

# Professionalità studi

*Trimestrale on-line di studi su  
formazione, lavoro, transizioni occupazionali*

## **In questo numero**

### **Rider. Quale Lavoro?** **a cura di L. Zappalà e M. Tiraboschi**

- *regolazione del lavoro e nuove esigenze di tutela:  
il caso dei rider*
- *rider e mercato del food delivery a Catania*
- *crisi sanitaria e lavoro su piattaforma in Francia  
e nel Regno Unito*
- *la regolamentazione del lavoro su piattaforma in Spagna*

**N. 1 gennaio-febbraio-marzo 2021**

## PROFESSIONALITÀ STUDI

Rivista trimestrale, edita da STUDIUM in collaborazione con ADAPT University Press, per l'analisi e lo studio delle transizioni occupazionali nella nuova geografia del lavoro. Contatto: [professionalitastudi@edizionistudium.it](mailto:professionalitastudi@edizionistudium.it)

### DIREZIONE

**Giuseppe Bertagna**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo;  
**Roberto Rizza**, Ordinario di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Bologna;  
**Giuseppe Scaratti**, Ordinario di Psicologia del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano;  
**Michele Tiraboschi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia.

### CONSIGLIO SCIENTIFICO DI REFERAGGIO

**Anna Alaimo**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Catania; **Giuditta Alessandrini**, Ordinario di Pedagogia Sociale e del Lavoro, Università degli studi di Roma Tre; **Henar Álvarez Cuesta**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (*España*); **Marco Azzalini**, Associato di Diritto Privato, Università di Bergamo; **Gabriele Ballarino**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università di Milano; **Elisabetta Bani**, Associato di Diritto dell'Economia, Università di Bergamo; **Alessandro Bellavista**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Palermo; **Paula Benevene**, Professore Associato Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Lumsa, Roma; **Vanna Boffo**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Marina Brollo**, Ordinario di diritto del lavoro, Università di Udine; **Guido Canavesi**, Associato di Diritto del lavoro, Università di Macerata; **Silvia Ciucciiovino**, Ordinario Diritto del lavoro, Università Roma Tre; **Anna Michelina Cortese**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Catania; **Madia D'Onghia**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Foggia; **Loretta Fabbri**, Ordinario di Didattica e metodologia dei processi educativi e formativi, Università di Siena; **Monica Fedeli**, Associato di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Padova; **Paolo Federighi**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Firenze; **Valeria Fili**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Udine; **Rodrigo Garcia Schwarz**, Profesor Doctor del Postgrado en Derechos Fundamentales de la Universidad del Oeste de Santa Catarina (*Brasil*); **Jordi García Viña**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona (*España*); **José Luis Gil y Gil**, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá, Madrid (*España*); **Teresa Grange**, Ordinario di Pedagogia Sperimentale, Università della Valle d'Aosta; **Lidia Greco**, Associato di Sociologia del Lavoro, Università di Bari; **Djamil Tony Kahale Carrillo**, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Politécnica de Cartagena (*España*); **Alessandra La Marca**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo; **Antonio Loffredo**, Associato Diritto del lavoro, Università di Siena; **Isabella Loiodice**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Foggia; **Nicole Maggi Germain**, Maître de conférences HDR en Droit privé (Droit social), Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne (*France*); **Patrizia Magnoler**, Ricercatrice a tempo indeterminato di Didattica e pedagogia speciale, Università di Macerata; **Claudio Melacarne**, Associato di Pedagogia generale e sociale, Università di Siena; **Lourdes Mella Méndez**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo, Universidad de Santiago de Compostela (*España*); **Viviana Molaschi**, Associato di Diritto Amministrativo, Università di Bergamo; **Massimiliano Monaci**, Ordinario di Sociologia generale, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano; **Eleonora G. Peliza**, Profesora Adjunta Regular por concurso, Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Morón, Buenos Aires (*Argentina*); **Rodrigo Ignacio Palomo Vélez**, Profesor de Derecho del Trabajo, Universidad de Talca (*Chile*); **Luca Paltrinieri**, Maître de conférences en Philosophie politique, Université de Rennes (France); **Paolo Pascucci**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università di Urbino Carlo Bo; **Flavio Vincenzo Ponte**, Ricercatore di Diritto del lavoro, Università della Calabria; **Rocco Postiglione**, Ricercatore di Pedagogia generale e sociale, Università di Roma Tre; **Juan Ramón Rivera Sánchez**, Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Giuliana Sandrone**, Straordinario di Pedagogia generale e sociale, Università di Bergamo; **Pier Giuseppe Rossi**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Macerata; **Alfredo Sánchez-Castañeda**, Coordinador del Area de Derecho Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (*México*); **Annalisa Sannino**, Research Fellow CRADLE, Faculty of Educational Sciences, University of Helsinki, Finland; **Francesco Seghezzi**, Presidente Fondazione ADAPT; **Maurizio Sibilio**, Ordinario di Didattica generale e Pedagogia speciale, Università di Salerno; **Esperanza Macarena Sierra Benítez**, Profesora Contratada Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (*España*); **Nancy Sirvent Hernández**, Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante (*España*); **Lorenzo Speranza**, Ordinario di Sociologia del Lavoro, Università di Brescia; **Maura Striano**, Ordinario di Pedagogia generale e sociale, Università Federico II di Napoli; **Lucia Valente**, Ordinario Diritto del lavoro, Università La Sapienza Roma; **Sabine Vanhulle**, Professeure ordinaire, Rapports théorie-pratique en formation, alternance et didactique des savoirs professionnels, Université de Genève (*Suisse*); **Antonio Varesi**, Ordinario di Diritto del lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore; **Luca Vecchio**, Associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università degli Studi di Milano-Bicocca; **Maria Giovanna Vicarelli**, Ordinario di Sociologia del lavoro, Università Politecnica delle Marche; **Giuseppe Zanniello**, Ordinario di Didattica e Pedagogia Speciale, Università di Palermo.

