

## Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales

*Brief commentary on the European Union regulation of work on digital platforms*

Esperanza Macarena Sierra Benítez

### Resumen

En el año 2019 el Consejo adoptó unas conclusiones sobre las nuevas formas de trabajo y solicitó a la Comisión, órgano ejecutivo de la Unión Europea, que estudiara una propuesta normativa que garantizara la protección de los trabajadores. El Consejo reconoció que el trabajo digital, la robotización, el uso de la inteligencia artificial y el desarrollo de la economía de las plataformas digitales y, en general, las nuevas formas de trabajo contribuyen a la inclusión social, si bien plantean serios desafíos para las modalidades de trabajo tradicionales, así como a la hora de garantizar unos niveles adecuados de protección de los trabajadores. El 9 de diciembre de 2021, la Comisión Europea presentó la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. En este trabajo vamos a comentar esta propuesta que, con modificaciones, esperamos que sea aprobada por el Parlamento Europeo en el mes de abril de 2024. Una vez que se publique esta norma, los Estados miembros tendrán un plazo máximo de dos años a partir de la fecha de entrada en vigor (a los 20 días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea) para elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar los objetivos de la Directiva. Las Directivas son actos legislativos que establecen los objetivos que todos los Estados miembros deben cumplir, pero no se aplican directamente.

**Palabras clave:** Unión Europea; Trabajo digital; Protección de los trabajadores.

### Abstract

*In 2019, the Council adopted conclusions on new forms of work and asked the Commission, as the executive body of the European Union, to study a regulatory proposal that would guarantee the protection of workers. The Council admitted that digital work, robotics, the use of artificial intelligence and the development of the digital platform economy, and in general, new forms of work contribute to social inclusion, although they pose serious challenges for traditional working arrangements, as well as in ensuring adequate levels of workers' protection. On December 9, 2021, the European Commission presented a proposal for a Directive on improving working conditions on digital platforms. In this work we will comment on this proposal, which is expected to be adopted with amendments by the European Parliament in April 2024. Once this legislation is published, Member States will have a maximum of two years from the date of its entry into force (20 days after its publication in the Official Journal of the European Union) to develop their own laws on how to achieve the objectives of the Directive. Directives are legislative acts that establish the objectives that all Member States must meet, but they are not directly applied.*

**Keywords:** European Union; Digital work; Protection of workers.

## 1. Preliminares

El trabajo en plataformas digitales es una forma de empleo en que las organizaciones o las personas se sirven de una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones con el fin de solucionar problemas concretos, o de ofrecer servicios específicos a cambio de una contraprestación económica.<sup>3</sup> Las funciones desempeñadas por las personas que utilizan esta forma de empleo son muy variadas, permitiendo realizarlas tanto *in situ* como a distancia. Entre las tareas más conocidas están las de reparto de mercancías o transporte de pasajeros. En el ámbito de la Unión Europea (en adelante, UE) se hace hincapié en la importancia de la normativa que se está elaborando sobre los trabajos en plataformas digitales, señalando que la UE es el primer legislador del mundo que intenta proponer normas específicas para esta forma de trabajo digital. Esta normativa introduce dos mejoras fundamentales: a) ayudar a determinar la situación laboral correcta de las personas que trabajan para las plataformas digitales; y b) el establecimiento de las primeras normas de la UE sobre el uso de los sistemas de algoritmos en el puesto de trabajo. Los datos proporcionados en la web de las instituciones de la Unión Europea indican que más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de una o de varias plataformas digitales y se prevé que en el año 2025 esa cifra alcance los 43 millones, según informe realizado por la Comisión Europea en el año 2020. Esto significa que es muy probable el aumento de las cifras dado el auge de estos trabajos.<sup>4</sup>

El 9 de diciembre de 2021 el Diario Oficial de la Unión Europea publicó la propuesta de la Comisión Europea (en adelante, la Comisión) para mejorar las condiciones laborales de

---

<sup>1</sup> BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra. Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales. **Labuta**, v. 1, n. 1, p. 38-53, jan./jun. 2024.

<sup>2</sup> Benítez, E. M. S. (2024). Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales. **Labuta**, 1(1), 38-53.

