

# LA ECONOMÍA 4.0 Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ¿COMPATIBILIDAD O TRADE-OFF? \*

ALBERTO VAQUERO GARCÍA

*Profesor Titular de Universidad de Economía Aplicada*

Universidade de Vigo

## EXTRACTO

**Palabras clave:** digitalización económica, relaciones laborales, derechos fundamentales.

Las relaciones laborales están sufriendo importantes cambios con la digitalización de los procesos productivos. Cada vez son más numerosas los sectores y actividades con una mayor flexibilidad laboral, como consecuencia de la masiva e intensiva incorporación de las nuevas tecnologías al mundo laboral y esto conlleva modificaciones en el desarrollo del trabajo. Lo anterior genera una serie de interrogantes sobre el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador, que es precisamente el objetivo de esta comunicación.

## ABSTRACT

**Keywords:** economic digitization, labour relations, fundamental rights.

Labour relations are undergoing major changes with the digitization of production processes. More and more sectors and activities are becoming more flexible at work, as a result of the massive and intensive incorporation of new technologies into the labour market, and this entails changes in the development of work. This raises a number of questions about the fulfilment of workers' fundamental rights, which is precisely the aim of this communication.

\*El autor agradece los valiosos comentarios y sugerencias de Jaime Cabeza Pereiro y Emma Rodríguez Rodríguez. Este trabajo se enmarca dentro del proyecto “Los derechos fundamentales ante el cambio de trabajo autónomo en la era digital financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER2017-83488-C4-2-R). Miembro del Grupo de Investigación GEN-Governance and Economics-

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA INCIDENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SOBRE EL EMPLEO
3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES A NIVEL LABORAL
  - 3.1. Los derechos fundamentales del trabajador digital desde el marco general
  - 3.2. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales y su incidencia en materia laboral
4. RECOMENDACIONES
5. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde diversos organismos supranacionales como la Organización Internacional del Trabajo (2018) y la Comisión Europea (2017, 2018), se viene advirtiendo que el creciente proceso de digitalización económica supone tener que adaptarse a un nuevo escenario económico, con una especial incidencia en materia de relaciones laborales y ocupación. Este proceso afecta a dos grandes áreas: transformación digital de las empresas y economía de las plataformas (Rocha, 2018). Si bien los problemas de la Economía 4.0 no resultan exclusivos del trabajo en plataformas, ni de la digitalización de los procesos productivos y de servicios, sí que se manifiestan especialmente a través de esta nueva forma de entender la actividad económica (Cabeza, 2019).

En efecto, cada vez es más frecuente encontrarse con empresas y trabajadores inmersos en ese profundo cambio tecnológico, operando bajo las condiciones que supone la digitalización económica. Lo que no hace muchos años se circunscribía al transporte de viajeros, hoy en día se expande a una creciente cantidad de servicios y actividades. A modo de ejemplo, la contratación de servicios a través de una *app* se manifiesta en el transporte de personas y mercancías, entrega de comida a domicilio, actividades relacionadas con tareas de oficina e introducción de datos, servicios profesionales, trabajo creativo y multimedia en línea, trabajo de apoyo de ventas y marketing, desarrollo de software y trabajo tecnológico, escritura y traducción, micro tareas en línea y servicios de atención en hogares y lugares de trabajo.

A partir del informe *The social protection of workers in the Platform Economy* del Parlamento Europeo (2017), se obtiene como el 3% de los trabajadores adultos reciben al menos la mitad de sus ingresos a través de plataformas digitales<sup>1</sup>. Cabría preguntarse si este nuevo escenario supone una mayor inestabilidad laboral hacia el

<sup>1</sup> El estudio hacía referencia a una encuesta realizada en el Reino Unido, Suecia, Alemania, Suecia, Austria, Holanda, Italia y Suiza para cuantificar la extensión de fenómeno de la digitalización (Huws *et al.* 2017).

trabajador. Esto se produciría si no se consigue el marco adecuado de las relaciones laborales o el mantenimiento del empleo (Vaquero, 2020).

Además, esta dualización del mercado laboral es mucho más intensa que la que se produce en los modelos económicos tradicionales. Como consecuencia de la digitalización económica hay profesiones y sectores que han ganado en flexibilidad, sobre todo por la parte del prestador de servicios (Suárez, 2017) y esto trae consigo importantes ajustes laborales. Lo anterior genera una serie de interrogantes sobre el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador, que es precisamente el objetivo de esta comunicación.

Para ello el esquema a desarrollar es el siguiente. Tras esta introducción, el segundo apartado se centra en señalar la incidencia de la digitalización de la economía en materia de empleo. El tercer epígrafe analiza el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador digital, desde una doble perspectiva, primero generalista, para en un segundo momento abordar el tratamiento de los derechos digitales a partir de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales. En cuarto apartado señala una serie de recomendaciones. Finalmente, se establecen las conclusiones de este trabajo.