### REDAZIONE

**Lilli Viviana Casano** (redattore capo); **Paolo Bertuletti**; **Emanuele Dagnino**; **Giorgio Impellizzieri**; **Stefania Negri**; **Elena Prodi**; **Lavinia Serrani** (area internazionale); **Silvia Spattini**; **Tomaso Tiraboschi**; **Paolo Tomassetti**.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy)  
– Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [aup@adapt.it](mailto:aup@adapt.it)

### **Dichiarazione di pubblicazione etica e lotta alla negligenza editoriale**

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono l'impegno nei confronti della comunità scientifica di garantire i più alti standard etici in campo editoriale e di adottare tutte le possibili misure per lottare contro ogni forma di negligenza. La pubblicazione prende a riferimento il codice di condotta e buone prassi che il Comitato per l'etica nelle pubblicazioni (COPE) stabilisce per gli editori di riviste scientifiche.

Nel rispetto di tali buone prassi, gli articoli sono referati in doppio cieco da membri di un comitato scientifico di referaggio di alto livello tenendo conto di criteri basati sulla rilevanza scientifica, sulla originalità, sulla chiarezza e sulla pertinenza dell'articolo presentato. Sono garantiti l'anonimato dei revisori e degli autori, così come la totale riservatezza del processo di valutazione, del contenuto valutato, del rapporto consegnato dal revisore e di qualunque altra comunicazione incorsa tra la Direzione o la Redazione e il Consiglio scientifico di referaggio. Allo stesso modo, verrà mantenuta la più totale riservatezza in merito ad eventuali lamentele, reclami o chiarimenti rivolti da un autore nei confronti della Direzione, della Redazione o del Consiglio scientifico di referaggio.

La Direzione e la Redazione della Rivista *Professionalità Studi* assumono, altresì, il proprio impegno per il rispetto e l'integrità degli articoli presentati. Per questa ragione, il plagio è assolutamente vietato, pena l'esclusione dal processo di valutazione. Accettando i termini e le condizioni indicate, gli autori garantiscono che gli articoli e i materiali ad essi associati abbiano carattere di originalità e non violino i diritti d'autore. In caso di articoli in coautoria, tutti gli autori coinvolti devono manifestare il pieno consenso alla pubblicazione, dichiarando altresì che l'articolo non è stato altrove previamente presentato o pubblicato.

