

EL TEXTO ES MUY GENÉRICO

La 'ley rider' no explica qué se debe saber del algoritmo que decide las rutas de reparto

Aunque se trata de una reforma innovadora, los expertos señalan que el real decreto es tan abstracto que plantea numerosas dudas legales sobre su ejecución

Por **Irene Cortés**

15/05/2021 - 05:00

A pesar de haber sido bautizada como la 'ley rider', la reforma publicada el pasado miércoles trae una **consecuencia de gran calado para todas las compañías**, incluidas aquellas que nada tienen que ver con las plataformas digitales. En su primer párrafo, la escueta norma **introduce el derecho del comité de empresa a ser informado de los parámetros** o reglas en los que se apoyen los algoritmos para tomar decisiones, siempre que estas afecten de algún modo a la plantilla. Esta normativa ha supuesto una verdadera novedad y pone a nuestro país a la cabeza en lo que respecta a la regulación de nuevas tecnologías o sistemas de inteligencia artificial en el mundo laboral. No obstante, los expertos critican que la redacción de la normativa es muy genérica y abstracta, lo que genera numerosas lagunas legales.

Concretamente, el primer artículo de la escueta norma recoge el derecho de la representación legal de los trabajadores de **ser informados 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"**. Es decir, que limita el derecho a acceder a este tipo de información al comité de empresa, "por lo que quedan fuera todas aquellas compañías que **no tengan representación legal de los trabajadores"**, subraya

Clara Mañoso, socia de laboral de **Araoz & Rueda**.



Los laboristas desinflan la 'ley rider': "Es una normativa insuficiente"

Irene Cortés

De hecho, la abogada señala que la mayoría de las empresas que cuentan con este tipo de sistemas a día de hoy (como son **Glovo**, **Deliveroo** o Uber Eats) "no tienen representación legal", por lo que no tendrían obligación de aportar ningún tipo de información al respecto. Confirma este extremo Alberto Novoa, socio del área de laboral en Ceca Magán, que opina que hubiera sido más acertado **dibujar este derecho como individual de los trabajadores** en vez de atribuirlo en exclusiva al comité.

Por otro lado, Mañoso lamenta la falta de concreción a la hora de delimitar qué herramientas serán objeto de revisión por parte del comité de empresa, ya que menciona algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, pero **la tecnología avanza a un ritmo desenfrenado** y se pueden desarrollar otro tipo de mecanismos de control sobre la plantilla. Una falta de concreción que "dará pie a que los juzgados y tribunales se pronuncien al respecto, y sean ellos quienes acoten la definición de estos conceptos".

En cualquier caso, la letrada opina que, en un mundo tan digitalizado como el nuestro, "extraño será que **no se considere algoritmo** o **sistema de inteligencia artificial** a cualquier método matemático, por muy simple que sea, o a una mera base de datos".

¿Qué datos y cada cuánto?

Nacho Parra, abogado laboralista de Colectivo Ronda, admite que la iniciativa es un paso adelante en lo que **respecta a los derechos de los 'riders'** y los trabajadores de plataformas digitales. No obstante, considera que **la reforma "podría haber sido un poco más ambiciosa"** y haber regulado de forma más concreta ciertos aspectos que, con la redacción actual, no quedan claros del todo.

Uno de ellos es la periodicidad con la que se pueden pedir los datos. La ley se limita a reconocer el derecho del comité para solicitar esa información sin especificar cada cuánto, "por lo que deja en la representación legal la responsabilidad de vigilar estos aspectos". Un extremo relevante teniendo en cuenta que la tecnología avanza cada vez más rápido y **la empresa puede modificar sus herramientas o el funcionamiento interno** de un sistema tecnológico **sin tener que informar a la plantilla** a no ser que ellos pregunten.

Del mismo modo, tampoco queda claro qué información debe dar la compañía al **comité de los trabajadores**. "Estas herramientas son complejas desde el punto de vista técnico, y muchas veces es difícil entender su funcionamiento", recuerda Parra. Por su parte, Navoa considera que **los datos aportados dependerán de lo que solicite el comité**, "ya sea el peso que tiene cada parámetro, las tripas de cómo han programado la aplicación o todo aquello que genere efectos sobre los trabajadores", concreta.

Otra de las cuestiones que pone sobre la mesa la nueva reforma es hasta qué punto podría una empresa dar información sobre sus algoritmos si está protegida por **secreto empresarial**. No obstante, el abogado rechaza que exista conflicto en este extremo, ya que **los comités de empresa "están sujetos a un deber de sigilo"**. Es decir, que aunque los datos estén amparados, la representación legal puede tener acceso a ellos, aunque no podrán revelar la información a terceras personas. Si lo incumplen, de hecho, "podrían afrontar responsabilidad civil o penal", subraya el abogado. Por lo tanto, las empresas no podrían alegar este extremo para negar la información si esta afecta a los trabajadores.

Discriminación

¿Qué pasa si se prueba que **el algoritmo es discriminatorio**? Si se han tomado decisiones laborales sobre la plantilla tomando como referencia esa herramienta, se podrían impugnar. Además, Parra señala que se podría acudir a la Inspección de Trabajo o a los tribunales e **interponer una demanda por vulneración de derechos fundamentales**. El recorrido de esas demandas, no obstante, es para el letrado "terreno desconocido", ya que no hay precedentes en la justicia española de este tipo de conflictos.

Es fácil incurrir en discriminación si el algoritmo no tiene en cuenta la realidad social

En Italia, en cambio, el Tribunal Ordinario de Bolonia falló en enero de este año que el algoritmo usado por **Deliveroo** (llamado Frank) para calificar a sus repartidores era discriminatorio. El sistema permitía al trabajador incorporar un horario de trabajo y, dentro de esos tiempos, medía el tiempo en el que estaba en activo y le penalizaba si se desconectaba, por lo que a los que más faltas acumulaban se les asignaba menos encargos y, por tanto, facturaban menos. Los jueces consideraron que este método suponía una discriminación indirecta para la plantilla, ya que **no tenía en cuenta si el repartidor estaba enfermo**, ejerciendo su derecho a huelga, cuidando de sus hijos u otras razones más triviales para no ser tan productivos como habían indicado que serían.

No obstante, y aunque en nuestro país no existan precedentes de este calado, sí que se ha reconocido en numerosas sentencias **la existencia de discriminación tras una decisión empresarial**. En esta línea, Novoa recomienda a las compañías prestar especial atención al diseñar herramientas tecnológicas que tomen decisiones sobre la base de parámetros estandarizados. "A pesar de programar el algoritmo con la mejor voluntad, se puede acabar incurriendo en discriminación", advierte.

Por ejemplo, si se instala un sistema que mide la productividad de la plantilla para asignar pluses salariales. A priori, no existe distinción, pero si el algoritmo premia a una mayoría de hombres porque no tiene en cuenta que hay muchas más mujeres con **una jornada reducida** por cuidado de menores, se podría condenar a la compañía por discriminación indirecta. Para evitarlo, el letrado insiste en que la estadística por sí sola no vale, y es importante que las matemáticas detrás de la herramienta "**tengan en cuenta la realidad social**", concluye.