## **2. LA INCIDENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SOBRE EL EMPLEO**

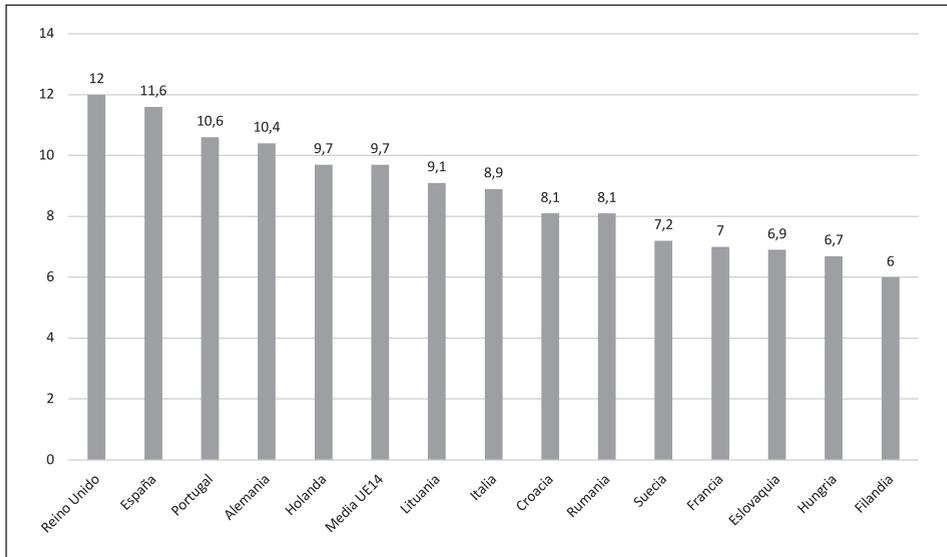
Aunque puede parecer algo novedoso, la Economía 4.0 no resulta un punto de ruptura respecto al modelo tradicional de relaciones laborales. Por el contrario, se trata de un crecimiento globalizado de las formas de trabajo en precario que se venían observando desde la década de los setenta del siglo XX (Cabeza, 2019). Este proceso se ha venido acentuando con la globalización económica. La tabla 1 recoge, a partir de la investigación de Cruz Villalón (2017a; 2017b) los factores influyentes en el nuevo mercado de trabajo digital bajo la economía global: globalización, aceleramiento de los cambios tecnológicos, descentralización y externalización de procesos productivos, efectos de la actividad económica sobre el medio ambiente, efectos sobre los flujos migratorios y un mercado de trabajo menos uniforme para los trabajadores.

**Tabla 1: Factores y efectos generados por la digitalización económica en el mercado laboral en el marco de la economía global**

Factores	Efectos generados
Globalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento general de la competencia internacional.</li> <li>• Se difumina el concepto de centro de trabajo tradicional.</li> <li>• Las reglas económicas se establecen a nivel supranacional.</li> </ul>
Aceleramiento de los cambios tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectación para todos los países, sectores productivos y actividades profesionales.</li> <li>• Se puede eliminar o prescindir prácticamente la intervención humana en determinadas actividades y servicios.</li> </ul>
Descentralización y externalización de procesos productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se lleva a cabo en base a la especialización productiva.</li> <li>• La externalización aumenta cuando existe una alta influencia de la negociación colectiva, para contrarrestar ese efecto.</li> </ul>
Efectos de la actividad económica sobre el medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo a distancia, controlado a través de las nuevas TICs favorece que existan menos desplazamientos, con un reducción de la huella ecológica.</li> </ul>
Efectos sobre los flujos migratorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inestabilidad política o económicas puede frenar la migración de trabajadores, capitales, mercancías y servicios, con el consiguiente efecto sobre el mercado de trabajo del país receptor.</li> </ul>
Mercado de trabajo menos uniforme para los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la dualidad del mercado laboral</li> </ul>

Fuente: Elaboración a partir de Cruz Villalón (2017a; 2017b)

Aunque la incidencia global en materia de empleo de las plataformas digitales sigue siendo reducida, se trata de un fenómeno con un significativo crecimiento. El gráfico 1 recoge el porcentaje de trabajadores que realizan alguna actividad en una plataforma digital, a partir del informe *Platform Workers in Europe* del Joint Research Centre de la Comisión Europea (2018). A nivel europeo y a partir del informe *An overview of European Platforms: Scope and Business Models* del Joint Research Centre se comprueba como en 2016, el mayor número de plataformas activas de prestación de servicios se encontraba en Francia y el Reino Unido (50 o más), seguido de Alemania, Holanda y España (40 o más).

**Grafico 1: Porcentaje de trabajadores en plataformas digitales (2017)**

Fuente: Comisión Europea (2018).

Otra de las cuestiones que van a marcar notablemente los efectos de las plataformas digitales sobre el mercado del trabajo es el perfil de sus trabajadores. La mayor parte son varones menores de 35 años y con estudios superiores, afectando la sobrecualificación a más de la tercera parte de estos trabajadores. El 68,1% de los que trabajan se declaran asalariados, el 7,6% trabajadores por cuenta propia, el 4,9% desempleados, 13,0% estudiantes, 2,4% jubilados y 3,9% se dedican a tareas del hogar (Comisión Europea, 2018). En Huws *et al.* (2017) se señala que solo una pequeña parte (entre el 7-13%) de las personas entrevistadas señalan que son autónomas, mientras que más del 50% se consideran empleadas a tiempo completo.

