

ESTUDIOS

ÉTICA EMPRESARIAL Y TRABAJO DECENTE EN LA ERA DIGITAL

NATALIA HERRERO TOMÁS

PRÓLOGO DE RUTH VALLEJO DA COSTA

III ARANZADI

© Natalia Herrero Tomás, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/>

Primera edición: 2025

Depósito Legal: M-5514-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1085-050-7

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-051-4

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

	<i>Página</i>
PRÓLOGO	11
ABREVIATURAS.....	15
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I	
ÉTICA EMPRESARIAL: PRUDENCIA Y JUSTICIA	25
1. La ética	25
1.1. <i>Acción social, Responsabilidad Social Empresarial y ética empresarial: similares pero no sinónimos</i>	27
1.2. <i>Responsabilidad Social Empresarial: mejor apostar por la Sostenibilidad</i>	29
1.3. <i>La voluntariedad de la RSE.</i>	35
2. Ética empresarial.	40
3. El papel de una empresa ética en la sociedad	43
4. La empresa gestora de los cambios del entorno	45
4.1. <i>Los hábitos éticos son el resultado de decisiones libres y creativas</i>	50
4.2. <i>El futuro empresarial desde la confianza y el compromiso global</i>	55
4.3. <i>La combinación de responsabilidades y derechos es el resultado de justicia e implicación social</i>	57

CAPÍTULO II

DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO DECENTE: EL FUTURO DEL TRABAJO	63
1. Derechos humanos: universales e indivisibles	63
1.1. <i>La eficacia jurídica de la dignidad de la persona</i>	66
1.2. <i>La dignidad y los derechos humanos</i>	70
2. Trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad	72
2.1. <i>Fundamentación ética del trabajo decente. Un Objetivo irrenunciable</i>	74
2.2. <i>El trabajo decente y la dignidad humana</i>	79
3. El derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo	85
4. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030	88
4.1. <i>Crecimiento económico: sostenido, inclusivo y sostenible</i>	92
4.2. <i>Ética empresarial y trabajo decente</i>	94

CAPÍTULO III

ÉTICA PARA LOS CAMBIOS DIGITALES: INTELIGENCIA ARTIFICIAL	97
1. Los cambios digitales	97
2. La discriminación algorítmica: ni inteligente, ni artificial e injusta	101
2.1. <i>Los factores que evidencian la discriminación algorítmica</i>	106
2.2. <i>La discriminación algorítmica y la perspectiva de género</i>	109
2.3. <i>Los algoritmos y un futuro más justo</i>	116
3. Los principios de la ética de la inteligencia artificial	126
4. La necesidad de una regulación jurídica para el desarrollo de la inteligencia artificial	135

5. La ética de la inteligencia artificial y su proyección internacional	147
--	-----

CAPÍTULO IV

PLATAFORMAS DIGITALES: ECONOMÍA DIGITALIZADA, UBERIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES	163
---	-----

1. La economía colaborativa	164
1.1. <i>Plataformas digitales, nuevo reto para el futuro del trabajo decente y el diálogo social</i>	165
1.2. <i>Qué es y cómo funciona una plataforma digital</i>	173
1.3. <i>El impacto de la tecnología en el vínculo jurídico contractual (laboralidad) en las plataformas digitales: elementos definitorios de la relación laboral</i>	177
2. Unificación de doctrina por decisión unánime del Tribunal Supremo: la laboralidad de los riders	181
2.1. <i>Los argumentos definitorios del Tribunal Supremo para la calificación jurídica del repartidor</i>	183
2.2. <i>Elementos para establecer la naturaleza laboral de la prestación de servicios a través de plataformas digitales tras la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020</i>	187
3. El diálogo social modifica el Estatuto de los Trabajadores: el cumplimiento de la norma para la defensa de los derechos laborales de los repartidores	189
3.1. <i>Ley Rider: presunción del carácter asalariado de las personas dedicadas al reparto en las plataformas digitales</i>	194
3.2. <i>La transparencia algorítmica y el derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras. Contenido de la regulación europea existente</i>	197
3.3. <i>La trascendencia de la nueva presunción de laboralidad</i>	202
3.4. <i>Algunas reacciones a la laboralidad de los riders. Asegurar el trabajo decente en las plataformas digitales</i>	206
4. Los riesgos laborales asociados a la utilización de sistemas de dirección algorítmica	211

