EL PAPEL DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI

LIDIA GIL OTERO
Doctora en Derecho
Universidad de Santiago de Compostela

Una de las prioridades del actual Gobierno de coalición es la culminación de un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI «que incorpore expresamente la transición digital, incluido el gobierno de los algoritmos». Cuatro décadas de reformas ponen de manifiesto la necesidad de que el Estatuto de los Trabajadores se acomode por fin a los procesos de transformación empresarial, laboral y productiva. Tal acomodación no debería pasar por la redacción de un nuevo Estatuto, sino por la adaptación de las principales instituciones de aquel a la realidad social y tecnológica actual. Los avances digitales obligan a analizar las categorías clásicas del Derecho del Trabajo desde una perspectiva renovada que no ponga en entredicho la vigencia de estas últimas, sino la forma en la que tradicionalmente se han interpretado o aplicado.

El trabajo en plataformas digitales ha sido uno de los factores que más ha influido en la presunta obsolescencia del ordenamiento laboral. La capacidad de adecuación de las nociones de dependencia y ajenidad ha permitido incorporar al Estatuto de los Trabajadores un nuevo modelo trabajador cuyas características no encajan con algunas categorías clásicas del Derecho del Trabajo. A fin de solucionar tal disfunción, el legislador no solo debería ampliar el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad para incluir a los trabajadores de todas las plataformas digitales, *offline* y *online,* tal como apunta la Propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas digitales. También debería modificar la regulación de tres instituciones jurídicas muy relevantes.

1) La subcontratación. Se trata de una técnica que permite que las plataformas digitales aumenten exponencialmente el número de trabajadores disponibles en la aplicación sin aumentar el número de contrataciones laborales. A pesar de que algunos supuestos puedan constituir una cesión ilegal de trabajadores, la legislación debería dejar espacio para que las plataformas digitales descentralicen lícitamente los servicios materiales que ofertan en el mercado. Sin perjuicio de lo anterior, sería necesario que se reformulase el art. 42 del ET para modernizar el régimen de la subcontratación, tal como decía pretender el RD-Ley 3/2021, de 2 de febrero, y diseñar un régimen en el que se compatibilice la flexibilidad y la responsabilidad de las plataformas como empresas

contratantes. La volatilidad del objeto social de las plataformas digitales aconseja la supresión del concepto de «propia actividad» y la extensión del régimen de responsabilidad solidaria en materia laboral y de seguridad social a todas las empresas principales, independientemente de la actividad contratada o subcontratada.

Teniendo en cuenta la asimetría informativa que media entre la plataforma digital, las empresas contratistas y los trabajadores de estas últimas, también resultaría conveniente que se impusiese a la primera el cumplimiento de las obligaciones de información algorítmica previstas en la Propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas digitales (arts. 6 y 7). Si los trabajadores de la empresa contratista prestan servicios a través de la plataforma digital de la empresa principal, esta última debería estar obligada a informarles tanto a ellos como a sus representantes sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones.

2) El tiempo de trabajo. Las plataformas digitales que contraten a trabajadores por cuenta ajena deberán cumplir con la obligación de previsibilidad mínima del trabajo recogida en la Directiva 2019/1152 (art. 10). Este último aspecto exigiría que se reformase, entre otros preceptos, el art. 34.3 del ET, para que este recogiese el número máximo de horas diarias que los trabajadores con un patrón de trabajo imprevisible pueden estar a disposición de las plataformas digitales, esperando la atribución o asignación de un servicio por parte de esta con un preaviso razonable. Ese límite debería ser superior al número máximo de horas de trabajo efectivo previsto ya en tal precepto.

3) La representación de los trabajadores y la negociación colectiva. Los diferentes tipos de plataformas digitales que existen en el mercado hacen inviable que el legislador atienda a todas y cada una de sus características. Los convenios colectivos empresariales son, en algunos aspectos, el instrumento más idóneo para adaptar los mandatos generales del ET al particular modo de trabajar en las plataformas.

Para conseguir tal fin, sería necesario, en primer lugar, que se hiciese efectivo el derecho de los trabajadores de plataformas a contar con representantes electos. En el ámbito de la representación unitaria, la designación de la empresa como unidad electoral en los arts. 62 y 63 del ET permitiría que los trabajadores de plataformas pudiesen llevar a cabo un proceso electoral a pesar de que los centros de trabajo de la empresa estuviesen atomizados o fuesen inexistentes. Lo anterior implicaría, en segundo lugar, la necesidad de revisar el marco regulatorio del RD 1844/1994 y todas las previsiones que regulan el propio proceso electoral haciendo referencia a la dimensión física del centro de trabajo. Debería añadirse, en su caso, la posibilidad de utilizar herramientas o dispositivos electrónicos para publicar el censo electoral, presentar candidaturas, votar y proclamar los resultados.

La protección de la negociación colectiva en las plataformas digitales se reforzaría si, además de las medidas anteriores, se atribuyese legitimación a los sindicatos para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior en ausencia de órganos de representación unitaria. Ello evitaría que las partes negociadoras se viesen obligadas

a acudir a la negociación colectiva extraestatutaria, tal como sucedió con la plataforma JustEat.

Las aportaciones aquí realizadas con ocasión del trabajo en plataformas digitales no son más que propuestas parciales para que se reforme el Estatuto de los Trabajadores con la mirada puesta en el futuro. La transición digital justa requiere que los trabajadores gocen de protección y seguridad jurídica ante los cambios tecnológicos y sociales y la modificación constante de los modelos de empresa. Se trata de un reto que exigirá prudencia y consenso, combinando las dosis justas de innovación y respeto a la tradición jurídica.

CITA: LIDIA GIL OTERO, "El papel de las plataformas digitales en el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI", Briefs AEDTSS, número 2, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.