

Trabajo estrecha la vigilancia a Amazon tras el anuncio del ERE

Díaz anuncia una campaña de Inspección para investigar el uso de algoritmos en grandes tecnológicas

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO
Madrid

Amazon anunció la semana pasada la puesta en marcha de un proceso de despido colectivo que afectaría a un máximo de 1.200 trabajadores de sus oficinas corporativas en España. La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, comunicó ayer que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organismo dependiente de su departamento, ha reforzado la investigación de posibles infracciones de Amazon y otras grandes tecnológicas en el uso de algoritmos. Durante su intervención en la Comisión de Trabajo en el Congreso, Díaz anunció una campaña específica.

“Ya hay en marcha una campaña de Inspección para vigilar el uso de algoritmos en grandes tecnológicas que operan en nuestro país”, comentó Díaz, antes de señalar a empresas concretas. “Se llame Uber, Cabify o Amazon, vamos a vigilar el uso del control algorítmico que estas empresas tienen sobre los trabajadores. Son empresas que parecen muy modernas, pero con condiciones de Dickens, del siglo XIX”.

La vicepresidenta segunda dijo que su departamento no va a “consentir” el que denominó como “modelo Amazon de trabajar 120 horas a la semana, de tener pulseras de vigilancia para saber el tiempo que el empleado va al baño”. Aunque añadió que no solo lo hace esta firma: “Recordamos a los magnates de las tecnopresas en el mundo; en España se respetan y cumplen los derechos”.

Este periódico ha pedido a Amazon, Uber y Cabify una reacción al anuncio de la vicepresidenta segunda. Las dos primeras guardan silencio, pero la tercera sí ha contestado. “Cabify tiene interiorizado desde su nacimiento hace casi 15 años que las personas están en el centro de todo, y esa sigue siendo su forma de trabajar. Como empresa española, nos mostramos tremendamente orgullosos de generar empleo de calidad y de contribuir en el desarrollo económico de España”, indica un portavoz de Cabify.

El programa de Gobierno de PSOE y Sumar recogía un compromiso con la aprobación de un “Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que articule una red básica de derechos para todos aquellos que prestan actividades profesionales”. Entre los objetivos de esa norma estaba “el gobierno



Instalaciones de Amazon, en Illescas. ALEX ONCUI

de los algoritmos”. Es decir, que esos procesos de toma de decisiones automáticas sean transparentes y que sus criterios sean conocidos no solo por las empresas o instituciones públicas empleadoras, también por la representación de los trabajadores.

Amazon, que acaba de presentar un incremento de beneficios del 38% y la semana pasada marcó un nuevo máximo histórico en la Bolsa, ha señalado que el ajuste solo afecta a Madrid y Barcelona, que es donde la empresa tiene oficinas corporativas, precisando que no afectará a empleados de entregas o de los centros logísticos. Estos son los que ven sus tareas más relacionadas con los algoritmos, justo los que no serán despedidos según el anuncio de Amazon. La compañía emplea a un total de 28.000 trabajadores en España, con lo que, de llegar a la cifra anunciada, el ajuste afectaría a algo más del 4%.

El organismo inspector tiene en marcha una investigación específica a otra gran tecnológi-

ca, Uber Eats, por la persistencia en el uso de autónomos pese a la aprobación de la ley *rider*. Como adelantó este periódico, Inspección está intentando dirimir si el modelo híbrido de la compañía (que combina subcontratas denominadas como flotas y repartidores por cuenta propia) incurre en el uso de falsos autónomos. En octubre, la vicepresidenta segunda avisó del castigo penal que puede suponer a los responsables de la compañía la persistencia en este modelo, advertencia en la que insistieron ayer. Glovo, el principal actor del sector, cambió su modelo de autónomos a uno laboral una vez iniciada la investigación penal al dirigente de la empresa en España, Oscar Pierre.

Díaz inició su intervención reivindicando los datos de empleo en España, en máximos de ocupación. Reseñó que el récord también se da entre mujeres y jóvenes, y que la tasa de paro registra el nivel más bajo en el tercer trimestre desde 2008. “Muchos de los discursos que se dicen no son verdad. Por eso los presidentes de las comunidades autónomas si presumen de sus datos”, dijo Díaz, en referencia a las críticas de la oposición a las cifras de empleo, entre las que destaca el foco en el aumento del número de fijos discontinuos desde la puesta en marcha de la reforma laboral. “Tenemos más empleo y de mayor calidad”, dijo al referirse al impulso de las actividades cualificadas y la bajada de la proporción de contratos temporales.

Uber y Cabify son otras de las compañías sujetas a control

“En España se respetan los derechos”, recuerda la vicepresidenta

El uso de la IA para controlar a los empleados se abre paso en la normativa laboral

Dos leyes españolas y dos europeas ya recogen aspectos sobre la utilización de ‘apps’

RAQUEL PASCUAL
Madrid

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, anunció ayer que ha dado orden a la Inspección de Trabajo para que vigile “el uso del control algorítmico” que hacen las grandes tecnológicas “se llamen Uber, Cabify o Amazon” en la relación con sus trabajadores. La advertencia viene precedida del anuncio de un ERE en Amazon, que afectaría a 1.200 empleados de las oficinas corporativas, y para cumplirla el Gobierno tendrá que basarse en una normativa todavía incipiente. La regulación de estas cuestiones es relativamente reciente, está incluso en elaboración o implementándose progresivamente, de ahí la dificultad para aterrizar los incumplimientos o las posibles sanciones al respecto. Pero España ya cuenta con dos normas de referencia vinculadas a estos aspectos: el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Proyección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64 indica que, dentro de los derechos de información, consulta y competencias de los representantes de los trabajadores (comité de empresa), está el de “ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de IA 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”. El incumplimiento de esta obligación no lleva aparejada una sanción específica, pero sí se encuadra dentro de la Ley de Sanciones e Infracciones del Orden Social (LISOS). En esa norma, el incumplimiento de los deberes de información a la representación legal de los trabajadores es una infracción grave que, según su grado (mínimo, medio o máximo) se sanciona con multas a la compañía de entre 751 a 7.500 euros.

Esos casos estarían regulados reglamentariamente con más precisión en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Este texto, en su artículo 88,

regula el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Y señala que “el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”.

Además, si la empresa facilita dispositivos digitales y permite su uso privado, la norma exige que “la empresa especifique de modo preciso los usos autorizados”; y también que se determinen los periodos en los que los dispositivos se pueden utilizar para fines privados, entre otras cosas. Los tres artículos siguientes de esa norma (89, 90 y 91) regulan, respectivamente, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Fuera del ámbito nacional, existen dos normativas comunitarias que también recogen el

La regulación todavía es incipiente o se aplica de forma progresiva

Las empresas deben especificar los periodos en los que van a requerirla

uso de los algoritmos en el ámbito laboral en la UE. La primera es el Reglamento Europeo de IA, cuyos contenidos están vigentes solo en parte, ya que la entrada en vigor del texto completo está prevista para el 2 de agosto del 2026. Esta norma determina cuáles son los ámbitos de “alto riesgo”, según la terminología que emplea, en el uso de los algoritmos y la IA. El ámbito laboral es precisamente uno de ellos.

Finalmente, la directiva europea sobre el trabajo en plataformas también incluye una parte regulatoria del uso de los algoritmos y la IA, que incluye reglas estrictas para el uso de algoritmos cuando afectan a la asignación de tareas, evaluación del rendimiento, tarifas, bloqueo o expulsión de la plataforma, y otras condiciones de trabajo.