## SOMMARIO - n. 1/2021

### **Editoriale**

MICHELE TIRABOSCHI, <i>La figura dei rider tra regole e contenuti professionali</i> .....	1
---	---

### **Ricerche: Rider. Quale lavoro?**

LOREDANA ZAPPALÀ, <i>Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?</i> .....	4
LUGI DI CATALDO, <i>Il mercato del food delivery nella città di Catania. Un caso di studio interdisciplinare: dalla composizione della categoria al rapporto di lavoro.</i> .....	36
GIOVANNI PIGLIALARMÌ, <i>Il nodo (giuridico) del sistema di determinazione del compenso nell'accordo Assodelivery-UGL Rider</i> .....	166
CLAIRE MARZO, <i>Crisi sanitaria e lavoratori su piattaforma: un confronto tra Francia e Regno Unito</i> .....	175
NANCY SIRVENT HERNÁNDEZ, <i>Actividad de plataformas y Derecho del Trabajo: avances y asignaturas pendientes</i> .....	204

## **Actividad de plataformas y Derecho del Trabajo: avances y asignaturas pendientes**

*Nancy Sirvent Hernández\**

*Sommario:* **1.** La expansión de nuevos modelos de negocio a través de plataformas digitales y su repercusión en las relaciones laborales. – **2.** Luces y sombras de la regulación española de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. – **3.** La propuesta de Reglamento del Parlamento europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. – **4.** Consideraciones finales.

### **1. La expansión de nuevos modelos de negocio a través de plataformas digitales y su repercusión en las relaciones laborales**

Como parte de este fenómeno cabe destacar la proliferación de nuevos modelos de negocio a través de las plataformas y aplicaciones digitales que permiten poner en contacto a demandantes y oferentes de todo tipo de bienes y servicios <sup>(1)</sup>. Se trata de herramientas accesibles por medio de internet que permiten la ejecución de programas o recursos con fines comerciales ahorrando tiempo a los usuarios y clientes, y reduciendo y optimizando el número de desplazamientos necesarios. Desde este punto de vista puede afirmarse que esta suerte de actividades tiende a

---

\* *Catedrática EU, Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante.*

<sup>(1)</sup> Una aproximación a las características del modelo de negocio de las plataformas digitales, puede verse en J.M. Carretero, Las plataformas digitales como modelo de negocio, en AA.VV., *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, MITRAMISS, 2019.

engrosar la lista de los denominados “green jobs” en la medida en que contribuyen a reducir el impacto medioambiental en las empresas <sup>(2)</sup>.

Estamos ante una forma distinta de organizar la actividad productiva que rompe la estructura clásica de las empresas, conviviendo así formas tradicionales de empleo, basados en la regularidad del lugar y del tiempo de trabajo con otra suerte de ocupaciones que se alejan de estos parámetros en las que coexiste una gran autonomía organizativa del trabajador y una amplia disponibilidad de este último respecto de la empresa, difuminando en muchas ocasiones las notas de dependencia y ajenidad típicas de la relación laboral.

La legislación laboral no puede permanecer al margen de esta nueva realidad siendo relevante su intervención a fin de establecer el marco regulatorio necesario que garantice los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

La aplicación de métodos de cálculo matemático o algoritmos a las relaciones de trabajo han revolucionado la forma en que se prestan los servicios, contribuyendo a optimizar los recursos y los resultados, y a mejorar las condiciones de vida de las personas. Prueba de ello es el papel decisivo que han jugado las tecnologías de la información y la comunicación durante la crisis sanitaria haciendo posible la prestación de servicios y la atención sanitaria, y la continuidad de la relación laboral mediante el trabajo a distancia, garantizando el mantenimiento de un gran número de negocios.

Desde esta perspectiva no parece cuestionable las enormes ventajas y oportunidades anudadas a la Revolución Tecnológica que se replican, singularmente, en el ámbito de las relaciones laborales, provocando efectos positivos en las condiciones y derechos de los trabajadores (mayor autonomía organizativa del trabajador, posibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar...).

Sin embargo, todas estas ventajas y oportunidades pueden verse empañadas de no existir una regulación normativa capaz de reequilibrar los intereses en conflicto inmanentes a la relación laboral, que evite problemas de empleo precario y abusos de todo tipo derivados,

---

<sup>(2)</sup> Aunque tradicionalmente los “green jobs” suelen asociarse a sectores como el de la eficiencia energética, el ecoturismo o la agricultura inteligente y ecológica (esto es, con sectores vinculados a la energía y el medioambiente), lo cierto es que los empleos relacionados con el entorno “green” tienen un carácter transversal, pudiendo estar presentes en la mayor parte de los sectores económicos.

principalmente, del carácter inestable de estas actividades y de la falta de obtención de ingresos regulares (con todo lo que ello comporta en cuanto a la frustración de proyectos de vida personal y familiar y de carreras de seguros sociales), y de la amplia disponibilidad del trabajador respecto de esta suerte de empresas poniendo en riesgo un amplio abanico de derechos relacionados con el descanso o la salud <sup>(3)</sup>.

