representació dels treballadors a l'empresa és un model dual format per la representació sindical (seccions i delegats sindicals) i la representació unitària (comitès d'empresa i delegats de personal). En aquest apartat s'estudia la possibilitat d'integrar els mecanismes de representació unitària previstos a la legislació espanyola actual a les plataformes digitals, tenint en compte que l'element central per escollir la representació dels treballadors és el centre de treball.

5.2.1. El sistema de representació unitària i les seves implicacions

La Llei 20/2007 no reconeix el dret a la representació unitària als prestadors de serveis que no compleixen amb les previsions de l'article 1.1 de l'ET. És a dir, als veritables autònoms. En canvi, tenen dret a la representació unitària els 'riders', segons la 'Llei rider'. I, també els treballadors de les altres relacions contractuals que satisfan les previsions de l'article 1.1 de l'ET i, un cop s'aprovi, les previsions de la Proposta de Directiva.

⁸⁸ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

Un problema és la forma d'elecció dels òrgans de representació unitària. En el model de negoci de les plataformes digitals és especialment complicat, ja que s'ha vinculat la configuració i l'elecció dels representants unitaris al concepte de centre de treball⁸⁹. Aquest terme està estretament lligat a formes de treball tradicional. Per això, el fet que els treballadors en plataformes digitals no estan adscrits a cap centre de treball concret, si no únicament estan connectats a una aplicació mòbil, en dificulta la seva configuració i el procés electoral⁹⁰.

La jurisprudència no ha flexibilitzat el concepte de centre de treball en el cas de la representació unitària. En aquest sentit, la sentència del Tribunal Suprem, de 18 de juliol de 2014⁹¹, estableix que el punt de referència per escollir el comitè d'empresa és el centre de treball.

L'article 19.1 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància reconeix el dret a la representació unitària. Aquest precepte estableix que els serveis es presten des del lloc escollit pel treballador durant la jornada laboral o part de la jornada amb caràcter regular. Per això, en l'àmbit de les plataformes hi hauria dues solucions: (i) entendre per centre de treball l'àmbit territorial en què la plataforma digital desenvolupa la seva activitat, encara que a vegades es pugui crear un centre de treball nacional si l'activitat es desenvolupa a tot el país o (ii) diferenciar per centres de treball segons la zona geogràfica en què els treballadors presten els seus serveis⁹².

5.2.2. El sistema de representació sindical i les seves implicacions

El terme centre de treball és més flexible en la representació sindical. Així, es podria fomentar la representació dels treballadors a través de l'acció col·lectiva no convencional i la constitució de seccions sindicals a la mateixa plataforma digital⁹³. Si l'empresa compta amb treballadors geogràficament dispersos, s'hauria d'assumir que l'empresa és la unitat d'adscripció electoral⁹⁴.

⁸⁹ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹⁰ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹¹ Sentència del Tribunal Suprem, Sala de lo Socia, Rec. 91/2013, de 18 de juliol de 2014 (Magistrat Ponent: Sr. Manuel Ramon Alargón Caracuel).

⁹² VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹³ GUERRERO VIZUETE, E., "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", a AA.VV. *Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings of the 2nd International Virtual SBRLab Conference*, ed. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018, pàg. 41 i ss.

⁹⁴ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., "La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución", a AA.VV. *Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings of the 2nd International Virtual SBRLab Conference*, ed. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018, pàg. 84 i ss.

El diàleg social i l'acció sindical seran essencials per controlar al compliment de la normativa laboral per part de les plataformes, elaborar un marc normatiu específic per aquest tipus de relacions laborals i crear de mecanismes de representació sindical⁹⁵. L'article 28.1 CE reconeix als treballadors el dret fonamental a sindicar-se lliurement per promoure els seus interessos⁹⁶. En el cas dels autònoms només es reconeix quan no tenen treballadors assalariats a càrrec seu. Però, l'article 19.1.b) de la Llei 29/2007 reconeix als autònoms el dret a afiliar-se i fundar associacions professionals específiques⁹⁷.