	<i>Página</i>
4.1. <i>Los riesgos laborales físicos del trabajo en plataformas digitales</i>	214
4.2. <i>Los riesgos laborales psicosociales del trabajo en plataformas digitales</i>	216
5. Hacia unas condiciones laborales transparentes y previsibles	219
CONCLUSIONES	225
BIBLIOGRAFÍA	233

Introducción

La complejidad social actual, los efectos generados por las decisiones empresariales, la irrupción de escándalos financieros, mercantiles o de corrupción, los desastres ambientales, la crisis sanitaria, etcétera, que, a lo largo de estos últimos años, han tenido lugar a nivel mundial, han contribuido a que, en el seno de organizaciones, corporaciones y empresas, comience una reflexión sobre la necesidad de combatir ciertas prácticas empresariales. Todos los aspectos mencionados son suficientes para motivar comportamientos éticos corporativos que ayuden a frenar, y consigan evitar, en la medida de lo posible, algunas actuaciones éticamente objetables.

La falta de responsabilidad empresarial ha suscitado un debate social, generado por la escasa credibilidad que las organizaciones ofrecen a la sociedad. Multitud de escándalos empresariales, actuaciones relacionadas con la crisis económica y financiera de 2008, unido a algunas catástrofes medioambientales, han conseguido que la legitimidad de muchas empresas se haya visto cuestionada por acciones que incumplen algunos estándares éticos. No prestar atención a una gestión adecuada, mediante abusos forjados por la situación privilegiada en que se encuentran, se refleja en un impacto negativo a nivel global.

No debemos olvidar que la responsabilidad social afecta a todos los valores empresariales, así como a todas las actividades, debido a la necesidad de intercomunicación que debe existir entre todas ellas. Y hay que tener presente que la empresa debe buscar el bienestar de todos sus colaboradores, y que, como organización, tiene que generar beneficios tanto económicos como sociales. Es cierto que la razón de ser de las organizaciones empresariales es obtener el máximo beneficio económico, pero para conseguirlo no es necesario olvidar su responsabilidad legal ni moral.

No obstante, un compromiso ético real es mucho más que puntuales acciones sociales realizadas por empresas. Por eso, no se puede considerar que aquellas actuaciones empresariales que no excedan los límites legales sean correctas, esto es, podrán estar dentro de la legalidad, pero no ser éti-

cas. Injusticias y abusos de poder conducen a situaciones tensas en la sociedad, así como en el desarrollo personal y profesional de la organización.

De hecho, defenderé la responsabilidad social como ética, no como cosmética. ADELA CORTINA considera que es una herramienta de gestión porque crea valor para el accionista, pero también es una medida de prudencia si se crea para todos los afectados, teniendo en cuenta sus expectativas legítimas y, por supuesto, de justicia, porque las actividades humanas tienen una meta que les da sentido, al igual que la tienen la empresa y la actividad empresarial. En este planteamiento, todos los grupos de interés resultan beneficiados, por aplicarse este sentido ético; de hecho, la responsabilidad es en beneficio de todos, de la empresa y de la sociedad.

La sostenibilidad del planeta es responsabilidad tanto de la humanidad como de empresas, gobiernos y personas. La contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) debe ser consecuencia de la responsabilidad y participación colectiva. Aunque, es la empresa la que desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico sostenible, a través de la creación de empleo decente, de la producción responsable de bienes y servicios y, en la medida de sus posibilidades, con su contribución a mejorar la calidad de vida.