En Garben (2017) se indica la existencia de importantes diferencias entre el trabajo tradicional y el que se realiza vía plataformas digitales. En concreto se destaca para este último sistema las bajas remuneraciones obtenidas, sobre todo cuando se trata de micro trabajo; la escasa seguridad en el empleo; el elevado subempleo; diferencias entre la capacidad de actuación entre la plataforma y los trabajadores debido a la regulación unilateral de las condiciones de trabajo; excesivo protagonismo a los mecanismos de rating; ausencia de mecanismos para resolver los conflictos; escasa representación sindical; acceso muy reducido a los mecanismos de protección social y factores de riesgos específicos de las plataformas digitales, como ritmos de trabajo más intensos, ausencia de canales directos de comunicación con clientes, aislamiento, disponibilidad de 24 horas al día y siete días a la semana, carencia de planificación en las tareas, etc.

Con la digitalización de la economía surgen importantes cambios en materia laboral. Una primera modificación operará sobre el tiempo de trabajo, puesto que resulta posible trabajar casi en cualquier lugar y hora. Ahora bien, si lo anterior podría permitir mejorar la combinación del trabajo con la vida privada, ya que el trabajador pasa a ser, al menos en teoría, el propietario del tiempo de trabajo, la realidad no siempre va en este sentido, sino más bien todo lo contrario. Lo que parece producirse es que la digitalización laboral puede estar provocando una disponibilidad horaria más allá de lo que era habitual (Rodríguez y Pérez, 2018). Además, esta situación podría desencadenar dedicar más tiempo a trabajar, puesto que, al no contar habitualmente con ingresos suficientemente elevados, se provocaría una dedicación mayor (Suarez, 2017).

En segundo lugar, de extenderse este modelo de trabajo a través de plataformas digitales, la figura del trabajador por cuenta ajena irá perdiendo importancia, aumentando la del *freelance*. Esta nueva forma de empleo presenta una serie de características muy definidas (CCOO, 2017): i) flexibilidad organizativa, puesto que el prestador de servicios puede elegir cuándo, dónde y cómo trabajar; ii) libertad para elegir proyectos y trabajos por parte del anterior prestador de servicios y, iii) fuerte variabilidad de ingresos, puesto que no existirá un ingreso máximo, pero tampoco mínimo. Estas tres características convierten a las relaciones laborales, en las que antes participaba el binomio empleador-empleado, en relaciones mercantiles, donde la protección social es, por lo general, menor y donde un algoritmo (que no suele ser conocido) es el responsable de asignar el trabajo a realizar.

En tercer lugar, la creciente digitalización económica provoca una menor duración en el tiempo de prestación de servicios, al tratarse de tareas que se realizan en un escaso margen de tiempo. Esto se traduce, en menores salarios y unas menores aportaciones a la Seguridad Social. Además, lo anterior provoca que la mayoría de estos trabajadores se ofrezcan en más de un tipo de servicios, y trate de estar activos en dos o más plataformas, a menudo combinando actividades de alta y baja cualificación, para poder complementar sus ingresos.

Todo lo señalado obliga a reflexionar sobre el grado de intensidad del proceso de digitalización económica y sus áreas de impacto, una cuestión no baladí. A partir de Rodríguez y Pérez (2018) se pueden señalar siete áreas de impacto de la Economía 4.0, que se resumen en la tabla 2.

De todas ellas, es preciso detenerse en las dos últimas, relativas a aspectos de seguridad y salud en el trabajo, especialmente riesgos psicosociales y en el control de la vida privada de los trabajadores mediante los medios digitales vs derechos fundamentales, por ser dos de las más relevantes para esta comunicación.

Por lo que respecta a aspectos de seguridad y salud en el trabajo, especialmente riesgos psicosociales, es preciso recordar que con las plataformas digitales ya no hay frontera del tiempo y el lugar de trabajo. Esto puede provocar una excesiva carga de trabajo (y de responsabilidad) que afectará a la salud de los trabajadores.

Es obvio que la creciente digitalización de la economía exige mezclar los tiempos de trabajo y privados, con larga jornadas laborales y teniendo que estar conectado en todo momento para atender a las obligaciones laborales. Sin duda, es necesario tener en cuenta todos estos elementos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores digitales. En relación al control de los trabajadores por parte del empleador es evidente la mayor facilidad de esta actividad por medio de sistemas digitales. En este sentido se puede señalar la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre el control por el empleado del uso del correo electrónico por sus empleados (caso *Barbulescu v. Rumanía* núm. 61496/08 de 12 de enero de 2016), que señala la inexistencia de vulneración de los derechos del trabajador tras el acceso a las comunicaciones enviadas desde el servicio de mensajería instantánea de la empresa, que demostraron una conversación de naturaleza privada y que trajo consigo el despido del trabajador.