Així doncs, els 'riders' tenen reconegut el dret a l'acció sindical en tant que són treballadors assalariats de la plataforma. Tanmateix, la presència dels sindicats en les plataformes digitals és complicada, donada l'heterogeneïtat dels treballadors i les limitacions normatives a la negociació col·lectiva⁹⁸. És a dir, les plataformes presenten barreres estructurals que dificulten l'acció sindical tradicional⁹⁹. Alguns autors¹⁰⁰ han posat de manifest que seria suficient amb relacionar el concepte de centre de treball amb la unitat organitzativa de l'aplicació i l'entorn geogràfic al qual s'adscriuen els treballadors. D'altres¹⁰¹ proposen eliminar el requisit d'organització específica i la tramitació de l'alta davant de l'autoritat laboral per canviar el concepte de centre de treball cap a una definició en què l'empresari no pugui intervenir en la seva configuració.

Certament l'article 61 ET obre la possibilitat als sindicats d'innovar en les formes de participació en l'empresa. Aquesta possibilitat hauria d'incentivar als sindicats i associacions per repensar els mètodes de representació. Sobretot, també perquè es tracta d'un un col·lectiu de treballadors precaritzat, despolititzat i format majoritàriament per persones d'orígens diversos.

⁹⁵ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹⁶ GUERRERO VIZUETE, E., "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", ob. cit. pàg. 41 i ss.

⁹⁷ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹⁸ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

⁹⁹ Per exemple, *Somos Dinamo* es va convertir en una comunitat en línia dissenyada per fomentar l'exercici de l'acció col·lectiva de treballadors de plataformes de micro tasques, com *Amazon Mechanical Turk*. La plataforma va elaborar un llistat de bones pràctiques empresarials que, a posteriori, va presentar als clients.

¹⁰⁰ GUERRERO VIZUETE, E., "La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores", ob. cit. pàg. 41 i ss.

¹⁰¹ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., "La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución", ob. cit. pàg. 84 i ss.

5.3.EL DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Ni la legislació laboral ni la jurisprudència europea¹⁰² reconeixen el dret a la negociació col·lectiva als autònoms. Però, la Directriu de DOUE de 18 de març de 2022 amplia el dret a la negociació col·lectiva als autònoms sense assalariats al seu càrrec, sempre que compleixin els següents requisits per esquivar l'aplicació de l'article 101 del TFUE:

- Que es tracti de persones autònomes sense treballadors dependents sempre que no puguin influir per si mateixos en les seves condicions laborals. És a dir quan, almenys, el 50% dels seus ingressos provenen d'un únic pagador.
- Que el treballador autònom presti els mateixos serveis que els treballadors per compte d'altri.
- Que presti serveis per compte propi a través de plataformes digitals de treball.

Sota aquestes premisses es permetria tutelar els drets col·lectius i individuals dels prestadors dels serveis en aquestes relacions laborals asimètriques¹⁰³. Així, els treballadors autònoms podrien beneficiar-se de l'elaboració de convenis col·lectius en termes d'equitat, igualtat de condicions i progrés social. I es podrien negociar qüestions tradicionals inherents a tota relació laboral, com el salari o la classificació professional i altres qüestions específiques de les plataformes, com el funcionament dels algorismes o la qualitat del servei¹⁰⁴.

Si els prestadors no compleixen els requisits anteriors, es podria estendre l'aplicació de convenis col·lectius sectorials als prestadors de treball per a plataformes digitals. Per exemple, estendre l'aplicació del V Acord laboral d'àmbit estatal per al sector de l'Hosteleria (BOE de 29 de març de 2019). Lògicament, això implicaria integrar un conveni col·lectiu sectorial a prestadors de serveis per a empreses d'altres sectors, fet de dubtosa legalitat.

Una altre mecanisme, que han utilitzat a Itàlia (2018), és aplicar de forma subsidiària a les plataformes de repartiment el conveni col·lectiu relatiu al transport de mercaderies. De totes les

¹⁰² Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, 04 de desembre de 2014. Assumpte *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* (C-413/13).

¹⁰³ DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas", ob. cit. pàg. 63 i ss.

¹⁰⁴ DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas", ob. cit. pàg. 63 i ss.

opcions, el més adient és elaborar convenis col·lectius empresarials que encaixin amb les particularitats individuals de l'empresa¹⁰⁵.

No sembla viable aprovar un conveni col·lectiu per a totes les plataformes, donat que porten a terme activitats de tota mena. Tot i això, la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius ha establert que el conveni col·lectiu aplicable a determinades plataformes hauria de ser, preferentment, el de l'activitat principal de l'empresa i, si no fos possible, l'aplicable a la seva estructura organitzativa¹⁰⁶.

5.4.L'EXERCICI DEL DRET A LA VAGA

La sentència del Tribunal Constitucional, de 8 d'abril de 1981, conclou que els treballadors autònoms no tenen dret a la vaga. Concretament, només tenen dret a la defensa dels seus interessos col·lectius amb els drets de manifestació o petició inherents a tot ciutadà¹⁰⁷.