Puesto que las empresas deben desarrollarse a través de la justicia, no podrán obtener beneficios aprovechando el poder del que disponen cuando la regulación fiscal, laboral o medioambiental no les sea favorable, amenazando con la deslocalización empresarial, sin excesivas dificultades para trasladar su actividad de un país a otro, con el objetivo de reducir costes del trabajo. Esto implica una desconexión de su papel en el proceso de desarrollo social originando una destrucción de la justicia social con un mísero escenario global, en el que los protagonistas sean, entre otros, una precariedad laboral, unos salarios bajos y una nula protección de la salud y la seguridad laboral.

Un escenario propicio para que fácilmente se olvide el objetivo de las ciencias sociales, que no es otro que ocuparse y preocuparse por el bienestar de las personas. Los derechos humanos deben formar parte activa de cualquier empresa y avanzar hacia el castigo, de modo que no queden impunes los comportamientos sin reservas que son llevados a cabo por algunas organizaciones. No se puede cerrar los ojos ante las vulneraciones empresariales, siendo necesaria una protección social sólida, aplicando procedimientos rigurosos frente a posibles riesgos en la violación de los derechos humanos. Estas actuaciones tienen que ser castigadas legalmente, exigiendo una reparación justa para aquellas víctimas que han visto cómo sus derechos han sido vulnerados.

Sencillamente, mientras que el Derecho castiga toda aquella conducta que se oponga al cumplimiento de unas obligaciones jurídicas, garantizar el respeto a los derechos humanos debería ser un objetivo común de la sociedad en su conjunto. De hecho, el trabajo, que no es una mercancía, y las personas trabajadoras, como seres humanos, tienen derechos, obligaciones y necesidades, determinantes para conseguir el cumplimiento estricto y la protección obligada de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Los derechos humanos, cohorte de derechos que nos pertenecen por el mero hecho de ser personas, definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, son unos mínimos morales que deben ser protegidos por el Estado, como principal responsable, y por los individuos e instituciones secundariamente.

Lo cierto es que, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la dignidad humana es considerada principio fundamental de todos los seres humanos. El principio de universalidad de estos derechos se ha recogido en declaraciones y resoluciones internacionales, siendo los titulares las personas, que tienen la posibilidad de disfrutarlos sin discriminación alguna. El reconocimiento de la dignidad humana implica normas de conducta que garantizan la consideración de las personas por lo que son. De ese modo, cuando lo hacemos desde el contexto laboral, las consideramos recursos humanos, aunque tanto dentro como fuera de la empresa son personas con dignidad y libres. Para concienciar a las empresas del respeto a los derechos humanos, Naciones Unidas es el organismo promotor. El Consejo de Derechos Humanos asignó unas obligaciones concretas a las empresas, distinguiendo las responsabilidades de empresas y gobiernos, y desarrolló unos Principios Rectores basados en los pilares de proteger, respetar y remediar, que funcionarán cuando todas las partes actúen unidas¹.

De igual manera, la formación tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la garantía para que las normas internacionales del trabajo obtengan el respaldo de gobiernos, empresas y personas trabajadoras. Define el trabajo decente de modo extensivo al entenderlo como el *trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad*. Trabajo decente que va más allá de empleo u ocupación, que trata de la dignidad humana y que abarca un trabajo con derechos. Además, su desarrollo, que no está limitado a nivel nacional, está considerado para alcanzar el progreso global. Esta universalidad queda reflejada en las normas internacionales que la OIT adopta para desarrollar los derechos fundamentales en el trabajo. En la Declaración relativa a los principios y dere-

1. ONU, *La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*, Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

chos fundamentales en el trabajo, la OIT compromete a todos los Estados Miembros a respetar, a promover y a hacer realidad dichos principios y derechos.

El hecho es que los avances tecnológicos, siendo condicionantes decisivos en el futuro del trabajo al intensificar el proceso de automatización de la actividad económica, están provocando profundas consecuencias sobre el actual marco normativo regulador de las relaciones laborales. Este entorno digital origina profundos cambios en las condiciones de trabajo de las personas para el desarrollo de su actividad productiva. Una incorporación masiva de la digitalización al proceso de producción cambia la organización del trabajo, dando paso a una empresa digital que cada vez está más consolidada.