## **2. Luces y sombras de la regulación española de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales**

En fechas recientes se ha aprobado en España el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el 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, conocida coloquialmente como “Ley de Riders”. Aunque su fecha de aprobación fue el 11 de mayo de 2021, la entrada en vigor no tendrá lugar hasta mediados de agosto, procurando un tiempo razonable con el fin de garantizar el conocimiento de la norma y permitir implementar a las empresas las medidas que resulten necesarias <sup>(4)</sup>.

Se trata de una norma pionera a nivel europeo e incluso en el contexto internacional que tiene por objeto la regulación de la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto o distribución, y la concreción del derecho de información de la representación de los trabajadores en el entorno laboral digitalizado.

---

<sup>(3)</sup> Un estudio completo en torno a la identificación, tipología y problemática que en el plano laboral plantea el trabajo en la economía de plataformas virtuales, en A. Todolí y M. Hernández-Bejarano (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, Aranzadi, 2018.

<sup>4</sup> El recurso a la figura del Real Decreto-ley se justifica en la propia materia que trata de regular, la cual requiere una acción normativa inmediata que no puede abordarse mediante el procedimiento legislativo ordinario o a través de su tramitación urgente, ya que ello dilataría en exceso y de forma injustificada el reconocimiento de derechos laborales a este colectivo de trabajadores manteniendo vivo el intenso debate judicial que ha venido suscitando esta cuestión.

A tal fin, la nueva norma introduce dos modificaciones de calado al Estatuto de los Trabajadores (ET) <sup>(5)</sup>. Una de ellas (mediante la introducción de una nueva disposición adicional vigésimotercera), para establecer la presunción de laboralidad en cuanto a la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadores que ejercen las facultades de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Y la segunda (añadiendo un nuevo apartado al art. 64.4 ET -letra d-), al objeto de reconocer un nuevo derecho informativo al órgano de representación de los trabajadores en la empresa, en concreto, el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones susceptibles de incidir en las condiciones de trabajo el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Con arreglo a la primera modificación se establece una presunción “iuris tantum” de laboralidad en relación con todas aquellas actividades consistentes en la prestación de trabajos retribuidos de reparto de cualquier producto de consumo o mercancía para empleadores que ejerzan funciones de organización, dirección y control, directas o indirectas, mediante sistemas algorítmicos, a través de plataformas digitales <sup>(6)</sup>. La virtualidad de la norma radica, pues, en el

---

<sup>(5)</sup> Resulta llamativo que la norma dedique mucho más contenido a la exposición de motivos (para explicar los antecedentes y el estado de la cuestión sobre la problemática jurídico-laboral que late tras la prestación de servicios de los “riders”, y ahondar en el espíritu y los principios que fundamentan la norma), que a la propia regulación, la cual se estructura, muy escuetamente, a través de un artículo único (por el que se introducen las dos modificaciones al ET señaladas en el texto), y dos disposiciones finales (que se ocupan de recordar la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, y de fijar la fecha de entrada en vigor de la norma).

<sup>(6)</sup> Así pues, se presume la existencia de contrato de trabajo, con todo lo que de ello deriva en términos de condiciones laborales y derechos de Seguridad Social si concurren los tres requisitos siguientes: debe tratarse de una actividad de reparto o distribución de cualquier mercancía o producto de consumo; la sociedad empleadora debe ejercer las facultades propias empresariales de organización dirección y control de manera directa, indirecta o implícita mediante una plataforma digital; debe utilizarse un algoritmo para la gestión del servicio o para determinar las condiciones



desplazamiento de la carga de la prueba a la empresa, a la que corresponderá probar, en caso de controversia, que carece de poder alguno organizativo, directivo y de control sobre la actividad de reparto desarrollada por la persona del trabajador. No pudiendo acreditar tal extremo, la actividad desarrollada en el ámbito de las plataformas digitales se considerará de naturaleza laboral a todos los efectos.