A les plataformes digitals, les prestacions de serveis de curta durada, l'alta rotació laboral, l'aïllament dels treballadors i el foment de la competitivitat fan difícil l'exercici del dret a la vaga¹⁰⁸. Encara i això, la protesta organitzada es duu a terme sense intervenció sindical. Els treballadors utilitzen noves vies, com les xarxes socials o de les noves vies de comunicació. I, l'any 2021, els treballadors de *Glovo* van iniciar una vaga a Barcelona que, segons CCOO, va ser secundada pel 100% dels treballadors.

A més, l'exercici de la vaga pot quedar fàcilment superat per l'empresa, que té la capacitat de desconnectar els treballadors vaguistes de la plataforma o substituir-los via l'esquirolatge tecnològic¹⁰⁹. Naturalment, una normativa específica que sancionés a l'empresa podria servir per superar les dificultats.

¹⁰⁵ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

¹⁰⁶ DOMÍNGUEZ MORALES, A., "Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas", ob. cit. pàg. 63 i ss.

¹⁰⁷ VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ob. cit. pàg. 45 i ss.

¹⁰⁸ BARRANO, O.; ALÓS, R.; MOLINA, O., "Innovar para representar: trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España", ob. cit. pàg. 115 i ss.

¹⁰⁹ S'ha de tenir en compte que l'article 6.5 Reial Decret-Llei 17/1977, sobre Relacions de Treball, prohibeix l'esquirolatge en l'exercici del dret a la vaga.

6. CONCLUSIONS: SÍNTESIS DELS RESULTATS I IMPLICACIONS PER ALS DRETS LABORALS I LA PROTECCIÓ DELS TREBALLADORS EN EL MERCAT LABORAL DIGITAL

Si l'objectiu és que el mercat de treball es beneficiï de les plataformes digitals, els sistemes algorítmics de presa de decisió no poden quedar al marge de qualsevol regulació. Les institucions han iniciat el procés de regulació per atorgar major seguretat jurídica i protecció als treballadors d'aquest sector i, al mateix temps, aconseguir que les plataformes digitals es converteixin en una eina per fomentar la inserció laboral i desenvolupar un mercat més sostenible.

El primer objectiu del treball ha estat estudiar l'evolució de la normativa sobre la presumpció de laboralitat en l'àmbit espanyol i comunitari. A Espanya, la 'Llei rider' ha estat pionera en la normativització d'alguns criteris per reconèixer la relació laboral, encara que només s'aplica al cas dels repartidors de béns i serveis.

Per acabar amb les diferències entre els Estats, la Comissió Europea ha presentat una Proposta de Directiva que harmonitza la definició de laboralitat. En aquest cas, un cop aprovada seria aplicable a tots els treballadors de plataformes digitals que complissin amb els requisits de laboralitat previstos per la Directiva.

La proposta aporta una major seguretat jurídica als treballadors i reconeix la laboralitat des de l'element del control empresarial. Tanmateix, criteris poc flexibles en un model de negoci innovador poden comportar que siguin fàcilment substituïts per les plataformes per evitar l'aplicació de les regles del Dret del Treball.

El segon repte de l'estudi ha estat resoldre l'encaix entre la normativa de prevenció de riscos laborals i dels drets col·lectius dels treballadors en el sector de les plataformes digitals. Regular les plataformes no ha de servir per evitar promoure el progrés econòmic i les noves formes d'organització empresarial, sinó aconseguir que aquestes se sotmetin a la mateixa regulació laboral que les empreses convencionals¹¹⁰.

En matèria de prevenció de riscos, l'element de discussió és com la regulació s'ha d'adequar i adaptar als nous riscos laborals. Tot i això, l'abast de la protecció dependrà de si els treballadors

¹¹⁰ GINÈS I FABRELLAS, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, ob. cit. pàg. 134 i ss.

són autònoms o treballadors per compte d'altri¹¹¹, ja que els autònoms no gaudeixen de la mateixa protecció.

Si se satisfan els requisits de laboralitat, la normativa espanyola i la Proposta de Directiva incorporen previsions per supervisar i controlar els riscos derivats de les decisions automatitzades garantint que no suposen un problema per a la salut física i mental dels treballadors. Obviant aquest fet, la regulació espanyola se centra a protegir als treballadors dels efectes dels riscos laborals tradicionals. Per això, seria adequat desenvolupar una nova normativa específica per a les plataformes per fer fronts als nous riscos laborals. A més, que la proposta fos prou flexible per adaptar-se a futurs canvis en el sector.

