

# SEGÚN ANTONIO BAYLOS...

Información, discusión y propuestas sobre las relaciones de trabajo y la ciudadanía social

martes, 5 de enero de 2021

## EL ALGORITMO NO ES NEUTRAL. NO PERMITE EJERCER DERECHOS FUNDAMENTALES A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS



Ha tenido una cierta repercusión la novedosa sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia, sección laboral, que resuelve la demanda interpuesta por las federaciones del Comercio, del Transporte y de Nuevas Identidades del trabajo, que engloba a los trabajadores precarios, de la CGIL de Bolonia contra Deliveroo por entender que el algoritmo que asigna los encargos a los recaderos de esta plataforma de servicios es discriminatorio e impide a estas personas el ejercicio de derechos fundamentales. La sentencia de la magistrada **Chiara Zompi**, fechada el 31 de diciembre de 2020, acoge la demanda y falla en contra de la empresa, a la que obliga a modificar el algoritmo que posibilita una conducta discriminatoria y lesiva de derechos fundamentales.

La originalidad de la sentencia radica en el hecho de que la magistrada entra a desentrañar el funcionamiento concreto del algoritmo que asigna los encargos y organiza el trabajo sobre la base de la compatibilidad del mismo con el ejercicio de derechos fundamentales y las consecuencias negativas que éste tiene sobre el empleo. El problema se plantea en las condiciones de acceso a las franjas de encargo de trabajo que administra el algoritmo de Deliveroo, y las consecuencias negativas que lleva acarreada la cancelación de las reservas que dispone un servicio *Self Service Booking* (SSB) a través del cual el recadero quiere recibir propuestas de servicio. Cada lunes, al comienzo de semana, los *riders* acceden al calendario de las semanas sucesivas donde reservan los *slots* o periodos durante pretenden efectuar la actividad de reparto. La disponibilidad durante esas sesiones que se ha reservado, si no se cancelan previamente, se valora como elemento de preferencia para la reserva de sesiones sucesivas y para elegir mejores franjas horarias para la realización del servicio de entrega, en la preferencia que deriva del componente de reputación positiva que integra el mecanismo de asignación de franjas de asignación de servicio marcado por el algoritmo.

Si se cancela anticipadamente la reserva fijada, este hecho determina matemáticamente la pérdida de preferencia de ese trabajador en la elección de las franjas horarias de mayor trabajo, y su desplazamiento a otras que solo asignan los *slots* no asignados a las precedentes, es decir, produce una drástica reducción de la puntuación que repercute sobre futuras posibles ocasiones de trabajo, haciéndole retroceder en la prioridad en la elección de las franjas disponibles. Si la cancelación no se produce pero no se participa en la sesión reservada, la consecuencia es aún más perjudicial en el cálculo estadístico que sintetiza la reputación del *riders*.

Analizando estas consecuencias, el tribunal de Bolonia entiende que este método de asignación de trabajo no puede ser "ciego" o indiferente al ejercicio de derechos fundamentales. Si la cancelación de las reservas efectuadas a través del sistema SSB que dispone la empresa penaliza las estadísticas de las personas que la han realizado, y repercute tanto sobre la reputación como sobre la participación de las mismas en el reparto del trabajo y por consiguiente también en la obtención de

la remuneración del mismo, se deduce de ello que “el *riders* que secunde una huelga y por tanto no cancele en los plazos señalados y en particular 24 horas antes del inicio de la misma la sesión que ha reservado, puede ser objeto de un trato discriminatorio porque se arriesga a empeorar sus estadísticas y perder la posición eventualmente alcanzada en el grupo prioritario, con las ventajas que ello comporta”. La magistrada rebate la posibilidad de que para evitarlo, el trabajador deba anticipadamente cancelar la sesión reservada, “puesto que así la plataforma podría sustituirlo, anulando cualquier efecto práctico de la abstención colectiva de trabajo y vanificando el derecho de huelga constitucionalmente garantizado también a los trabajadores autónomos parasubordinados (una categoría que podría entre nosotros asemejarse al TRADE)”. Además, recuerda que la Corte suprema italiana ha considerado lícitas las huelgas imprevistas, es decir, sin preaviso, lo que en este caso es más relevante porque ello consentiría al empleador sustituir fácilmente a los *riders* huelguistas “eludiendo o minimizando el daño económico que es connatural a la función de autotutela coactiva propia de la huelga”.