De la sentencia se deduce que no habrá vulnerabilidad si se comprueba la existencia de una prohibición de uso de las herramientas informáticas del empleador para fines personales y la ausencia de una expectativa razonable de privacidad. En España, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”. En consecuencia, el ordenamiento jurídico español posibilita al empresario a poder medidas de control sobre la actividad desarrollada por el trabajador (Cabeza y Rodríguez, 2017).

**Tabla 2: Áreas de impacto de la digitalización sobre las relaciones laborales**

Áreas de impacto de la digitalización sobre las relaciones laborales	Principales dinámicas de impacto
Empleabilidad y formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de evaluar la política educativa y de formación para el empleo.</li> <li>• Reconfiguración de las políticas activas de empleo ante el reto de la digitalización.</li> </ul>
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La “soberanía” sobre el tiempo de trabajo no resulta evidente.</li> <li>• Necesidad de establecer límites a la continua disponibilidad por parte del trabajador</li> </ul>
Conciliación de la vida profesional y personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas de conciliación (enfoques <i>rush hour of life</i> y corresponsabilidad) para redistribuir el tiempo de trabajo.</li> <li>• Necesidad de señalar claramente los pros y contras del teletrabajo.</li> </ul>
Caída del número de ocupados y problemas de conformación de un modelo de seguridad social basado en un alto nivel de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extensión de la protección por desempleo en un escenario de paro tecnológico.</li> <li>• Debate sobre renta básica vs renta mínima.</li> </ul>
Definición de los sujetos de las relaciones de trabajo, concepto de trabajador y de empresario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en el concepto tradicional de trabajador y empresario de la era digital.</li> <li>• Nuevos medios de organización y tutela de los intereses de los trabajadores.</li> </ul>
Aspectos de seguridad y salud en el trabajo, especialmente riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos asociados al trabajo tecnológico.</li> <li>• Medidas de prevención en los riesgos psicosociales.</li> </ul>
Control de la vida privada de los trabajadores mediante medios digitales vs derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a la intimidad como límite de control del poder de control empresarial.</li> </ul>

Fuente: Rodríguez y Pérez (2018).

### 3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES A NIVEL LABORAL

#### 3.1. Los derechos fundamentales del trabajador digital desde el marco general

El artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores enumera los principales derechos de los trabajadores. En concreto, en el 4.1 se señala que los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que establezca su propia normativa los siguientes: i) trabajo y libre elección de profesión u oficio; ii) libre sindicación; iii) negociación colectiva; iv) adopción de medidas de conflicto colectivo; v) huelga y vi) reunión. A continuación, en el 4.2, se señala como derechos de los trabajadores en la relación de trabajo a los siguientes: i) ocupación efectiva; ii) promoción y formación profesional en el puesto de trabajo; iii) no discriminación directa o indirecta en materia laboral; iv) integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales y; v) respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Antes de iniciar el desarrollo de las implicaciones económicas y laborales de este conjunto de derechos es preciso señalar que las plataformas digitales suelen ser proclives a sembrar dudas sobre la existencia del *status* del trabajador, para tratar de evitar aplicar las normas laborales (González, 2017). Si esto se consigue, el resto de derechos fundamentales puede verse altamente cuestionados. De ahí la necesidad de determinar si se trata o no de una relación laboral dependiente.

El punto de partida es garantizar una ocupación efectiva del trabajador por parte del empleador, por medio de un empleo de modo real y adecuado. Este derecho es el que permite la consecución de una parte importante de los derechos básicos del trabajador. No podemos obviar que las *apps* cuentan con un *software* muy potente y las condiciones básicas de la transacción se realizan a través de un algoritmo, que no se suele conocer. Muy relacionado con lo indicado, frente al planteamiento quizás idealista de ser “el jefe de uno”, la realidad nos muestra como los que prestan servicios a través de estas plataformas suelen cuestionar las “ventajas” de esta forma de trabajar, llegando al extremo de que esta opción de trabajar es más una cuestión de necesidad, que algo opcional.

La tabla 3 permite establecer un primer análisis en relación al tiempo de trabajo de los empleados de las plataformas digitales por países a partir de un informe de la Comisión Europea (2018). Como se puede comprobar, España es un claro ejemplo de la existencia de una relación más intensa de trabajadores en plataformas digitales (el 80,5% de los empleados en estas plataformas señalan que han trabajado al menos un mes en el último año). Sin embargo, el tiempo de trabajo es limitado, puesto que en España el 56,7% han trabajado 10 o más horas, o si se

quiere analizar a la inversa, el 43,3% de los empleados de las plataformas digitales han trabajado en la última semana menos de 10 horas.

**Tabla 3: Porcentaje de trabajadores en plataformas digitales (frecuencia y horas)**

	Ha trabajado al menos un mes durante el año pasado	Ha trabajado 10 horas o más a la semana
Reino Unido	82,5	56,1
España	80,5	56,7
Alemania	78,3	63,1
Holanda	89,1	55,0
Portugal	67,2	56,1
Italia	79,7	61,0
Lituania	65,0	61,3
Rumania	79,5	55,8
Francia	84,2	59,7
Croacia	64,3	63,9
Suecia	74,6	49,2
Hungría	74,8	62,0
Eslovaquia	73,4	39,6
Finlandia	68,7	48,9
Media UE14	80,1	58,2

Fuente: Comisión Europea (2018).