<sup>3</sup> Las plataformas digitales de trabajo se diferencian de otras plataformas en línea en que utilizan sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones para organizar el trabajo realizado por personas física a petición, puntual o reiterada, del destinatario de un servicio prestado por la plataforma. Debe limitarse a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, o la limpieza, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio. UNIÓN EUROPEA, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. **Consejo Europeo**, Bruselas, 8 de marzo de 2024. Expediente interinstitucional: 2021/0414 (COD), considerando 21 y 22, pp. 11 y 12. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/> Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>4</sup> CONSEJO EUROPEO. CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Normas de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/platform-work-eu/> Consultado el: 27 de marzo de 2024.

las personas que trabajan a través de plataformas laborales digitales en la UE.<sup>5</sup> Los ministros de Empleo y Asuntos Sociales alcanzaron un acuerdo sobre la orientación general del Consejo en su reunión del 12 de junio de 2023. Las negociaciones con el Parlamento Europeo comenzaron el 11 de julio de 2023 y concluyeron con el acuerdo alcanzado el 8 de febrero de 2024. El 11 de marzo de 2024 el Consejo de ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE confirmaron dicho acuerdo provisional que, previsiblemente, el Pleno del Parlamento Europeo apruebe el próximo mes de abril y, posteriormente lo haga formalmente el Consejo como requisito previo a su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE). En todo caso, aunque hay que esperar a la publicación del texto definitivo de esta nueva ley europea, esto no impide que hagamos una breve referencia a los puntos clave de esta iniciativa. La propuesta normativa (que se presenta en forma de Directiva<sup>6</sup>) tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger sus datos personales. Estos dos objetivos se persiguen simultáneamente sin que ninguno de ellos sea secundario respecto del otro:

La presente Directiva establece normas destinadas a apoyar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en las plataformas y a mejorar las condiciones laborales y la transparencia del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas, así como la protección de los trabajadores en el contexto de la gestión algorítmica (Considerando 17, Consejo de la Unión Europea. Bruselas, 8 de marzo de 2024 (OR.en)<sup>7</sup>.

En España se ha regulado una norma destinada a garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, conocida como la *Ley Riders*<sup>8</sup>. Con carácter previo hubo una abundante litigiosidad, que todavía no ha cesado,

---

<sup>5</sup> Se entiende por plataforma digital de trabajo toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplen todos los requisitos siguientes: a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; b) se presta a petición de un destinatario del servidor; c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una remuneración, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado; y d) implica la utilización de los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones, incluida toda persona física o jurídica que, al objeto de ofrecer trabajo a plataformas o a través de plataformas digitales establece una relación contractual, o se encuentra en una cadena de subcontratación (intermediario). En todo caso, no incluye a los proveedores de un servicio cuyo objetivo principal sea explotar o que permitan a particulares no profesionales la reventa de bienes.

<sup>6</sup> Las directivas son actos legislativos en los cuales se establecen objetivos que todos los países de la UE deben cumplir. No obstante, corresponde a cada país elaborar sus propias leyes sobre cómo alcanzar esos objetivos, en UNIÓN EUROPEA. Tipos de legislación. Disponible en: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_es](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es) Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>7</sup> UNIÓN EUROPEA. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Examen del texto transaccional definitivo con vistas a un acuerdo. Consejo de la Unión Europea. Expediente interinstitucional: 2021/0414 (COD). Disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/es/pdf>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>8</sup> ESPAÑA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las

sobre la existencia de relación laboral de las personas dedicadas al reparto o distribución de mercancías, por parte de empleadoras que ejercen sus poderes de dirección, organización y control mediante la gestión algorítmica del servicio de las condiciones de trabajo, a través de las plataformas digitales. La labor realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitando regularizar la situación de estos trabajadores ha sido, y sigue siendo, muy importante, como también a su vez la de los Tribunales de lo Social declarando la existencia o inexistencia de relación laboral<sup>9</sup>. La STS 25 septiembre 2020<sup>10</sup> declaró la existencia de la relación laboral entre Glovo y uno de sus repartidores y, aunque no ha conseguido poner fin al conflicto, permite afirmar que se está avanzando en la elaboración de la normativa laboral conforme a su carácter dinámico en un período de tránsito hacia la consolidación de la Industria 4.0. Es inevitable observar la insoportable convivencia entre dos formas distintas de realización de la prestación de servicios según se lleve a cabo dentro de un modelo de producción u otro: el modelo industrial, que alcanza su pleno esplendor en el siglo XX, y el modelo digital, que se implanta en el siglo XXI disruptivamente debido a las limitaciones y las restricciones existentes en la realización de la prestación de servicios en un lugar de trabajo determinado (lugar físico perteneciente a la esfera del empleador), y en donde es habitual que los trabajadores permanezcan o accedan por razón de su trabajo<sup>11</sup>.