La digitalización de la economía es un proceso social que engloba un conjunto de innovaciones tecnológicas con potencialidades diversas y una evolución permanente, donde los cambios son registrados a gran velocidad. Ante esta situación no podemos olvidar el aumento vertiginoso de la precariedad laboral, que puede contribuir a agravar los efectos de la digitalización sobre la calidad del empleo. En este escenario, resulta imprescindible una transición justa que favorezca la creación de empleo decente, con unas condiciones de trabajo de calidad y unos derechos laborales adecuados.

La cuestión es tratar de evitar una hipotética situación en que la revolución industrial de este siglo consiga hacer retroceder las condiciones laborales a unas semejantes a las del siglo XVIII; es por ello que ha adquirido cierta importancia en todos los ámbitos la incidencia de la tecnología sobre el futuro del trabajo y la consecución de acuerdos sociales para regular esta economía digital. La introducción de la tecnología ha conseguido, en este mundo del trabajo extraordinariamente dinámico, unos cambios sorprendentes en las relaciones entre tiempo, lugar y prestación de trabajo. Expertos independientes, reunidos por iniciativa de la OIT en la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, recomendaron el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional que establezca ciertos derechos y protecciones básicos y exija a las plataformas y a sus clientes que los respeten. También recomendaron que se adopte un enfoque con control humano por el que se gestione, vigile y controle los algoritmos a fin de garantizar que las decisiones finales que afectan al trabajo sean tomadas por seres humanos.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se piden *políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales respondiendo a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas,*

en el mundo del trabajo, a fin de promover el desarrollo inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

El trabajo decente propone englobar las perspectivas jurídica y económica, junto con la cantidad y calidad del empleo, sin olvidar la seguridad en el trabajo y unos ingresos dignos, y a partir de ahí el establecer unos mínimos, pero no unos máximos. Por eso, el trabajo decente va más allá de la legislación laboral vigente, porque no engloba solamente los derechos de aquellas personas trabajadoras dependientes, sino que también abarca una protección social en sentido amplio, integrando los derechos de las personas trabajadoras en la economía informal.

Este progreso trae consigo cambios en las relaciones de trabajo, en gran medida como consecuencia del cambio tecnológico. Desde la perspectiva laboral y de protección social, el papel que desempeña el trabajo, como instrumento de inclusión y cohesión social, está en nuestras manos. La exigencia de justicia nos hace personas, nos lleva al núcleo de toda relación social, que es el reconocimiento de la dignidad. La dignidad alude a que todos estamos dentro de la misma categoría, consideración y respeto por todos, por ser sujetos de iguales derechos y deberes. No podemos utilizar a las personas como medios para nuestros intereses, instrumentalizándolos, porque las personas tienen dignidad y un valor absoluto que no podemos mercantilizar, siendo aquí, en esta justicia, donde se encuentran plasmados los derechos humanos.

La globalización conlleva la universalidad del mercado laboral, pero no es correlativa a la globalidad de los derechos de las personas trabajadoras. Cuando exigimos una globalización sostenible hay que acompañarla de un trabajo decente y de unos derechos humanos que protejan la dignidad de las personas trabajadoras. Es destacable que la OIT no considera un desarrollo sostenible si no existe un mínimo de justicia social y de respeto por los derechos de las personas trabajadoras. Puesto que los cambios se producen de forma global, es importante que los procesos de cambios económicos, sociales, tecnológicos y políticos se produzcan de la misma manera, así la adaptación a la situación será útil para la mayor parte de la población.

No obstante, es necesario dar respuesta a los retos planteados por la tecnología y al impacto que supone en el mundo del trabajo. El Derecho del Trabajo comienza cuando la tecnología hace posible que las personas sean fácilmente sustituibles. Esta sustituibilidad provoca que la persona trabajadora pierda el poder de negociación para protegerse, necesitando ayuda del Derecho. Resulta interesante ver cómo las sentencias reflejan que un supuesto autónomo, sin datos ni información relevante del negocio, no

puede considerarse autónomo al ser ajeno en la información; también, manifiestan que la reputación digital a través de los algoritmos demuestra ese indicio de laboralidad. El cambio tecnológico, la digitalización de la economía y la inteligencia artificial (IA), suponen un impacto relevante sobre la vida económica y social, pero también sobre la cantidad y la calidad del empleo. Se está produciendo una fragmentación del sistema productivo, dominado, entre otros, por la economía de plataformas.