Además, está el problema de los “tiempos muertos”, esto es el espacio de tiempo sin trabajo, bien porque no llega ningún aviso desde la aplicación, bien porque el trabajador tiene que buscar nuevas actividades. En el informe *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital de la OIT* (2019a) se señala que los trabajadores de las plataformas suelen dedicar 20 minutos a actividades no remuneradas (búsqueda de tareas, verificar a los clientes, redacción de opiniones, etc.) por cada hora de trabajo remunerado. Por término medio, el 88% de los encuestados señala que desearían trabajar 11,6 horas semanales más de trabajo en las plataformas. En promedio realizan 24,5 horas semanales a tareas en las plataformas (18,6 remuneradas y 6,2 no remuneradas). Además, el 58% de los encuestados señalan que no había suficientes tareas disponibles y que el 17% no había encontrado tareas bien remuneradas. Todo lo anterior provoca, según el citado informe que los trabajadores busquen empleo en otras plataformas. La evidencia así lo ratifica: el 49% había trabajado en más de una plataforma, el 21% en tres o más. Además, el resto manifiestan que solo han

trabajado en una plataforma por los elevados costes iniciales y de transacción que supone operar en varias plataformas.

La tabla 4 permite comprobar cuál es la importancia de las remuneraciones satisfechas a partir de las plataformas digitales según la Comisión Europea. Se constata como en España para el 52,1% suponen el 25% o más de los ingresos y del 17,6% para el 50% o más de sus ingresos. Los datos para media de los países estudiados serían del 61,8 % y 24,0%. Lo que pone de manifiesto la menor importancia relativa de estos ingresos para el caso español. Esto puede significar que los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas digitales tienen otras fuentes complementarias de ingresos, que no los hacen tan dependientes de trabajadores de otros países como el Reino Unido y Holanda, puesto que en estos países los porcentajes de trabajadores en plataformas digitales que señalan que sus ingresos por esta vía suponen el 50% o más de sus remuneraciones son del 35,7% y 29,8%, respectivamente

**Tabla 4: Porcentaje de trabajadores en plataformas digitales (ingresos)**

	25% o más de los ingresos	50% o más de los ingresos
<b>Reino Unido</b>	71,0	35,7
<b>España</b>	52,1	17,6
<b>Alemania</b>	62,8	23,9
<b>Holanda</b>	66,8	29,8
<b>Portugal</b>	39,6	15,4
<b>Italia</b>	61,0	20,4
<b>Lituania</b>	60,9	17,7
<b>Rumania</b>	47,7	9,7
<b>Francia</b>	69,1	25,8
<b>Croacia</b>	36,6	12,8
<b>Suecia</b>	64,1	23,0
<b>Hungría</b>	25,7	19,2
<b>Eslovaquia</b>	53,5	12,5
<b>Finlandia</b>	54,4	10,7
<b>Media UE14</b>	61,8	24,0

Fuente: Comisión Europea (2018).

Por lo que respecta a libre sindicación, el trabajo en las plataformas digitales no suele facilitar este derecho sino más bien todo lo contrario. Este tipo de empleos presenta una bajísima densidad sindical (Cabeza, 2019). Posiblemente estos bajos índices de sindicalización se deben a que las plataformas digitales se suelen considerar como intermediarias entre partes externas y no como agentes empleadores y, por las dificultades para la organización colectiva de los prestadores de servicios (Garrido, 2017; Rocha, 2018; Rocha, 2020).

En relación al derecho a la promoción y formación profesional los trabajadores tienen derecho a una formación que se adecue a las modificaciones de su trabajo y, además deben tener a posibilidad de acceder a planes y acciones formativas que busquen favorecer su empleabilidad. Esto, en un sistema de relaciones laborales basado en el trabajo a la demanda, no suele ser habitual.

El derecho relacionado con la prevención de los riesgos laborales debe garantizar la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Este derecho está regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que tiene en cuenta cada puesto de trabajo y la tarea concreta que desempeña cada trabajador. En las aplicaciones basada en apps se produce una auditoria externa (a través de los usuarios) y continuada del desempeño del trabajo. Lo más habitual es a través de un sistema de comentarios y puntuación, lo que puede provocar riesgos psicosociales que deberían tenerse en cuenta en relación a los problemas de salud. Además, los controles de calidad son un indicio de laboralidad y permiten beneficiar a ambas partes y permiten mantener la confianza de los clientes por el servicio prestado, aunque quizás no sea lo más adecuado (Cabeza, 2019).

En cuanto al derecho a no ser discriminado, se debe mencionar que el proceso de contratación del servicio se basa en una serie de algoritmos que non son conocidos más que por la plataforma digital. Cabe la posibilidad de que el algoritmo penalice a aquellos trabajadores que no aceptan la totalidad de los servicios ofertados o los que no obtengan por encima de un 4 en el rating de satisfacción de los clientes<sup>2</sup>. Si bien no es público como funciona este algoritmo, sí que se han publicado guías de buenas prácticas, de naturaleza potestativa por parte del operador y el cliente.