Ese modelo digital disruptivo se ha implantado por la necesidad de introducir medidas de seguridad y prevención ante una situación de emergencia sanitaria a nivel mundial a causa del virus de la Covid-19. El 4 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo y Economía Social

---

personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que deroga el 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. Esta norma es el resultado del Acuerdo adoptado el 10 de marzo de 2021 entre el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, desarrollado por la Mesa de Diálogo constituida a tal efecto el 28 de octubre de 2020.

<sup>9</sup> Tras la aprobación de la nueva ley en España, ITSS solicitó regularizar la situación de 2.283 *riders* de Glovo en Valencia y la de unos 8.300 en Barcelona pese a la reciente ley que obliga a las plataformas digitales a contratar a sus repartidores como trabajadores asalariados y, que como se observa, no cumplen. También la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha desestimado el recurso que GLOVO APP 23, S.L. presentó contra la sentencia que declaró que entre ésta y los 329 trabajadores existía una relación laboral por cuenta ajena a los efectos de alta y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, *vid.* STSJ Aragón, Zaragoza, 19 septiembre 2022, rec. 541/2022. Sobre los diversos posicionamientos de los tribunales, *cf.* E. Rojo Torrecilla, Plataformas de reparto de productos a domicilio: relación laboral de los repartidores. La ITSS, la TGSS, los JS y los TSJ hacen bien su trabajo. Sobre la legitimación activa en los procedimientos de oficio y la presunción de certeza de las actas de ITSS. Notas a seis sentencias dictadas en 2022 por TSJ y JS, en [www.eduardorojotorrecilla.es](http://www.eduardorojotorrecilla.es), 19 junio 2022; J.L. Monereo Pérez, B.M. López Insua, Las difusas fronteras entre el trabajo asalariado y por cuenta propia. Riders y plataformas digitales de nuevo a examen en la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, n. 4.

<sup>10</sup> ESPAÑA. Tribunal Supremo. Recurso número. 476/2019, sentencia de 25 de septiembre de 2020. **CENDOJ. Centro de Documentación Judicial.** Poder Judicial. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>11</sup> El art. 3 del Convenio OIT C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores define la expresión lugar de trabajo como «todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador».

publicó la [Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo Coronavirus](#), con el objetivo de facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral en relación con las diferentes situaciones en las que pueden encontrarse las empresas y las personas trabajadoras<sup>12</sup>. Sin embargo, son medidas que han sido reguladas en un corto período normativo bastante prolijo, y conforme se iban sucediendo los acontecimientos en función de la incidencia de los brotes o rebrotes de la pandemia, pero que no cubrieron la prestación de servicios realizados por los *riders* porque, curiosamente, tuvieron la consideración de trabajos esenciales a pesar de su precariedad, y de la problemática jurídica en torno a la relación laboral entre los *riders* y las plataformas digitales.

La Ley *Riders* introdujo dos modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

a) La presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto que ejerzan las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

b) El reconocimiento del derecho de acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la información (parámetros, reglas e instrucciones) de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial usados por la empresa para ejercer poder directivo y organizativo del proceso productivo.

Estas reglas relacionadas con la presunción de relación laboral y con el acceso a la información pertinente necesaria para participar en el diálogo social entre sindicatos y organizaciones patronales fuertes e independientes se encuentran reguladas también en el ámbito de la UE. Sin embargo, el ámbito subjetivo de aplicación no se reduce a las personas que realizan trabajos de reparto (*riders*), sino a toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o de su designación por las partes implicadas. Es decir, toda persona que realiza trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se pueda considerar que tiene una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A continuación, describimos brevemente algunas de las materias abordadas en esta propuesta de

