

**Cuarta Comisión de Estudio**  
**Derecho Público y Social**  
**Cuestionario**  
**2024**

Revolución Digital e Impacto en el Mercado de Trabajo: Economía de las Plataformas o  
Gig e Inteligencia Artificial

Fecha límite: 6 de septiembre de 2024

Por favor envíe respuestas a:

Secretariat@iaj-uim.org

Con copia a:

Margaret\_mckeown@ca9.uscourts.gov

Cambios dramáticos en la economía y en los mercados laborales han resultado en cambios drásticos en la relación entre empleadores y empleados / trabajadores autónomos. Al mismo tiempo, la computarización incrementada ha impactado en el mercado. Exploraremos la economía “gig” o de las plataformas — como contratos temporales (o de corto plazo) o trabajo independiente en contraste con trabajos permanentes (o de plazo indefinido), incluidos conductores, repartidores (riders), trabajo remoto a través de Internet — y el impacto en la relación laboral. También consideraremos el impacto de la inteligencia artificial en el empleo.

**1. Proporcione una breve descripción de la presencia de la economía “gig” o de las “plataformas” en su país. De ser posible, base su respuesta en datos públicos oficiales o informes académicos, aunque reconocemos que en algunos casos los datos pueden no estar disponibles.**

Como primera consideración inicial, entendemos que, por razones sistemáticas, resulta justificado abordar de manera unitaria en esta comisión de estudio, las implicaciones jurídicas que en el mundo laboral proyectan fenómenos tan conocidos como las plataformas, el trabajo o los llamados trabajadores “gig”.

Sin embargo, es evidente que, en muchas ocasiones, resulta difícil establecer un tratamiento homogéneo de estas nuevas formas de trabajo, por cuanto cada una de ellas presenta perfiles propios y, en definitiva, tiene sus propias características.

Además, no todas las personas que trabajan en estos nuevos escenarios que propicia la economía digital pueden clasificarse o distribuirse en las conocidas categoría de *trabajadores por cuenta ajena* frente a los trabajadores por cuenta propia -denominados en España, trabajadores autónomos-.

Precisamente sobre esta cuestión, se han detectado ciertas disfunciones, especialmente, respecto de los denominados falsos autónomos, a las que nos referiremos en el siguiente epígrafe.

Si consideramos que la economía gig se basa en emplear a personas para el cumplimiento de una serie de objetivos, caracterizándose por su temporalidad frente a un puesto fijo o estructural, en España son mucho los trabajadores atraídos por la flexibilidad y la posibilidad de conciliación que ofrecen este tipo de relaciones laborales.

A principios de 2024 algunos estudios publicados en los medios de comunicación ponen de manifiesto que el 6% de la población desarrolla este tipo de trabajos; no obstante, los mismos estudios revelan que en este mismo año 2024, estos nuevos fenómenos laborales pueden crecer incluso hasta un 18%.

Los efectos positivos son evidentes tanto para las empresas (agilidad y adecuación de su producción a las necesidades del mercado, ofrecimiento de servicios o de productos según la demanda...) como para los trabajadores (especialización, flexibilidad y una mejor gestión del tiempo).

Sin embargo, la problemática que plantean estas nuevas formas de trabajo son variadas y ha determinado la necesidad de que tanto legislador como los tribunales reaccionen intentando corregir ciertos abusos.

**2. ¿Cómo afecta este desarrollo a la relación tradicional empleado/empleador? ¿Cuál es la situación de los trabajadores de plataformas o gig en su país: empleados, contratistas independientes o una tercera categoría? ¿Existe alguna divergencia jurisprudencial respecto de la calificación jurídica de estos trabajadores? Cite ejemplos relevantes.**

La perspectiva de la relación tradicional empleado/empleador difícilmente resulta aplicable ante estas nuevas manifestaciones de empleo, generando unos desafíos a los que debe darse respuesta jurídica.

De entrada, no puede olvidarse que, en muchas ocasiones, la precariedad o la propia idea de temporalidad constituyen un elemento inmanente en alguna de estas relaciones laborales, propias de la denominada economía gig.

Por otra parte, la propia necesidad de ofrecer servicios en un entorno extraordinariamente competitivo determina la reducción de los beneficios (en caso de trabajadores autónomos o independientes) o de los propios salarios de los trabajadores (si entendemos que se trata de trabajadores por cuenta ajena).

En este contexto, puede ocurrir, además, que la protección de los derechos laborales y sindicales disminuya, provocando algunas situaciones de vulnerabilidad al trabajador.

Se precisa, por tanto, un marco jurídico claro que permita garantizar los derechos de la seguridad social y una retribución adecuada a las características del servicio prestado.

A estos efectos, la transparencia es fundamental de la misma manera que la colaboración con las autoridades laborales, fomentando también una constante formación y capacitación en el ámbito de estos trabajadores.