Finalmente, el derecho a la intimidad en el ámbito laboral exige que los trabajadores queden protegidos en relación a la intimidad y dignidad, así como

<sup>2</sup> Véase al respecto el artículo *When your boss is an uber algorithm* publicado por el MIT Technology Review (2015), donde se señala que los conductores de Uber y Lyft disponen de un tiempo muy limitado (15 segundos) para decidir si aceptan un determinado servicio. Del estudio se desprende que, tras varias negativas por parte del operador o de malas calificaciones por los usuarios, el algoritmo deja de avisar a ese conductor. Además, ese algoritmo es capaz de ajustar y modificar precios en tiempo real. No obstante, la existencia de estos precios “dinámicos” tampoco es nada nuevo, puesto que las compañías aéreas también lo vienen utilizando, aunque con una periodicidad menor que las principales plataformas de transporte de viajeros.

la prohibición de cualquier tipo de acoso laboral por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Puesto que el derecho a la intimidad se desarrolla especialmente para los trabajadores digitales en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales y su incidencia en materia laboral, nos remitimos al apartado siguiente para su análisis.

### **3.2 La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales y su incidencia en materia laboral**

La referencia obligada para conocer los derechos garantizados a nivel digital en España es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales. La normativa recoge una serie de artículos, del 87 al 91, que permiten comprobar el desarrollo que el legislador ha dado al cumplimiento de derechos del trabajador en lo relativo a su seguridad digital, siendo especialmente relevante sus implicaciones para los trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales.

El artículo 87 señala el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. En él se recoge la privacidad de los trabajadores y empleados públicos en la utilización de los dispositivos electrónicos entregados por el empleador para el trabajo. Así, se establece que el empleador solo podrá acceder a los citados dispositivos para controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y garantizar la integridad de los citados dispositivos. Además, el empleador deberá establecer criterios de utilización.

El actual sistema de monitorización permite que las plataformas digitales dispongan de un control mucho más rápido, efectivo y económico de sus trabajadores, que el que se puede obtener de los sistemas convencionales. Entre otras cuestiones, esto permite contar con un control en tiempo real de los trabajadores, garantizado la trazabilidad de las plataformas. Del mismo modo, y gracias a estos dispositivos se puede conocer mejor el grado de ajuste entre prestadores del servicio y los clientes. Sin embargo, lo anterior no debe ser aprovechado para un control más allá de la actividad laboral.

El artículo 88 establece el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, señalando que el empleador no podrá utilizar las herramientas digitales para contactar con sus trabajadores fuera del horario laboral o durante sus períodos de descanso. Además, se deberá establecer una política interna dirigida a los trabajadores, incluyendo los que ocupen puestos directivos en la que se establecerán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

El artículo 89 establece el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. En este caso los empleadores podrán instalar cámaras de seguridad para el control de los empleados. Sin embargo, no se podrá instalar micrófonos, salvo el caso de que resulten relevantes para los riesgos para la seguridad de las instalaciones. Bienes y personas derivadas de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo. En ningún caso se podrán instalar sistemas de grabación de sonidos ni video vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los empleados

En el artículo 90 se desarrolla el derecho a la intimidad ante la utilización de sistema de geolocalización en el ámbito laboral. Los empleadores podrán usar estos aplicativos para comprobar la ubicación de sus trabajadores, siempre que se informe a los empleados y a sus representantes acerca de la existencia y características de estos dispositivos. De la misma forma se deberá informar acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

En relación a estos tres últimos artículos, cabe señalar que, en la mayor parte de los trabajos vía plataformas, el control del trabajador no es directo (no existe un mandato del empleador al trabajador) sino que es un software quien establece la transacción durante todo el tiempo que se produce. Esto puede generar cierta resistencia por parte del empleador, ya que la vigilancia es continua, ya que en todo momento saben dónde se encuentra. En este sentido resulta necesario garantizar al trabajador el control de la información que le afecte personalmente para preservar su propia identidad, dignidad y libertad, no teniendo que informar de los aspectos de su vida que no deseen que se conozcan. Además, los datos manejados por terceros han de ser ciertos, actuales y su obtención ha tenido que ser de forma correcta.

Finalmente, el artículo 91 señala que los convenios colectivos deberán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de los derechos digitales en material laboral.

Las cuestiones anteriores tienen una gran trascendencia práctica que precisa de un acuerdo global. En efecto, esta articulación de derechos fundamentales mínimos para trabajadores de plataformas digitales exigiría un esfuerzo por parte de la mayor parte de los países, ya que, en una economía globalizada, la normativa laboral nacional no llega a todas las partes, ni es la misma a nivel internacional. Al ser un fenómeno de naturaleza global resulta necesario garantizar el mismo alcance.

Los primeros avances ya se están produciendo, destacando especialmente el Reino Unido, que va reconociendo una serie de derechos de matriz laboral a estos prestadores de servicios a partir de las recomendaciones del informe *Good*

*work: the Taylor review of modern working practices*<sup>3</sup> (Taylor et al., 2017). El planteamiento seguido en el citado informe es que todo el trabajo que se realice en el Reino Unido debe ser justo y decente, siendo especialmente aplicable a todas aquellas actividades que se han visto notablemente influidas por la tecnología y los nuevos modelos comerciales.