Como se aprecia, el carácter laboral de este tipo de actividades que defiende la norma está basada en la naturaleza real del vínculo, haciéndose eco de los criterios jurisprudenciales establecidos en esta materia que vienen admitiendo la progresiva flexibilización de la nota de la dependencia de la mano de la nueva realidad productiva <sup>(7)</sup>. En esencia, la norma incorpora los criterios sentados por el Tribunal Supremo (TS) en la sentencia de 25 de septiembre de 2020 (STS 805/2020) que procede a unificar la dispar doctrina judicial dictada sobre la materia, señalando la misma que «las facultades empresariales de dirección, organización o control de la actividad y, en tal sentido, las notas de dependencia y ajenidad, pueden traducirse a la realidad de formas diferentes a las clásicas cuando la empleadora asume los riesgos de la operación y es beneficiaria de sus frutos, realizando una labor de coordinación, organización o control de la prestación, u ostentando la potestad sancionadora, y ello aunque sus prerrogativas se manifiesten de forma indirecta o implícita, a través de la gestión algorítmica, de las condiciones de trabajo o del servicio prestado» de modo que el ejercicio de tales facultades resulta únicamente aparente cuando, en realidad, provoca efectos en el mantenimiento del empleo, su volumen o en el resto de condiciones de trabajo.

---

de trabajo en dicha sociedad o servicio. L. Serrani, “La legge è approvata: in Spagna i rider sono lavoratori dipendenti”, *Bollettino ADAPT*, 17 maggio 2021, n° 19.

<sup>(7)</sup> La norma se alinea también con lo establecido en la Directiva 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, que obliga a reconocer unos derechos básicos a los trabajadores de las plataformas tras alertar de los peligros de incertidumbre que pueden generar estas nuevas formas de empleo en cuanto a los derechos y la protección social aplicables derivadas de la falta de previsibilidad de su laboralidad (cdo. 4). De este modo, el cdo. 8 de la Directiva señala que, cuando reúnan los criterios que determinan la calificación de la relación como laboral, los trabajadores a demanda o de las plataformas en línea pueden hallarse incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Desde esta perspectiva no cabe la menor duda de que la nueva regulación constituye un avance importante en los estándares de protección de las personas trabajadoras en esta suerte de plataformas, garantizando un escenario de normalización y seguridad jurídica en relación con este tipo de actividades.

Detrás de esta regulación se atisba también un principio de protección en el ámbito de la competencia entre las empresas, constituyendo objetivo prioritario de la norma garantizar la igualdad de trato entre las empresas tradicionales y las que utilizan medios de control digital mediante la gestión de datos algorítmicos, sobre la base de una competencia transparente y leal entre unas y otras.

Con todo, cabría plantear cierto margen de duda en cuanto al tipo de actividades y la naturaleza de los productos o mercancías a los que se dirige la norma, y, en última instancia, a su campo de aplicación. Así, ¿qué debe entenderse por productos de consumo?; ¿también tiene cabida dentro de esta acepción la contratación o compra de servicios profesionales o de otra naturaleza?; ¿la norma únicamente cobra virtualidad tratándose de actividades de distribución en sentido estricto?; o, lo que es igual, ¿deben considerarse excluidas aquellas actividades que, pese a desarrollarse por medio de plataformas digitales, se prestan desde los propios domicilios?.

Siguiendo un criterio hermenéutico puramente gramatical, parece que esta regulación se ha querido limitar, única y exclusivamente, al trabajo de reparto o distribución de productos de consumo o mercancías (riders), dejando fuera a actividades distintas al mero reparto (por ejemplo, la venta), y a aquellas otras que, aun tratándose de actividades de distribución, ofrecen únicamente servicios (por ejemplo, servicios profesionales de cuidado, asesoramiento...). En suma, a los trabajadores incluidos en la economía de las plataformas digitales de reparto de bienes o productos de consumo.

Teniendo en cuenta el gran universo de actividades que se desarrollan a través de plataformas digitales, hubiera resultado más apropiado precisar un poco más en tal sentido y extender la aplicación de la norma a otro tipo actividades de la misma naturaleza <sup>(8)</sup>. En tal sentido se ha

---

<sup>(8)</sup> Y es que si bien es cierto que la actividad de los “riders” es la más conocida o visible, ésta constituye solamente una parte de las múltiples actividades susceptibles de desarrollarse por medio de plataformas digitales. En este orden de ideas, con anterioridad a la promulgación de esta normativa existían voces entre la doctrina que

perdido una gran oportunidad para garantizar condiciones de trabajo justas a todos los trabajadores que desempeñan su actividad en estos contextos atípicos.

Por otra parte, la norma reconoce sus propias limitaciones al considerar que la eficacia de la presunción de laboralidad que la misma establece va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga sobre el desarrollo de la actividad a través de plataformas, de modo que aquella debe permitir discernir si la relación concreta encaja con la situación descrita por la norma. Así pues, en aras de poder valorar adecuadamente la naturaleza real del vínculo, debe disponerse de información adecuada y contrastable, la cual no será siempre fácil de obtener en un contexto tan complejo y atípico. En cualquier caso, la información requerida debe limitarse estrictamente a aquellos aspectos que permitan inferir si las condiciones de la prestación de servicios dan lugar al juego de la presunción legal, siempre con el mayor respeto a los secretos industriales y comerciales de las empresas <sup>(9)</sup>.