En las plataformas digitales dedicadas al reparto, la ordenación de tiempos y tareas se encuentra delegada a sistemas algorítmicos. La asistencia de algoritmos de gestión se encarga, entre otros, de la asignación de tareas, de calcular el tiempo que debe estimarse a cada una de ellas o de los tiempos intermedios entre tareas. Esto deriva a una excesiva medición de los tiempos y al rechazo de excepciones como necesidades fisiológicas, situaciones personales u otras situaciones que una organización debe considerar como factores a tratar.

En cualquier caso, será fundamental que todos los foros y organizaciones internacionales realicen un esfuerzo concertado para que las plataformas digitales de trabajo continúen creciendo, pero de una manera que contribuya firmemente al desarrollo inclusivo y sostenible. El proceso de diálogo y la coordinación normativa debe centrarse en asegurar que las leyes nacionales, que consagran los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otras disposiciones clave en materia de salarios, duración de la jornada, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, asistan a las personas trabajadoras de las plataformas digitales.

El propósito de estas páginas obedece a ordenar y proyectar las diferentes alternativas que la sociedad de la información y la economía digital plantean en los derechos humanos, desde la perspectiva de la dignidad, que es la base del trabajo decente. Se ha efectuado un recorrido por diferentes aproximaciones que la Unión Europea, la legislación española, organizaciones y expertos en IA, han realizado, haciendo especial hincapié desde el plano de la ética; un contenido transversal de la cuestión que sin duda requerirá una posible mayor profundización conforme vayamos conociendo los diferentes avances.

Analizar esta aproximación nos lleva a reflexionar sobre la repercusión de este cambio para los derechos laborales, así como las respuestas legales y sociales para recuperar la ética como principio integrador de todas las acciones que deban ser activadas. Explorar las ventajas que la IA proporciona, desde la perspectiva inclusiva, sirve para la mejora de los derechos humanos siguiendo la línea de los objetivos de la Agenda 2030. Además,

INTRODUCCIÓN

cada vez es más importante el papel de las organizaciones internacionales y supraestatales, y necesaria la implicación de los agentes sociales a escala internacional. Necesitamos aprender de todas las situaciones pasadas para poder cambiar el presente y construir un marco de relaciones laborales futuro, en el que exista protección para aquellos sujetos activos y pasivos de la vida económica y social.

cha relación con lo establecido en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, tras su modificación por la normativa reguladora del trabajo, efectuada por el personal de las empresas de reparto.

Por último, entre los instrumentos jurídicos para las personas que trabajan por cuenta ajena a través de plataformas, la *Propuesta de Directiva recoge la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*⁹⁸, donde se prevé aquellas medidas destinadas a la protección de las condiciones laborales de las personas que trabajan en relaciones de empleo atípicas, incluyendo unas normas mínimas sobre transparencia, derecho a recibir información, períodos de prueba, empleo paralelo, etcétera. Realmente, no está pensada para este entorno laboral, pero puesto que recoge reglas que entroncan con el régimen jurídico del tiempo de trabajo, estas normas mínimas pueden verse reflejadas en las personas que trabajan a través de plataformas, ya que tanto la organización como las pautas de trabajo, en este entorno, son atípicas.

4. LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE DIRECCIÓN ALGORÍTMICA

La aprobación del 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, considera que dichas personas trabajadoras prestan sus servicios por cuenta ajena, resultando de aplicación la norma fundamental en prevención de riesgos laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). Ahora bien, con independencia de la calificación laboral, han de tener derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo prioritaria una prestación de servicios con medidas eficaces para salvaguardar unas condiciones dignas y un trabajo decente, dado que, son vulnerables a los riesgos laborales a los que están expuestos y van a afectarles de igual manera.