---

<sup>12</sup> Esta guía articula las pautas de actuación en tres grandes bloques y, en concreto, en lo que afecta a la normativa laboral contempla tres posibilidades que afectan al lugar de trabajo: a) la posibilidad de articular el teletrabajo como medida organizativa temporal y excepcional, acordada individualmente o colectivamente, que no suponga una reducción de derechos ni coste alguno para las personas trabajadoras; b) también la posibilidad de suspender total o parcialmente la actividad, o, reducir la jornada, por ERTE (por ejemplo, por causas ETOP, por fuerza mayor o cierre acordado por decisión acordada de la Autoridad Sanitaria); c) en el caso que la empresa no tramitara el ERTE pero se paralizara la actividad, la persona trabajadora conservaría el derecho a su salario.

directiva europea: la presunción de relación laboral; las nuevas normas sobre gestión algorítmicas, la transparencia y la protección de datos en el trabajo en plataformas y las vías de reparación y cumplimiento efectivo.

## 2. Situación laboral y la presunción de relación laboral

El capítulo II de esta propuesta de normativa de la UE se distribuye en tres artículos destinados a los siguientes aspectos: a) a la determinación correcta de la situación laboral (art. 4); b) a la presunción legal (art. 5); y c) al marco de medidas de apoyo (art. 6).

El martes 19 de marzo de 2024, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo aprobó un acuerdo político respecto a la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas. La propuesta que, como indicamos más arriba, ha sido acordada previamente por el Parlamento y el Consejo, que son los órganos encargados de elaborar las nuevas normas de la UE mediante el procedimiento legislativo ordinario, tiene como objetivo garantizar que los trabajadores de las plataformas de trabajo tengan su situación laboral correctamente clasificada, para evitar el abuso de la contratación del falso trabajador autónomo. El falso trabajador autónomo se produce cuando esa persona es declarada como autónoma aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral. La finalidad de esta falsa clasificación busca, por un lado, evitar los pagos fiscales y las obligaciones jurídicas y, por otro lado, crear una ventaja competitiva respecto de las empresas cumplidoras de la ley (*dumping social*). Al respecto, es reiterada la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), que señala que la calificación de trabajador autónomo con arreglo a la legislación nacional no excluye que la misma persona deba ser clasificada como trabajador a efectos de la legislación de la UE, en el caso que su independencia sea ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral (entre otras, UNION EUROPEA, Tribunal de Justicia de la UE, de 16 de julio de 2020, UX/Gobierno della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572)<sup>13</sup>. En este sentido la propuesta de Directiva de la UE declara que:

La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, incluido el uso de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las parte implicadas (art. 4.1)

<sup>13</sup><https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=555283E7A3D8CA3EF269A6F9C25180D8?text=&docid=228662&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6927663>. Acceso el: 27 de marzo de 2024.

Esta propuesta normativa nos indica que hay que identificar con claridad a la parte o a las partes que asumen las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales en los casos que se establezca una relación laboral. El legislador pretende la mejora de las condiciones laborales y de los derechos sociales de las personas que trabajan a través de las plataformas digitales.

Con el fin de garantizar que las personas que trabajan en las plataformas digitales de trabajo tengan la situación laboral correcta, es necesario el establecimiento de una presunción legal efectiva y refutable de empleo. El objetivo de esta presunción es corregir el desequilibrio de poder entre la plataforma y la persona que realiza el trabajo en ese ámbito organizacional. Esto obliga a los Estados miembros a identificar el falso trabajo por cuenta propia y la contratación abusiva. Para ello, las condiciones que determinarán si un trabajador de una plataforma es un trabajador por cuenta ajena o un trabajador por cuenta propia deberán ajustarse a cada norma nacional y a la negociación colectiva, a sí como a las sentencias europeas en este ámbito. “Y las personas que trabajan en esas plataformas, sus representantes o las autoridades nacionales pueden invocar esta presunción legal y alegar que están mal clasificados”<sup>14</sup>. La carga de la prueba recaerá en la plataforma, que debe demostrar la inexistencia de relación laboral. Por otro lado, el Estado debe establecer un marco de medidas de apoyo para velar por la aplicación efectiva y el cumplimiento de la presunción legal (como, por ejemplo, adoptando tanto unas orientaciones como unas recomendaciones y prácticas para que se aplique la presunción legal, incluidos los procedimientos para refutarlas; el establecimiento de controles e inspecciones eficaces y específicas que sean proporcionados y no discriminatorios; y, por último, proporcionando una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes y asegurando la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica para que dichas autoridades puedan llevar las tareas sobre la correcta determinación de la situación laboral, art. 6)<sup>15</sup>.