En relació amb l'acció col·lectiva, el seu exercici en el marc de les plataformes és complicat per dues raons: a) per les característiques del model empresarial i b) pel fet que la regulació dels drets col·lectius a Espanya es basa en el concepte de centre de treball. Per això, la representació unitària i sindical, la negociació col·lectiva i l'exercici del dret a vaga encara no tenen gaire impacte en el sector de les plataformes digitals. Això no obstant, un element que sí que ha estat regulat és el dret a la informació i consulta dels treballadors, ja que la manca de transparència dels sistemes de gestió algorítmica ha convertit la informació sobre el seu funcionament en un element clau per promoure unes condicions de treball lícites i justes.

En definitiva, regular específicament les plataformes digitals en matèria de prevenció de riscos laborals i drets col·lectius és imprescindible quan l'objectiu de les institucions és promoure un canvi en l'economia i un treball digne, just i equitatiu per a tots, siguin autònoms o treballadors per compte d'altri. Per això, actualment, s'estan fent les primeres passes per regular el treball dins de la 'quarta revolució industrial'.

¹¹¹ ISPIZUA DORNA, E., "La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas", ob. cit. pàg. 241 i ss.

7. BIBLIOGRAFIA

- AZAR, J., “Portable Benefits in the Gig Economy: Understanding the Nuances of the Gig Economy”, *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. 27, N° 3, 2020, pàg. 409 i ss.
- BARRANO, O.; ALÓS, R.; MOLINA, O., “Innovar para representar: trabajadores con dificultades de representación colectiva y estrategias sindicales en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, n.º 1, 2022, pàg. 115 i ss.
- CUENA CASAS, M., “La contratación a través de plataformas intermediarias en línea”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Madrid, vol. 12, n.º 2, 2020, pàg. 283 i ss.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Representación Colectiva y Negociación de Derechos de Trabajadores en Plataformas”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 29, 2019, pàg. 63 i ss.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales”, *Revista IUSLabor*, n.º 3, 2020, pàg. 81 i ss.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M., “La prestación de servicios a través de plataformas digitales. El caso *Deliveroo*”, *Revista Temas Laborales*, n.º 151, 2020, pàg. 193 i ss.
- GABRIEL ORTEGA, P., “Economía colaborativa, condiciones laborales dignas y la lógica algorítmica: la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 251, 2022, pàg. 115 i ss.
- GIL OTERO, L., “Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas”, *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, n.º 12, 2022, pàg. 89 i ss.
- GINÈS I FABRELLAS, A., *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pàg. 134 i ss.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E., “La economía de plataformas y la necesidad de un enfoque de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, n.º 1, 2020, pàg. 189 i ss.
- GUERRERO VIZUETE, E., “La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores”, a AA.VV. *Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings*

of the 2nd International Virtual SBRLab Conference, ed. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018, pàg. 41 i ss.

- GUTIÉRREX COLOMINAS, D., “La necesaria reforma del modelo de representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: reflexiones y propuestas de mejora a propósito del ámbito de constitución”, a AA.VV. *Finding Solutions to Societal Problems: Proceedings of the 2nd International Virtual SBRLab Conference*, ed. Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, 2018, pàg. 84 i ss.
- ISPIZUA DORNA, E., “La salud y seguridad en el trabajo en la economía de plataformas”, *Revista Temas Laborales*, n.º 151, 2020, pàg. 241 i ss.
- KERIKMÄE, T.; KAJANDER, A., “Trabajadores de la economía gig en la Unión Europea: hacia un cambio en su clasificación jurídica”, *Revista CIDOB d’Afers Internacionals*, n.º 131, 2022, pàg. 117 i ss.
- LÓPEZ RODRÍGUEZ, J., “La prevención de riesgos laborales en el trabajo a demanda vía aplicaciones digitales”, *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 41, 2019, pàg. 42 i ss.
- PIETER DE GROEN, W.; LENEARTS, K.; BOSCH, R.; PAQUIER, F., *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, ed. Comissió Europea Econòmica i Social, 2017, pàg. 26 i ss.
- RODRÍGUEZ CARDO, I., “Decisiones automatizadas y gestión algorítmica en la relación laboral: ¿Hacia un Derecho del Trabajo a dos velocidades?”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, n.º 253, 2022, pàg. 135 i ss.
- SERRANO GARCÍA, J.M., “Los derechos colectivos de las personas trabajadoras en las plataformas digitales” a AA.VV. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2022, pàg. 265 i ss.
- SIERRA BENÍTEZ, E.; “Reflexiones en torno a la intervención normativa jurídico-laboral para la construcción social del nuevo mercado laboral de las plataformas digitales de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, n.º 1, 2023, pàg. 39 i ss.