Otra experiencia que es necesario señalar es la firma en abril del 2018 del primer convenio de la *gig economy* (economía de los pequeños encargos) en Dinamarca de una empresa que se dedica a poner en contacto a limpiadores con usuarios, con el acuerdo del principal sindicato de ese país<sup>4</sup>.

En España ya se ha dado algún tímido intento. En abril de 2019, se amplió el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, recogiendo como actividad el servicio de reparto de comidas elaboradas y bebidas, con independencia de la forma de desplazamiento, que no exija autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación del servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluyendo las plataformas digitales o por medio de ellas. Todavía es pronto para evaluar los resultados, aunque es un primer paso para dejar de no tener ningún modelo de relaciones laborales en este tipo de actividades.

#### 4. RECOMENDACIONES

Posiblemente la recomendación más importante y la que permite emanar el resto de planteamientos es la de tratar de reforzar la presunción de laboralidad de los trabajadores que operan en las plataformas digitales. Tal y como se señala en Cabeza (2019) el contrato de trabajo de los que prestan una actividad a través de plataformas digitales debe constituir la forma defectiva de la prestación de servicios o recobrar esa condición.

<sup>3</sup> Este informe persigue que todo el trabajo que se desarrolla en el Reino Unido sea justo y decente, con posibilidades realistas de desarrollo y realización. Las recomendaciones se pueden articular en tres ejes: i) conocer el grado de explotación laboral; ii) mejorar la claridad normativa y ayudar a los trabajadores a conocer y ejercer sus derechos; y iii) mejorar el mercado laboral del Reino Unido.

<sup>4</sup> Se trata de la plataforma Hilfr.dk, que contaba en 2018 con 450 limpiadores al servicio de 1.700 usuarios, para garantizar un precio por hora trabajada similar al de los convenios colectivos de sector de limpieza, aunque los limpiadores pueden establecer uno superior, si las valoraciones y comentarios recibidos así lo posibilitan. Además, se establece un suplemento de 2,7 euros por hora de servicio para compensar la ausencia de beneficios sociales de los que sí disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena. La retribución mínima por hora se establece en 19 euros, considerado además cotizaciones para un plan de pensiones, devengo del pago de vacaciones y prestaciones por enfermedad. Sin embargo, este convenio no recoge derecho a la prestación por desempleo o formación de los trabajadores.

En el documento *Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour, in particular crowdwork*, elaborado por la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC) en 2017 se solicitaba a la Comisión Europea que elaborase un catálogo de derechos aplicable a los trabajadores de las plataformas digitales. Este conjunto de derechos debería comprender la garantía de un salario mínimo, la posibilidad de exportar las valoraciones obtenidas por un trabajador y sus derechos sociales de un portal a otro, mejorar la protección frente al despido, garantía de no ser discriminado, mejorar los niveles de transparencia, supervisar los algoritmos para evitar la discriminación, la protección de datos, el derecho a organizarse, emprender acciones colectivas y negociar acuerdos colectivos y prohibir cláusulas de exclusividad que limiten a los trabajadores operar con otras plataformas. Precisamente, en una encuesta realizada por ETUC (2018) se señala como el 90% de los entrevistados considera que los empleados de las plataformas deberían estar representados por los sindicatos. Además, un porcentaje similar señala que los sindicatos deberían negociar con las plataformas las condiciones laborales de sus trabajadores.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (Eurofound) (2018) pone de manifiesto los retos que supone la economía de plataformas, algunos relacionados con el necesario cumplimiento de los derechos fundamentales.

Se señala que no se puede exigir, a menos que haya una compensación a cambio, exclusividad del trabajador en una plataforma. Sería recomendable que los sistemas de calificación sean justos, transparentes y transferibles entre plataformas. Esto permitiría una activación de los trabajadores en varias plataformas y garantizaría la igualdad de oportunidades.

Como una parte importante de los trabajadores que realizan su actividad a través de plataformas digitales, destinan muchas horas no remuneradas a buscar trabajos. Si se contase con información completa sobre las tareas ofertadas por la plataforma, se podría reducir el tiempo de búsqueda de empleo para que los trabajadores no pierdan tiempo en tareas poco rentables.

Sería recomendable que los estados miembros promuevan la participación en la economía como actividad complementaria para los trabajadores, creando para ello una normativa fiscal específica. Esto permitiría dos objetivos. Por una parte, permitiría que aflorase una parte de la economía sumergida y por la otra, fomentaría una nueva actividad económica debidamente regulada. A modo de resumen, Eurofound (2018) señala que lo que se debería buscar es que los avances tecnológicos y el cambio de las relaciones laborales no supongan una pérdida de derechos laborales a los trabajadores.

Finalmente, si se quieren conseguir avances en la sindicalización de la economía digital, es necesario avanzar en tres ejes (Rocha, 2018): i) fortalecer el papel de la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y

empresas; ii) adaptar los esquemas habituales de acción sindical al nuevo entorno laboral de las plataformas digitales y; iii) impulsar a través del dialogo social el marco normativo adecuado.