Concerniente a la ampliación de los derechos informativos de los representantes legales de los trabajadores que contempla el Real Decreto-ley, ésta se concreta en el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los «parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones susceptibles de incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo y la elaboración de perfiles» <sup>(10)</sup>. El conocimiento de esta información

---

denunciaban lo limitado que venía siendo el debate en España sobre el trabajo en plataformas digitales al señalar que dicho debate jurídico “se está basando en los rasgos del trabajo en plataformas de aquellos trabajadores “visibles”, esto es, aquellos que vemos en nuestras calles transportando con sus vehículos mercancías o personas. Sin embargo, tales actividades son únicamente parte de las que se desarrollan por medio de plataformas digitales, siendo otras muchas las realizadas por trabajadores “invisibles”, que prestan servicios y obtienen rentas mediante plataformas, pero lo hacen on line normalmente desde su domicilio”. M.L. Rodríguez, “Protección social para los trabajadores de la economía de plataformas: propuestas para aliviar su vulnerabilidad”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, nº 57, 176 -177.

<sup>(9)</sup> De otro modo, se corre el riesgo de atentar a la libertad de empresa y la propiedad industrial.

<sup>(10)</sup> Sobre este nuevo derecho informativo la doctrina ha resaltado su importante virtualidad con el que la norma ha querido significar la importancia de la dimensión colectiva en la determinación del marco regulatorio laboral del sector, no limitándose,

permitirá ejercer debidamente la función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral y de garantizar los derechos y libertades de los trabajadores que a dicho órgano compete sorteando posibles discriminaciones que pueden derivar de las condiciones o los requisitos definidos en los algoritmos que se emplean para tomar este tipo de toma decisiones, y salvaguardando sus derechos de privacidad <sup>(11)</sup>.

No se concretan los medios ni los contenidos mínimos en cuanto a la información que debe suministrar la empresa para que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar adecuadamente sus funciones de vigilancia y control de legalidad, siendo ésta una cuestión que puede ser objeto de precisión por medio de la negociación colectiva <sup>(12)</sup>. Desde este punto de vista la efectividad del nuevo derecho informativo que se reconoce al comité de empresa dependerá, en gran medida, de lo que se haya podido prever en el convenio colectivo (siendo especialmente idóneos en este ámbito los convenios colectivos de carácter sectorial y los de empresa). En cualquier caso, parece razonable entender que la información que proporcione la empresa en relación con dichos algoritmos debe resultar inteligible, tanto para los trabajadores como para sus representantes.

Al no haberse previsto ninguna directriz específica acerca de la información que resulta necesaria en estos casos, regirán las disposiciones generales establecidas en relación con los derechos

---

por tanto, aquélla a la sin duda fundamental inserción plena de este colectivo en el ámbito de las relaciones laborales y de seguridad social. A. Baylos, en Según Antonio Baylos (blog), 26 de junio de 2021.

<sup>(11)</sup> Las amenazas que los sistemas de inteligencia artificial pueden suponer a los derechos fundamentales de los trabajadores y a sus derechos de privacidad es un tema que preocupa especialmente al legislador, estando muy presente en esta iniciativa legal y también en la propuesta de reglamento comunitario de armonización en materia digital que actualmente se encuentra en fase de gestación. Como de forma muy expresiva ha señalado algún autor “la aplicación de la informática a la gestión ordinaria del personal va a reforzar el “ojo electrónico”, haciéndolo “penetrante, dominante y ubicuo”. J.R. Mercader, “Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?”, en Relaciones Laborales, 2001, núm. 10, 14.

<sup>(12)</sup> A este respecto cabe recordar lo establecido en el art. 64.9 ET que remite a la negociación colectiva la facultad de definir el contenido y las modalidades de ejercicio de la información y consulta, como desarrollo de lo dispuesto legal y reglamentariamente partiendo del respeto a tales disposiciones.

informativos reconocidos a los órganos de representación de los trabajadores. A este respecto el ET únicamente prevé una obligación genérica en cuanto al momento, el modo y el contenido de la información que la empresa está obligada a revelar a los representantes de los trabajadores, exigiendo muy sintéticamente que resulten apropiados y que permitan a los representantes llevar a cabo un examen adecuado <sup>(13)</sup>. De ahí el papel relevante que está llamado a jugar el convenio colectivo en este terreno en orden a garantizar unos mínimos estándares de transparencia y fiabilidad en cuanto a la información que se debe suministrar en estos casos.