- TODOLÍ SIGNES, A. “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *Revista IUSLabor*, n.º 2, 2021, pàg. 28 i ss.
- URBANO MEDINA, A. “Elementos conformadores de la relación laboral en plataformas digitales. La lucha por el derecho del trabajo desde la perspectiva nacional y europea”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 6, 2022, pàg. 137 i ss.
- VALLE MUÑOZ, F., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, ed. Bomarzo, Albacete, 2021, pàg. 45 i ss.
- WOODCOCK, J., “#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the ‘Gig Economy’”, *Novara Media*, 2016 (disponible a: <https://novaramedia.com/2016/08/12/slaveroo-deliveroo-drivers-organising-in-the-gig-economy/>).

NORMATIVA ESMENTADA

- Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball (DOCE núm. 183, de 29 de juny de 1989).
- Directiva (UE) 2015/1535 del Parlament Europeu i del Consell, de 09.09.2015, per la qual s'estableix un procediment d'informació en matèria de reglamentació tècniques i de regles relatives als serveis de la societat de la informació (DOCE núm. 241, de 17 de setembre de 2015).
- Directiva (UE) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles a la Unió Europea (DOUE núm. 186, d'11 de juliol de 2019).
- Proposta de Directiva 2021/0414 del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la millora de les condicions laborals al treball en plataformes (DOCE núm. 0414, de 9 de desembre de 2021).
- Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical entén que no s'ha de desenvolupar el dret a la lliure sindicació dels empresaris, als quals els és d'aplicació la Llei 19/1977, d'1 d'abril, en matèria d'associacionisme empresarial (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).
- Llei 31/1999, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).
- Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treballador autònom (BOE núm. 166, de 12 de juliol de 2007).

- Reial decret llei 9/2021, d'11 de maig, pel qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per a garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de plataformes digitals (BOE núm. 113, de 12 de maig de 2021).
- Llei 12/2021, de 28 de setembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per a garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de plataformes digitals (BOE núm. 233, de 29 de setembre de 2021).
- Dictamen del Comitè Econòmic i Social Europeu, *Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI*, 2014.
- Dictamen del Consell de la Unió Europea, *Proclamación interinstitucional sobre el pilar Europeo de Derecho sociales*, 2017.
- Dictamen de l'Observatori Europeu d'Ocupació, *Collaborative Economy*, 2019.
- Dictamen de la Organització Internacional del Treball, *Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action*, 2021.
- Dictamen de l'Agència Europea per a la Seguretat i Salut al Treball, *El trabajo en plataformas digitales y la salud y la seguridad en el Trabajo*, 2021.
- *Flash Eurobarometer 467* de la Comissió Europea, *The use of the collaborative economy*, (disponible a: data.europa.eu/euodp/en/dataset/S2184_467_ENG).

JURISPRUDÈNCIA CONSULTADA

- Sentència del Tribunal Suprem núm. 805/2020, Sala de lo Social, Secció 4ª, Rec. N.º 4746/2019, de 25 de setembre de 2020 (Magistrat Ponent: Juan Molins García-Atance).
- Sentència del Tribunal Suprem, Sala de lo Social, Rec. 91/2013, de 18 de juliol de 2014 (Magistrat Ponent: Sr. Manuel Ramon Alargón Caracuel).
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 19 de desembre de 2019. Assumpte *Airbnb Ireland* (C-390/18).
- Sentència del Tribunal Suprem, Sala de lo Contenciós, Secció 4, Rec. 4168/2009, de 14 de desembre de 2011 (Ponent: Sr. Santiago Martínez-Vares Garcia; ES:TS:2011:8894).
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 20 de desembre de 2017. Assumpte *Asociación Profesional Élite Taxi v Uber Systems Spain* (C-434/15).
- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 22 d'abril de 2020. Assumpte *B v Yodel Delivery Network* (C-692/19).

- Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, 04 de desembre de 2014. Assumpte *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden* (C-413/13).