En resumen, hay derechos del trabajador que deberían estar por encima del estatuto jurídico, siendo necesario garantizarlos con independencia de si se trata de un trabajador asalariado o un autónomo.

## 5. CONCLUSIONES

Las plataformas digitales y todos los cambios que trae consigo a nivel laboral son ya una realidad. Por lo tanto, más que demonizar a la digitalización de la economía, lo que se debería es garantizar a los trabajadores de las plataformas digitales el cumplimiento de los derechos fundamentales. Siendo por lo tanto perfectamente compatible las plataformas digitales con la contratación “especial” de los trabajadores.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo (2019b) se señala la necesidad de fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos a través de actuaciones que garanticen una adecuada protección de la privacidad, así como de los datos personales, además de ser capaz de responder a los retos y las oportunidades que supone la digitalización económica, con una especial atención al trabajo en plataformas.

Así, es necesario garantizar un salario mínimo y evitar la discriminación de todo tipo, contar con la debida normativa de seguridad e higiene en el trabajo, que se señalen por escrito las condiciones de las prestaciones de servicios, poder simultanear en varias plataformas la actividad y permitir la portabilidad entre plataformas de los indicadores de calidad de los trabajadores (Cabeza, 2019). Es más, estas nuevas empresas, creadas bajo la estructura de una plataforma digital no deben justificar ninguna excepción a la aplicabilidad del régimen actual de las relaciones laborales (Rodríguez, 2019).

Por lo tanto, más que la existencia de un *trade off* entre Economía 4.0 y garantía de derechos fundamentales para los trabajadores, los esfuerzos deberían orientarse hacia la compatibilidad de ambas realidades.

## Bibliografía

- CABEZA PEREIRO, J. “Los derechos del trabajador autónomo ante la nueva economía”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 86, 2019, pp. 63-78.
- CABEZA PEREIRO, J. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. Is the Employer Entitled to Survey Employee’s Internet Communications in the Workplace? Case of “Barbulescu v. Romania” en AA. VV., *Media and Metamedia Management*. Ed. Springer, 2017, pp. 87-97.
- CC.OO. *La digitalización y la industria 4.0: impacto industrial y laboral*, Secretaría de Estrategias Industriales, 2017, Madrid,
- CRUZ VILLALÓN, J. “El futuro del trabajo y su gobernanza”, *Temas laborales*, n.º.137, 2017a, pp.13-39.
- CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales*, n.º. 138, 2017b, pp.13-47.
- ETUC. *Resolution on tackling new digital challenges to the world of labour; in particular crowdwork*, 2017, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>
- ETUC. *Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level Workers and online platform Workers in europe think*, 2018, [tps://www.etuc.org](https://www.etuc.org)
- EUROFOUND. *Employment and working conditions of selected types of platform work*, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work#tab-02>
- EUROPEAN COMMISSION *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*, Joint Research Centre Science for policy report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.
- EUROPEAN COMMISSION. *Platform Workers in Europe*, Joint Research Centre Science for policy report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.
- EUROPEAN PARLIAMENT. *The social protection of workers in the platform economy*, Study for the EMPL Committee, Brussels, 2017.
- GARBEN, S. *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU* European Risk Observatory. European Agency for Safety and Health at Work, 2017.
- GARRIDO PÉREZ, E. “La representación de los trabajadores al servicio de las plataformas colaborativas”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 80, 2017, pp. 209-232.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, n.º. 138, 2017, pp. 85-123.

HUWS, U., SPENCER, N.H., SYRDAL, D.S. y HOLTS, K. *Work in the European Gig Economy - Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS and UNI-Europa, Brussels, 2017.

OIT. *La calidad del trabajo en la economía de plataformas, El futuro del trabajo*, nota informativa 5, febrero, 2018.

OIT. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Organización Internacional del Trabajo, 2019a.

OIT. *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, 2019b.

ROCHA SÁNCHEZ, F. *La intervención sindical de las plataformas digitales laborales. Retos y propuestas de actuación*. Jornada “La estrategia de intervención de CCOO en la economía de plataformas”, Fundación 1 de mayo, Madrid, 2018.

ROCHA SÁNCHEZ, F. *La dimensión laboral de la economía digital. Reflexiones para un debate en proceso*, Fundación 1 de mayo, Madrid, 2020.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D. (2018). “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de casos de dos empresas de base tecnológica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº. 36(2), pp. 355-372, 2018.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. “La transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, nº. 146, pp. 121-158, 2019.

SIMONETE, T. *When your boss is an Uber algorithm*, MIT Technology Review, 2015, <https://www.technologyreview.com/s/543946/when-your-boss-is-an-uber-algorithm/>

SUÁREZ CORUJO, B. The sharing economy: the emerging debate in Spain, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, nº. 1-2 (6), pp. 30-41, 2017.

TAYLOR, M., MARSH, G., NICOL, D. y BROADBENT, P. *Good work: the Taylor review of modern working practices*, Department for Business Energy & Industrial Strategy UK, 2017.