Como se acaba de señalar, la empresa viene obligada a procurar tal información de forma adecuada y con arreglo a lo que se haya podido establecer en la negociación colectiva, arriesgándose en otro caso, a ser sancionada administrativamente <sup>(14)</sup>, estando legitimados los representantes legales de los trabajadores para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias <sup>(15)</sup> por lo que podrán presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o incluso demandas ante los Tribunales en defensa de sus derechos de información, cobrando especial virtualidad en este plano, la facultad que asiste a dicho órgano colegiado de impugnar las decisiones de las empresas de no comunicar tal información a través del proceso de conflictos colectivos <sup>(16)</sup>. De este modo, el derecho informativo que la nueva “Ley de Riders” reconoce al comité de empresa queda reforzado mediante la posibilidad de imposición de sanciones administrativas o la interposición de demandas judiciales en los términos indicados.

---

<sup>(13)</sup> Tal como prevé el art. 64.6 ET «la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe».

<sup>(14)</sup> El art. 7.7. del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracción grave «la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos».

<sup>(15)</sup> Vid. art. 65.1 ET.

<sup>(16)</sup> Vid. arts. 65.5 ET y 153.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

No obstante, tal derecho informativo corre el riesgo de quedar “en papel mojado” al depender en gran medida su efectividad de la interpretación y los conocimientos técnicos de que dispongan los órganos colectivos de representación de los trabajadores en orden a interpretar y gestionar con solvencia tal tipo de información y poder negociar así las condiciones laborales particulares y de acceso al empleo de las personas trabajadoras. Se presenta, así, ante dichos órganos de representación un importante reto al haberse residenciado en los mismos la responsabilidad de descifrar la compleja información en que se basan los sistemas de inteligencia artificial que se utilizan en la economía de plataforma para determinar las condiciones de acceso y mantenimiento del empleo, y la gestión de los recursos humanos en general, y, a su través, el control de la organización y la dirección del trabajo de reparto y distribución en el ámbito de las plataformas digitales <sup>(17)</sup>.

Como se desprende del análisis anterior, la regulación española del trabajo en plataformas digitales presenta luces pero también sombras. Aunque no cabe la menor duda de que esta suerte de actividades estaba necesitada de ordenación jurídica y que la normativa aprobada marca un punto crucial en la laboralización de este sector, todavía quedan problemas que están por resolver, a la vez que aparecen otros derivados del nuevo marco regulatorio.

### **3. La propuesta de Reglamento del Parlamento europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial**

Como se ha dicho ya, España es pionera en el reconocimiento laboral de la actividad de reparto desarrollada a través de plataformas digitales y de la regulación de los derechos laborales del colectivo de los “riders”, pero es necesario que otros ordenamientos nacionales así como el Derecho Internacional y Comunitario vayan sumándose a este tipo de iniciativas y tomen cartas en el asunto al objeto de avanzar en

---

<sup>(17)</sup> Y otro tanto cabe señalar respecto a los órganos judiciales en los que recaiga la responsabilidad de interpretar tal suerte de algoritmos matemáticos en orden a dilucidar si en el caso concreto enjuiciado se encuentran presentes las notas de dependencia y ajenidad.

este terreno y ofrecer las mejores garantías posibles a los trabajadores que prestan sus servicios a través de este tipo de plataformas.

Habida cuenta que los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas son similares en todos los países, este tipo de iniciativas “globales” servirían para poner punto final a las incertidumbres jurídicas que tal suerte de ocupaciones suscitan procurando un marco regulatorio seguro.

En el plano comunitario actualmente se encuentra encima de la mesa una propuesta de Reglamento del Parlamento europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión. En la propuesta se establecen requisitos específicos para los sistemas de Inteligencia Artificial (IA) de alto riesgo, y obligaciones dirigidas a los operadores de dichos sistemas, considerándose de alto riesgo «los sistemas de IA que se utilizan en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, sobre todo para la contratación y la selección de personal; para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos; y para la asignación de tareas y el seguimiento o evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las perspectivas futuras laborales y los medios de subsistencia de dichas personas». Como se alerta en la propuesta «dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, personas con discapacidad o personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, la promoción o la retención de personas en relaciones contractuales de índole laboral». Asimismo, los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas pueden afectar a sus derechos de protección de los datos personales y a la privacidad <sup>(18)</sup>.