Las mismas consideraciones valen para otras hipótesis que impidan la participación en la sesión reservada o la cancelación tardía de la misma por otras causas legítimas como la enfermedad, un accidente, exigencias ligadas al cuidado de hijos menores, y semejantes; “en todos esos casos el *riders* ve penalizadas sus estadísticas independientemente de la justificación de su conducta y ello por la sencilla motivación, reconocida por Deliveroo, de **que la plataforma no conoce y no quiere conocer los motivos por los que el *riders* cancela su reserva o no participa en una sesión reservada y no cancelada. Pero precisamente en esa “inconsciencia” (como la define Deliveroo) o “ceguera” (como la definen las Federaciones recurrentes) del programa de elaboración de las estadísticas de cada *riders*, se halla la potencialidad discriminatoria del mismo.**

Este es sin duda el párrafo más determinante del sentido de la sentencia del Tribunal de Bolonia. En efecto, considerar irrelevantes los motivos por los que no se ha participado en la sesión reservada o por los que se ha cancelado tardíamente sobre la base de afirmar la naturaleza plenamente autónoma de éstos, “implica necesariamente reservar el mismo tratamiento a situaciones diferentes, que es lo que consiste típicamente la discriminación indirecta”. La conclusión es evidente: **“El sistema de perfilación del *riders* adoptado por la plataforma Deliveroo, basado sobre los dos parámetros de la reputación o confianza y la participación, al tratar del mismo modo a quien no participa por motivos fútiles y a quien no participa porque hace huelga (o porque está enfermo, o lesionado, o asiste a un menor enfermo, etc), discrimina en concreto a este último, marginándolo del grupo prioritario y por lo tanto reduciendo significativamente sus futuras ocasiones de acceso al trabajo”**

Por lo tanto, se trata de una conducta antisindical que debe ser removida a escala nacional por la empresa, puesto que este es el ámbito de aplicación del mismo, para lo que debe difundir la sentencia en su página de internet y en el área “preguntas frecuentes” de la plataforma, además de publicar, a cargo de la empresa, un extracto de la sentencia en un diario de tirada nacional, “La Repubblica”,- condenando por último a Deliveroo a indemnizar con 50.000 € a las Federaciones Sindicales de la CGIL demandantes, además de pagar las costas del juicio.

Mientras que el análisis del algoritmo había servido, como sucede en el caso de la jurisprudencia española y en particular la STS de 25 de septiembre de 2020, para declarar la laboralidad de la relación, en este caso la sentencia del Tribunal de Bolonia confronta su propia disposición “neutra” que impide el ejercicio del derecho fundamental de huelga y el de otros derechos individuales derivados de la relación de trabajo. Se trata por consiguiente de considerar los efectos negativos que la forma de organizar el trabajo y la distribución concreta del tiempo y de las tareas llevada a cabo a partir de un algoritmo impone, dañando de forma cierta el ejercicio de estos derechos laborales.

La homogeneización de este tipo de formas de organización del trabajo en plataformas permite la importación a nuestro país del razonamiento de la magistrada del Tribunal de Bolonia, más aun teniendo en cuenta que está abierta una mesa del diálogo social que pretende culminar una regulación de este sector, que necesariamente tendrá que plantear este tema. Pero también en el plano de la preparación de las plataformas reivindicativas sindicales, introduce la posibilidad de negociar colectivamente a nivel de empresa la introducción de una nueva pauta matemática en el algoritmo que incorpore estas exigencias fundamentales, sin excluir asimismo la posibilidad de impugnar los sistemas de medición y encargo de tareas de las empresas de plataformas especializadas en el reparto de comidas que vulneren estas líneas de tutela de derechos fundamentales por parte de los interesados y en general por parte de los sindicatos y asociaciones que representan a las personas que trabajan en este sector.

Un tema trascendente cuyas evoluciones han de ser seguidas y comentadas. Tiempo habrá para ello.