Atendiendo al histórico de actuaciones y regularizaciones de falsos autónomos desde 2018, el año 2022 supone un hito importante en la lucha en este tipo de fraude. Las actuaciones en 2022 se incrementaron en un 34% con respecto al año anterior, mientras que el aumento del

---

<sup>14</sup> CONSEJO EUROPEO. Trabajadores de plataforma: el Consejo confirma un acuerdo sobre nuevas normas para mejorar sus condiciones laborales. Disponible en: [https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/?utm\\_source=dsms-auto&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Platform+workers%3a+Council+confirms+agreement+on+new+rul es+to+improve+their+working+conditions](https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/?utm_source=dsms-auto&utm_medium=email&utm_campaign=Platform+workers%3a+Council+confirms+agreement+on+new+rul es+to+improve+their+working+conditions) Consultado el: 28 de marzo de 2024.

<sup>15</sup> La propuesta de Directiva inicial de la Comisión Europea (2021) contemplaba cinco indicios que, de cumplirse dos de ellos, determinaban la existencia de relación laboral (art. 4.2). Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762> . Consultado el: 27 de marzo de 2024.

número de regulaciones alcanza el 315%. Esto se debe al impulso llevado a cabo en plataformas digitales de implantación nacional, las cuales, cuando emplean los falsos autónomos lo hacen en un elevado número<sup>16</sup>. En otro orden el Ministerio de trabajo y Economía Social ha publicado una Guía práctica y herramientas sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral<sup>17</sup>.

En España la presunción de laboralidad se contempla solo en el ámbito de las plataformas digitales de reparto (Disposición adicional decimotercera del Estatuto de los Trabajadores). En la práctica esta regulación, que es necesaria, no es suficiente para frenar las nuevas prácticas empresariales que intentan eludir el control de las normas jurídicas laborales. En muchos casos será imprescindible la actuación responsable de unos sujetos ajenos a la relación laboral, la de los consumidores sensibilizados con las alternativas de consumo responsable<sup>18</sup>.

### 3. Las nuevas normas sobre gestión algorítmica

En el acuerdo provisional relativo a la Directiva sobre el trabajo en Plataformas del mes de marzo de 2024 se incluyen también las nuevas normas sobre gestión algorítmica (Capítulo III, arts. 7 a 15). En estas nuevas normas entendemos que hay dos aspectos muy significativos<sup>19</sup>:

a) Por un lado, la garantía de que las personas que realizan trabajos en plataformas no puedan ser despedidas cuando esa decisión sea tomada por un algoritmo o un sistema automatizado de toma de decisiones.

b) Y, por otro lado, la regulación de que las plataformas de trabajo deben garantizar la supervisión de las decisiones humanas que afectan directamente a las personas que realizan el trabajo en la plataforma.

---

<sup>16</sup> INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2022. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid. 2023, p. 75. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/its/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_ITSS\\_2022\\_3.pdf](https://www.mites.gob.es/its/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_ITSS_2022_3.pdf). Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>17</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Información algorítmica en el ámbito laboral. Madrid, 2022. Disponible en: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio\\_destacados/Guia\\_Algoritmos\\_ES.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf). Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>18</sup> Véase el estudio realizado por NEVES DELGADO, G., VASCONCELOS DE CARVALHO, B. GONÇALVES ROCHA, A.L. Desafios civilizatórios para a proteção do trabalho em plataformas digitais: o necessário reforço ao referencial axiológico e jurídico de não mercantilização do trabalho humano. En MÁXIMO TEODORO, C. et AL. (orgs.). Trabalho e consumo: as duas faces da pessoa human no contexto do data driven, RTM, 2020.