---

<sup>(18)</sup> Vid. Cdo. 36 de la propuesta. En este mismo orden de ideas, el Anexo III de la propuesta de Reglamento identifica los sistemas de IA de alto riesgo, incluyendo aquellos relacionados en el ámbito del empleo, gestión de los trabajadores, el acceso al autoempleo, como ocurre con los destinados a utilizarse para la contratación o selección de personas físicas, especialmente para anunciar puestos vacantes, clarificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; o los destinados a utilizarse para tomar decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas, y al

La propuesta de Reglamento reconoce abiertamente que los sistemas de Inteligencia Artificial utilizados en el marco de las relaciones laborales pueden suponer un alto riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores, y por ello trata de buscar un punto de encuentro entre las facultades empresariales de organización de la actividad productiva y la preservación de los derechos y libertades fundamentales del trabajador.

#### **4. Consideraciones finales**

Los complejos problemas que en el plano laboral presenta el trabajo en el ámbito de las plataformas digitales hacen necesaria una regulación urgente a nivel internacional y comunitario que sienta unas bases comunes y disposiciones mínimas ante las serias amenazas que se esconden tras los sistemas de inteligencia artificial empleados en este campo, susceptibles de atentar a derechos fundamentales de las personas trabajadoras y a otros derechos relacionados con la protección de datos y la privacidad. Ello redundará en el reforzamiento de las garantías a la libre circulación de trabajadores y a una competencia leal entre las empresas y, en suma, en la consecución de un trabajo decente. Pero independientemente de la armonización que se lleve a cabo a través de instancias internacionales y comunitarias, de obligado cumplimiento para los Estados, los distintos ordenamientos internos también están llamados a fijar sus propias directrices atendiendo a las peculiaridades y necesidades específicas mediante el establecimiento de instrumentos de control adecuados, debiendo potenciarse la fijación de las condiciones de trabajo a través de instrumentos de gobernanza propios de las relaciones laborales. En este sentido, será fundamental el papel de sindicatos, asociaciones, y agentes sociales en orden a regular los derechos del sector, siendo además imprescindible el establecimiento de pesos y contrapesos adecuados en aras de garantizar que las medidas adoptadas sean plenamente efectivas.

---

seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones.



## Abstract

### Attività delle piattaforme e diritto del lavoro: avanzamento e materie in sospenso

**Obiettivi:** L'articolo cerca di affrontare i problemi posti dalla regolamentazione del lavoro nelle piattaforme digitali. **Metodologia:** L'approccio si basa sul metodo giuridico, si analizzano i riferimenti legislativi e la letteratura giuridica in materia. **Risultati:** L'analisi svolta evidenzia la necessità di standard armonizzati che garantiscano un quadro normativo sicuro per i lavoratori che erogano servizi attraverso questo tipo di piattaforma. **Limiti e implicazioni:** Sono state evidenziate le problematiche derivanti dalla mancanza di specificità con riferimento ai diritti di informazione riconosciuti ai rappresentanti dei lavoratori e le difficoltà di interpretazione degli algoritmi utilizzati per determinare le condizioni di lavoro. Allo stesso modo, viene rilevata la necessità di estendere la tutela ai lavoratori di tutti i tipi di piattaforme. **Originalità:** L'articolo analizza i contenuti della legge sui "riders" recentemente approvata in Spagna, la prima in materia in Europa.

**Parole chiave:** piattaforme digitali, diritti di informazione, algoritmi, lavoratori

### Platform activity and labor law: progress and pending subjects

**Purpose:** The study tries to address the problems posed by the regulation of the labor rights of digital platform workers. **Methodology:** The approach is based on a legal method, analyzing the law and legal literature on the subject. **Results:** The analysis carried out highlights the need for harmonized standards that ensure a safe regulatory framework for workers who provide services through this type of platform. **Research Limits and implications:** The most important shortcomings were the problems deriving from the lack of specificity regarding the information rights recognized to workers' representatives and the difficulties in interpreting the algorithms used to determine working conditions. Similarly, the need to extend the protection to workers of all types of platforms is highlighted. **Originality:** The article analyzes the contents of the law on "riders" recently approved in Spain, the first in Europe on the subject

**Key words:** digital platforms, information rights, algorithms, workers