España fue pionera en garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales y, a estos efectos, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, modificó la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Ley 12/2021, conocida popularmente como 'Ley Rider', reconoce que las tecnologías de la información y la comunicación han transformado, en todo el mundo, las relaciones sociales, los hábitos de consumo y, con ello, han generado oportunidades de nuevas formas de negocio que giran, entre otros factores, en torno a la obtención y gestión de datos y a la oferta de servicios adaptados a esta nueva etapa.

Para esta Ley 12/2021, un mercado de trabajo con derechos es garantía de una sociedad moderna, asentada en la cohesión social, que avanza democráticamente; un mercado centrado en las personas, que convierte a su tejido productivo en menos volátil y más resiliente ante los cambios.

Los cambios que ha introducido esta ley son importantes.

Del mismo modo, los métodos de cálculo matemáticos o algoritmos se han aplicado a las relaciones de trabajo revolucionando la forma en que se prestan los servicios, optimizando recursos y resultados. Estos métodos presentan un fuerte potencial para contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas. Buena muestra de ello han sido los resultados de una digitalización forzada o acelerada a lo largo de la crisis sanitaria, habilitando servicios y atención sanitaria personalizados a distancia, permitiendo el mantenimiento de negocios a través de servicios en línea; o garantizando la continuidad de las prestaciones de trabajo a distancia

La Ley establece una presunción de laboralidad de las actividades de reparto o distribución de cualquier tipo de producto o mercancía, cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

El legislador español ha incorporado los criterios y parámetros establecidos por la sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, que otorga prevalencia al denominado principio de realidad, declarando que la relación existente entre un repartidor ('rider') y la empresa Glovo tiene naturaleza laboral, argumentando que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, en particular, las de dependencia y ajenidad.

El Tribunal Supremo sostuvo que Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores, sino que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de

repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio, insertados en la organización de trabajo del empleador.

En definitiva lo importante es 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.

**3.Cuál es el impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral de su país? Si es posible, base su respuesta en datos públicos oficiales o informes académicos. Resalte los impactos positivos y negativos.**

En España, el Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, presenta la inteligencia artificial de la siguiente manera:

*“La inteligencia artificial es una tecnología disruptiva con una alta capacidad de impacto en la economía y la sociedad. En el plano económico, y junto a otras tecnologías digitales, presenta un alto potencial para el aumento de la productividad, la apertura de nuevas líneas de negocio, el desarrollo de nuevos productos o servicios – basados, por ejemplo, en la personalización, la optimización de los procesos industriales o las cadenas de valor–, la mejora en la facilidad de realización de tareas cotidianas, la automatización de ciertas tareas rutinarias y el desarrollo de la innovación. Este potencial incide positivamente en el crecimiento económico, la creación de empleo y el progreso social.*

*No obstante, los sistemas de inteligencia artificial también pueden suponer riesgos sobre el respeto de los derechos fundamentales de la ciudadanía, como por ejemplo los relativos a la discriminación y a la protección de datos personales, o incluso causar problemas graves sobre la salud o la seguridad de la ciudadanía.”*

En la actualidad, las herramientas de inteligencia artificial han alcanzado tal grado de desarrollo, sobre todo en lo que se refiere a la comprensión y aprendizaje del lenguaje como a la previsión e imitación de conductas o patrones, que permiten mejorar la calidad de vida de la población, incidiendo sobre la eficiencia y la productividad.

La máxima no es la de enfrentar a los trabajadores con tales instrumentos, esto es, entender amenazada las formas tradicionales de relación laboral por la inteligencia artificial. No se trata de sustituir a la persona por el algoritmo, sino de mejorar o facilitar su labor, fomentando, incluso, nuevas oportunidades laborales.

Ciertamente, los asistentes virtuales o los análisis de datos pueden dar lugar a desafíos en materia de protección de la intimidad o de los datos de carácter personal por lo que deben garantizarse tanto los aspectos éticos como los normativos.

**4. ¿Tiene su país alguna ley que regule y/o decisiones judiciales relevantes sobre la inteligencia artificial en el mercado laboral? ¿Cuáles son los retos para los empleadores, como la privacidad, la transparencia, el secreto, el plagio y la afirmación de que la inteligencia artificial reemplazará a los trabajadores? ¿Cuáles son las preocupaciones de los empleados?**

En el Derecho español, ha sido la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la que contiene la primera regulación del uso de la inteligencia artificial por las administraciones públicas y las empresas en nuestro país.

Esta Ley tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas. La Ley trata de “favorecer”, “promover” y “priorizar” determinadas políticas y prácticas relacionadas con el uso de “algoritmos involucrados en la toma de decisiones” y su art 23 expresa:

*"Artículo 23. Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.*

*1. En el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.*

*2. Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos.*

*3. Las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido.*

*4. Se promoverá un sello de calidad de los algoritmos."*

La anteriormente citada Ley 12/2021, de 28 de septiembre, que garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales aborda también el ámbito de los derechos de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, reconociendo 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 que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En consecuencia, las plataformas deben informar sobre las implicaciones laborales de sus algoritmos. Piénsese que muchas de las personas que trabajan en plataformas de reparto son conscientes de que solamente en determinados horarios (almuerzo o cena) se trabaja más, lo que implica la necesidad de asumir en ocasiones un número de encargo superior al que resulta razonable o humanamente posible atender.