<sup>19</sup> PARLAMENTO EUROPEO. NOTICIAS. Platform Work: first green light to new ER rules on employment status, Prensa 19-03-2024. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eu-rules-on-employment-status>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.



c) La propuesta de normativa contempla las limitaciones al tratamiento de datos personales y la toma de decisiones mediante sistemas automatizados de supervisión (art. 7). En concreto, se establecen seis limitaciones en cumplimiento de la normativa general, recogidas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo que:

Garantiza la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y, en particular, establece determinados derechos y obligaciones y garantías, relativos al tratamiento lícito, leal y transparente de los datos personales, también en lo que respecta a la toma de decisiones individuales automatizada<sup>20</sup>.

Sin embargo, esta regulación del Reglamento de la UE de protección de datos es una norma de carácter general necesitada de normas específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades, cuando el tratamiento de datos personales sea realizado con sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones en el contexto del trabajo en plataformas digitales. Esto significa que es necesario proporcionar un nivel de protección más elevado para las personas que realizan trabajo en plataformas digitales, ya sean trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia. Así, por ejemplo, las plataformas digitales no deben tratar los datos biométricos de las personas que realizan trabajos en plataformas con fines de identificación, es decir, estableciendo la identidad de la persona mediante el cotejo de sus datos biométricos con los datos biométricos almacenados de una serie de personas que figuran en una base de datos (identificación mediante cotejo múltiple), eso sí, siempre y cuando ese tratamiento de datos personales no sea lícito en virtud del Reglamento (UE) 2016/679 y otras disposiciones del Derecho de la Unión y del Derecho Nacional<sup>21</sup>.

La gestión algorítmica conlleva también la necesidad de realización de la evaluación relativa a la protección de datos, por lo que las plataformas digitales de trabajo que actúen como responsables del tratamiento recabarán opinión de las personas que realizan trabajo en plataformas y sus representantes. La evaluación de impacto relativa a la protección de datos deberá ser transmitida a los representantes de los trabajadores (art. 8). La propuesta de normativa contempla unas reglas de transparencia en los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones que exigen información a las personas que realizan trabajos en plataformas, a los representantes de los trabajadores de plataformas y, si así lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones. Esta información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo. Estas reglas incluyen el derecho a la portabilidad de los datos personales generados por la ejecución de su trabajo en

---

<sup>20</sup> Considerando 39 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales, de 8 de marzo de 2014.

<sup>21</sup> *Ibidem* Considerandos 18, 39, 41 y 42.

dicho contexto, incluidas las calificaciones y revisiones (art. 9). Por otro lado, en lo que respecta a la vigilancia humana de los sistemas automatizados cabe resaltar que toda decisión de restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o la cuenta de una persona que realice trabajo en plataformas, o cualquier otra decisión que cause un perjuicio equivalente, será adoptada por un ser humano (art. 10). Los Estados miembros velarán porque las personas que realizan trabajo en plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo, en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. Esta disposición no afecta a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación y las prácticas nacionales ni en los convenios colectivos (art. 11, revisión humana).

En materia de seguridad y salud las plataformas digitales de trabajo no pueden utilizar los sistemas automatizados de supervisión ni de toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre estos trabajadores o se ponga en riesgo de algún modo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas. En particular frente a la violencia y el acoso, se estipula que los Estados miembros deben garantizar que las plataformas digitales de trabajo establezcan medidas preventivas, especialmente canales de denuncia eficaces (art. 12). En relación con la información y consulta a los representantes de los trabajadores por parte de las plataformas digitales de trabajo, los Estados miembros deben velar porque esa información y consulta también abarque las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas. Esta información y consulta se llevarán a cabo por los mismos cauces y normas para el ejercicio de los derechos de información y consulta establecidos en la normativa europea (Directiva 2002/14/CE), art. 13<sup>22</sup>. En el caso de que no exista representación de los trabajadores de plataformas, los Estados miembros deberán velar para que éstas informen directamente por escrito a los trabajadores afectados sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones, o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas. El escrito debe presentarse de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo (art. 14).

---

<sup>22</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80524>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.

## 4. La transparencia y protección de datos

La propuesta normativa en forma de Directiva introduce normas protectoras en materia de protección de datos. Por ello se establece a las plataformas de trabajo la prohibición de procesar ciertos tipos de datos personales, como los relativos a las creencias personales e intercambios privados con compañeros. El texto de la propuesta de Directiva mejora la transparencia algorítmica desde el momento en que obliga a las plataformas a informar a los trabajadores y a sus representantes sobre cómo funcionan sus algoritmos, y cómo el comportamiento de un trabajador afecta a las decisiones tomadas por los sistemas automatizados.