Unos riesgos laborales específicos, que dependerán, del tipo de actividad desarrollada y del sector al que se pertenezca, y por supuesto, de las condiciones de trabajo. Evidentemente, el trabajo a demanda puede con-

98. PARLAMENTO EUROPEO: *Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles...*, ob. cit., garantiza la transparencia de las condiciones laborales básicas y que la obligación de información de los empleadores no incluye el uso de algoritmos en el lugar de trabajo ni los efectos que producen en las personas trabajadoras individuales.

llevar un incremento de los riesgos laborales preexistentes e incluso, la aparición de nuevos riesgos, bien físicos o psicosociales⁹⁹. A su vez, la evaluación como herramienta de prevención conseguirá analizar los riesgos específicos de este tipo de trabajo, sin embargo, las evaluaciones actuales están preparadas para un sistema productivo anterior a la innovación tecnológica y puede que, con los criterios técnicos actuales, no se obtenga una respuesta proporcionada a los retos organizativos actuales.

La Constitución Española es el punto de partida de los derechos de todos los ciudadanos, en el artículo 15 reconoce a todos los ciudadanos el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral; el ET en el artículo 4.2.d) y 19.1 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, a su integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, el artículo 19.4 obliga al empresario a garantizar la formación adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se realicen cambios de funciones o introduzcan nuevas tecnologías que puedan causar nuevos riesgos. Además, el artículo 20.3 protege la dignidad del trabajador estableciendo los límites de actuación del empresario pudiendo adoptar aquellas medidas que estime más oportunas de vigilancia y control.

La LPRL reconoce una serie de obligaciones específicas, debiendo ser el empresario el garante de la seguridad y salud de sus trabajadores. En este sentido, el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud se prevé en el artículo 14.1 y en el 14.2, en cumplimiento del deber de protección, el empresario garantizará la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, integrando la actividad preventiva en la empresa. Asimismo, un principio básico de la normativa de prevención es adaptar el trabajo a la persona y no al revés.

Desde esta perspectiva, el artículo 16 LPRL atribuye al empresario una serie de obligaciones como persona encargada de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de sus trabajadores, incluyendo, entre otras, la realización de una evaluación de riesgos laborales. También, los artículos 18 y 19 le atribuyen la obligación de adoptar las medidas adecuadas respecto

99. EU-OSHA: *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Risk Observatory Discussion paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017, p. 3 y véase, también, OIT: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Ginebra, 2019, p. 30. Señala la relación entre los accidentes y el exceso de horas de trabajo.

a la información, formación y participación que debe ofrecer a las personas trabajadoras. Y, el artículo 20, la obligación de determinar cuáles son las medidas de emergencia adecuadas. Además, el artículo 21, actuar en casos de riesgo grave e inminente. Así como, el artículo 22, garantizando un servicio de vigilancia de la salud periódica en función de los riesgos. Con todo, se considera necesario ajustar la normativa de prevención de riesgos laborales y adaptarla a las peculiaridades de este tipo de prestación de servicios.

Actualmente, uno de los usos de los algoritmos es la gestión de recursos humanos, y, concretamente, la selección y contratación de personas trabajadoras. Además del uso para este tipo de gestión, adicionalmente, se utiliza para adoptar decisiones automatizadas como la asignación de tareas, de franjas horarias, de ascensos, de despidos, etcétera. De hecho, estos sistemas de dirección, control y evaluación algorítmica exigen la intensificación del ritmo de trabajo, incrementando los índices de siniestralidad laboral por riesgos físicos de lesiones, de accidentes y/o por riesgos psicosociales¹⁰⁰.

Y es que los algoritmos parecen ser los supervisores de la gestión digital del trabajo, implicando, con ello, que la persona trabajadora no obtenga respuestas de su trabajo por parte de un ser humano, sino una respuesta automatizada siguiendo unos parámetros previamente establecidos. Esta despersonalización del entorno laboral puede resultar frustrante por la falta de empatía con un sistema inteligente, pudiendo ver incrementada su ansiedad y frustración. El hecho de que dichas personas sean tratadas como activos fungibles al servicio de las máquinas, y no como seres humanos, les deshumaniza y reduce a comportarse como una máquina dentro del proceso productivo. Por ello, considero necesario evitar esta deshumanización y empezar por el derecho al contacto humano.