En España se aprobó en el año 2021 *la Carta de los Derecho Digitales*, que no tiene carácter normativo pero que constituye un marco de referencia para la acción de todos los poderes públicos

El apartado XIX de la Carta se refiere a los derechos en el ámbito laboral:

*“1. Se garantizarán la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los entornos digitales.*

*2. En los entornos digitales y el teletrabajo las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente, a:*

*a) La desconexión digital, al descanso y a la conciliación de la vida personal y familiar.*

*b) La protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar, el honor, la propia imagen, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales, y en particular, la analítica de redes sociales. Del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.*

*c) La protección de los derechos de la letra anterior en la utilización de sistemas biométricos y de geolocalización.*

*d) La garantía de sus derechos frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de analítica de datos, inteligencia artificial y, en particular, los previstos en la legislación respecto del empleo de decisiones automatizadas en los procesos de selección de personal.*

*e) El uso lícito, leal, proporcionado y transparente de los controles empresariales digitales.*

*f) Recibir de la entidad empleadora los medios tecnológicos para poder desarrollar su actividad sin que las personas trabajadoras deban aportar los medios de su propiedad*

*a disposición de aquella con fines profesionales, así como a ser informadas sobre la política de uso tales dispositivos digitales, incluidos los criterios para una eventual utilización para fines privados.*

*g) La protección frente al acoso por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral utilizando medios digitales.*

*h) La cualificación digital de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas, con la finalidad de la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo.*

*3. En los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se promoverán las condiciones de acceso al trabajo a distancia y el teletrabajo. En este caso, la ordenación de la prestación laboral se desarrollará con pleno respeto a la voluntariedad y la dignidad de la persona trabajadora garantizando particularmente su derecho a la intimidad, la esfera privada del domicilio, los derechos de las personas que residen en él, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar y la garantía de los derechos reconocidos en la legislación y los convenios colectivos.*

*4. En los procesos de transformación digital:*

*a) Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales.*

*b) La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser informada con la debida antelación sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse.*

*5. La negociación colectiva podrá establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, así como vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar.*

*6. En todo caso, el desarrollo y uso de algoritmos y cualesquiera otros procedimientos equivalentes en el ámbito laboral exigirá una evaluación de impacto relativa a la protección de datos que incluirá en su análisis los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en esta Carta y en particular la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta, con especial atención a los derechos de conciliación.*

*7. Se informará y formará debidamente a las personas trabajadoras respecto de las condiciones de uso de los entornos digitales destinados a la prestación laboral con particular atención a aquellas obligaciones ordenadas a garantizar la seguridad y la resiliencia de los sistemas.”*

Por su parte, el apartado XX de la Carta se refiere a la empresa en el entorno digital:

*“1. La libertad de empresa reconocida en la Constitución Española es aplicable en los entornos digitales en el marco de la economía de mercado, en el que quede asegurada la defensa y promoción de una competencia efectiva, evitando abusos de posición de dominio, que garantice igualmente la compatibilidad, seguridad, transparencia y equidad de sistemas, dispositivos y aplicaciones.*

*2. El desarrollo tecnológico y la transformación digital de las empresas deberá respetar, tal y como exige la legislación en la materia, los derechos digitales de las personas.*

*3. Los poderes públicos, en relación a los mercados de bienes y servicios digitales y en el ejercicio de sus competencias en el ámbito internacional, tomarán en consideración los efectos que sobre la competencia en esos ámbitos tengan sus regulaciones internas sobre dichos bienes y servicios.*

*4. En particular, los poderes públicos asegurarán opciones apropiadas de transparencia, de equidad y de reclamación a los usuarios profesionales y empresas de contenidos en relación con los servicios intermediarios en línea. Las mismas opciones asegurarán a los usuarios de sitios web corporativos en relación con los motores de búsqueda en línea.*

*5. Los poderes públicos promoverán la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación ordenados a la transformación digital de las empresas, el emprendimiento digital y el fomento de las capacidades de la sociedad para la generación de ciencia y tecnología nacionales.*

*6. Se desarrollarán las condiciones que permitan la creación de espacios de pruebas controladas para desarrollar nuevos modelos de negocio, aplicaciones, procesos o productos basados en la tecnología (sandbox).”*

Finalmente, en España se aplica, al igual que en el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, el Reglamento Europeo de Inteligencia artificial (AIA, por Artificial Intelligence Act), aprobado este año 2024 y que pretende regular los usos de la Inteligencia Artificial para limitar los riesgos que de ellos se derivan.

**Asociación Profesional de la Magistratura**

**Madrid, septiembre de 2024**