Es cierto que el trabajo en plataformas digitales requiere algunas medidas específicas destinadas a que el desarrollo del trabajo en dichas plataformas sea sostenible. Y, por lo tanto, además de que la norma de la UE establezca unos derechos mínimos para este tipo de trabajadores y normas para mejorar su protección en los términos que hemos visto más arriba, debe mejorarse la transparencia de esta modalidad de trabajo también en situaciones transfronterizas (art. 16)<sup>23</sup>:

Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que declaren el trabajo realizado por trabajadores de plataformas ante las autoridades competentes del Estado miembro en el que se realice el trabajo, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en la legislación de los Estados miembros de que se trate. Esto no afectará a las obligaciones específicas en virtud de la legislación de la Unión según las cuales el trabajo se declarará a los organismos pertinentes del Estado miembros en situaciones transfronterizas (art. 16).

Para que esta declaración del trabajo en plataformas sea posible, es necesario que los Estados tengan acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas (art. 17.1). Los Estados miembros son los encargados de que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las autoridades competentes, así como de la representación de los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo, la siguiente información necesaria:

a) El número de personas que realizan trabajo en las concretas plataformas de trabajo desglosado por nivel de actividad y por situación contractual o laboral.

b) Las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales. (Esta información se debe facilitar cuando se modifiquen sustancialmente las condiciones generales).

---

<sup>23</sup> Véanse los considerandos 14, 17, 36, 45, 53 y 58 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. De 8 de marzo de 2024.

c) La duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona, y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de que se trate (esta información solo se facilitará previa solicitud).

d) Los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.

Los Estados miembros deben velar para que estas plataformas faciliten a las autoridades nacionales competentes información sobre el trabajo realizado por las personas que realizan trabajo en plataformas y su situación contractual. La información se facilitará para cada Estado miembro donde haya personas que realicen trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate. A su vez, las autoridades competentes y los representantes de estos trabajadores tendrán derecho a solicitar aclaraciones y datos adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquier información facilitada, incluyendo los detalles del contrato de trabajo. A cambio, las plataformas digitales de trabajo deberán ofrecer sin demora indebida una respuesta motivada (art. 17.4).

La información se debe facilitar cada 6 meses o una vez al año, según dispongan los Estados miembros. En el caso de plataformas de trabajo que sean microempresas o pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán disponer que la periodicidad para actualizar la información sea una vez al año (17.5).

## **5. Vías de reparación y cumplimiento efectivo**

Las vías de reparación y cumplimiento efectivo son esenciales para cumplir con la finalidad de estas reglas en cada uno de los Estados miembros que integran la UE. Estas vienen contempladas en el Capítulo V, que recopila un articulado destinado a contemplar: a) el derecho a reparación (art. 18); los procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas (art. 19); los canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas (art. 20); el acceso a las pruebas (art. 21); la protección contra el trato desfavorables y sus consecuencias (art. 22); la protección contra el despido (art. 23) y la supervisión y sanciones (art. 24). Por lo tanto:

es un capítulo dedicado a los recursos y ejecución, así como de reconocimientos de derechos para poder acceder a las autoridades administrativas y judiciales competentes en cada Estado miembro para obtener la reparación debida cuando quede probado el incumplimiento empresarial, incluyéndose aquí el derecho a “una indemnización adecuada”, concepto mucho más indeterminado, y que creo debería ser concretado (...) que puede quedar perfectamente corregida con la expresa mención

(...), a que cuando los Estados miembros regulen las sanciones aplicables a los distintos incumplimientos deberán ser “efectivas, proporcionadas y disuasorias”<sup>24</sup>.