Sin duda, ser observado en todo momento es un control de la actividad laboral y un ejercicio legítimo del poder directivo empresarial, pero, cuando este control se torna en desproporcionado e injustificado, conduce a vulnerar derechos fundamentales y a generar un clima psicosocial tóxico den-

100. COMISIÓN EUROPEA: *Digital labour platforms in the EU: mapping and business models: final report*, Publications Office, 2021. Disponible en: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>. El informe final calcula el aumento en torno a un 500% de los ingresos de la economía de las plataformas digitales en los últimos cinco años y, debido a la variedad de sectores económicos en los que se encuentran las plataformas digitales, lo considera un elemento importante en el cambio del panorama social y económico emergente.

tro de las organizaciones¹⁰¹. También, esta observancia permanente puede provocar un comportamiento fingido, artificial, implicando la supresión de la propia personalidad y sentimiento; de la misma forma, obliga a tener que alcanzar objetivos con un sobreesfuerzo físico o psicológico¹⁰².

4.1. LOS RIESGOS LABORALES FÍSICOS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El contexto laboral de las personas que prestan sus servicios en las plataformas digitales es inseguro e inestable, siempre condicionado a la oferta y la demanda. El reto sería lograr un equilibrio entre la seguridad y salud laboral, una adecuada implantación de estos cambios demandantes de flexibilidad y un uso intensivo de estas tecnologías inteligentes.

De hecho, los riesgos físicos son aquellos que provocan problemas de salud en el aparato locomotor, siendo las zonas más afectadas la espalda, el cuello, los hombros, y cualquier trastorno de articulaciones y otros tejidos. En numerosas ocasiones son causados por una carga manual con peso excesivo, una elevada frecuencia de levantamiento de peso, el transporte de objetos voluminosos, los movimientos repetitivos, etcétera. Un riesgo específico de las personas trabajadoras de plataformas dedicadas al reparto, por necesitar motocicletas, patinetes o bicicletas para ello, debido a largas jornadas de trabajo, a un ritmo intenso de trabajo para una entrega rápida al cliente, al estado del vehículo, etcétera, son los accidentes de tráfico.

El manejo de cargas para trasladar el pedido al cliente puede exigir un esfuerzo continuo y una tensión en las extremidades superiores, espalda y cuello. En la manipulación pueden producirse riesgos físicos leves, graves o severos, dependiendo de la salud general de la persona, de la intensidad

101. FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: «NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora», *DSL*, 2, 2017, p. 83. Un factor de riesgo psicosocial es el riesgo de control tecnológico invasivo de la esfera de privacidad, ya que la tecnología no permite la desconexión completa del trabajo siendo un poderoso instrumento de control empresarial.

102. TODOLÍ SIGNES, Adrián: «En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo», *Labour & Law Issues*, vol. 5, n.º 2, 2019, pp. 9-10. El control constante y la falta de privacidad pueden provocar un comportamiento artificial en la persona trabajadora, como, por ejemplo, sonreír continuamente o estar siempre activo con independencia de sus verdaderos sentimientos, lo cual provoca un alto nivel de estrés y de ansiedad, que, combinado a la falta de control en la gestión de su tiempo o los recordatorios constantes de dicha vigilancia, ayudan a modificar un comportamiento natural.

de la jornada, del peso de la carga, etcétera¹⁰³. En este sentido, el vehículo más utilizado por estas personas, en el reparto a domicilio de comidas y bebidas, son las motocicletas, las bicicletas o los monopatines, por lo que la carga que debe ser transportada es un elemento de riesgo que puede provocar desequilibrios, distracciones o invisibilidad por sus dimensiones.

El nivel de sujeción de la carga transportada, tanto el modo de colocarla como el de sujetarla, es importante porque puede convertirse en un riesgo de caídas a diferente nivel, bien durante el desplazamiento o bien en momentos de parada, como semáforos, peatones, pasos de cebra,..., o en puesta en inicio o final de la marcha. Los daños físicos podrán ser fracturas de huesos, esguinces, desgarros musculares, hematomas o, todavía peor, la muerte¹⁰⁴. Igualmente, el estado y el tipo de la vía por la que efectúan los desplazamientos se consideran factores que repercuten negativamente en la conducción, e inciden, directamente, en la posibilidad de sufrir accidentes¹⁰⁵.

El uso constante del teléfono móvil y las aplicaciones de la plataforma como herramienta de trabajo es un factor de riesgo importante para sufrir accidentes, pues los encargos, los destinos y la comunicación con el cliente, antes y durante el servicio, se realizan plasmando un texto en la pantalla del teléfono. El sonido de recepción de mensajes, su lectura y su respuesta, son distracciones que incrementan el riesgo de accidentes.

-
103. *Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular, dorso lumbares, para los trabajadores*. La norma establece cuáles son esas condiciones mínimas de seguridad y salud para la manipulación de cargas que pueden producir riesgos.
104. UGT: «Guía para la prevención de riesgos laborales: sector de transporte por carretera», *Comisión Ejecutiva Confederal de UGT*, 2001. Las lesiones específicas de las personas repartidoras, usuarias de bicicletas, son traumatismos como contusiones, abrasiones, quemaduras, fracturas y lesiones de las extremidades inferiores por el uso abusivo de este tipo de vehículo. Además, junto a las lesiones físicas, están los daños emocionales como estados de *shock*, depresión, ansiedad, etcétera.
105. JALIL NAJI, Maiedah, LLORENS ESPADA, Julen y TODOLÍ SIGNES, Adrián: «Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales», *OSALAN-Instituto Vaco de Seguridad y Salud Laborales*, 2020, pp. 53-55. Disponible en: <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/riesgos-laborales-especificos-del-trabajo-en-plataforma-digitales-2020/s94-contpub/es/>. En el desplazamiento efectuado para la prestación de servicios aparecen factores ambientales que pueden afectar negativamente sobre la salud de las personas trabajadoras. Circularán por vías en las que deban compartir espacio con vehículos motorizados, con escasa visibilidad, o en las que, dependiendo de la época del año, momento del día o día de la semana, comporte un riesgo con diferentes rasgos. También, la exposición a las inclemencias meteorológicas incrementará el riesgo de siniestro por el estado del pavimento y la adherencia al mismo.

ESTUDIOS

El propósito de estas páginas obedece a ordenar y proyectar las diferentes alternativas que la sociedad de la información y la economía digital plantean en los derechos humanos, desde la perspectiva de la dignidad, que es la base del trabajo decente. Se ha efectuado un recorrido por diferentes aproximaciones que la Unión Europea, la legislación española, organizaciones y expertos en IA han realizado, haciendo especial hincapié desde el plano de la ética.

La pretensión es mostrar los límites, los beneficios y las consecuencias del actual progreso tecnológico, con el objetivo principal de abrir espacios de diálogo interdisciplinarios con los diferentes ámbitos implicados, para mejorar, orientar y revisar todo este influyente proceso en el nuevo contexto digital. El punto de partida es reconocer que la IA forma parte de nuestras vidas, con un futuro ineludible que es presente. Su uso genera retos y cuestiones jurídicas que nos llevan a entender los riesgos que suponen, para lo cual la actual normativa debe adaptarse.

La transformación social y cultural de los cauces habituales por los que transcurren las relaciones globales, conocidas hasta el momento, invita a reflexionar sobre esta nueva realidad provocada por la revolución tecnológica. El avance acelerado en materia de sistemas inteligentes y su significativa huella en nuestras vidas es imparable, por lo que debemos contextualizar las teorías jurídicas en un marco globalizado, con unas concepciones jurídicas que respondan a las necesidades éticas, sociales, ambientales, culturales, económicas y políticas del contexto tecnológico actual.

ISBN: 978-84-1085-050-7



9 788410 850507