Es un capítulo respetuoso con otras vías de recursos reguladas en el Reglamento General de protección de datos (RGPD) de la UE<sup>25</sup>. Esta norma protege a las personas cuando sus datos están siendo tratados por el sector privado y la mayor parte del sector público que permite que controlen mejor sus datos personales. Además, crea un sistema de autoridades de control completamente independientes a cargo de supervisar y velar por su cumplimiento<sup>26</sup>. En este sentido, en materia de supervisión y sanciones las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento de la UE de protección de datos también serán responsables de supervisar y garantizar la aplicación de la norma que estamos comentando (propuesta de Directiva del trabajo en plataformas digitales) en lo que respecta a las cuestiones de protección de datos. Estas autoridades y otras autoridades nacionales cooperarán, cuando proceda, en la garantía de cumplimiento de la propuesta de Directiva. Las mencionadas intercambiarán entre ellas la información pertinente, Y, en su caso, las autoridades nacionales competentes cooperarán mediante el intercambio de información pertinente y de mejores prácticas sobre la aplicación de la presunción legal, con el apoyo de la Comisión Europea (art.24.3). Cuando personas que realizan el trabajo en plataformas lo hagan en un Estado miembro distinto de aquel en el que esté establecida la plataforma digital de trabajo, las autoridades competentes de dichos Estados miembros intercambiarán información a efectos de la aplicación de la normativa de trabajo en plataformas de trabajo de la UE (trabajo transnacional), (art. 24.4). En materia de régimen de sanciones aplicables los Estados miembros establecerán dicho régimen a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de las disposiciones de la presente Directiva en vigor. Las sanciones serán efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y al número de trabajadores afectados (24.5). En el caso de infracciones relacionadas con la negativa de las plataformas digitales de trabajo a cumplir una sentencia que determine la

---

<sup>24</sup> ROJO TORRECILLA, Eduardo. El trabajo en plataformas digitales. Análisis de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea el 9 de diciembre y de los textos conexos. La importancia de la “primacía de los hechos” y del control humano de la gestión algorítmica. Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas y cambiantes realidades laborales. 13 de diciembre de 2021, Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/12/el-trabajo-en-plataformas-digitales.html> . Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>25</sup> UNIÓN EUROPEA. Reglamento (2016). Reglamento 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. DOUE, núm. 119, de 4 de mayo de 2016, páginas 1 a 88, DOUE L-2016-80807. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2016-80807> . Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>26</sup> EUR-LEX. Reglamento general de protección de datos (RGPD). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html> . Consultado el: 27 de marzo de 2024,

situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los Estados miembros establecerán sanciones incluidas las económicas (24.6).

Por otro lado, regula la posibilidad de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas o entidades jurídicas que, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de esas personas puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la norma (Directiva) que regula el trabajo en las plataformas digitales (art. 19). Así mismo obliga a los Estado miembros a que adopten las medidas necesarias para garantizar que en las plataformas digitales existan o creen canales de comunicación tanto para las personas que realizan el trabajo como para sus representantes para que puedan ponerse en contacto y se comuniquen entre sí en privado y de manera segura. Los Estados miembros deben exigir a las plataformas digitales de trabajo que no accedan ni supervisen dichos contactos y comunicaciones (art. 20).

En relación con el acceso a las pruebas, los Estados miembros deben velar que los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades nacionales competentes (art. 21):

a) Puedan ordenar la revelación de cualquier prueba pertinente que esté bajo el control de la plataforma digital.

b) Estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial y, en su caso, dispongan de medidas eficaces para protegerla.

En otro orden, los Estados miembros deben introducir las medidas necesarias:

a) Para proteger a las personas que realizan trabajos en plataformas (incluidas entre estas, aquellas que las representan) contra cualquier trato desfavorable o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo (art. 22).

b) Para prohibir el despido, la rescisión del contrato o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio de aquellos, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente norma (23.1). Las personas que realizan trabajo en plataformas podrán pedirles a éstas que proporcionen las razones debidamente fundamentadas del despido, la rescisión del contrato o cualquier otra medida equivalente. Estas razones deben ser proporcionadas por escrito y sin demora (art. 23.2).

c) Para garantizar que, cuando las personas que realizan trabajos en plataformas a las que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que han tenido lugar ese despido, rescisión de contrato o medidas equivalentes, sea la plataforma digital de trabajo la

que debe demostrar que el despido, la rescisión de contrato o las medidas equivalentes se han basado en razones distintas a las mencionadas en el apartado 1 del art. 23. (art. 23.3). Esta medida no obliga a los Estados miembros cuando la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente (23.4). Así mismo, salvo disposición en contrario de los Estados miembros, esta medida no se aplicará a los procedimientos penales (23.5).

## **6. Consideraciones finales**

En este trabajo hemos abordado un estudio general de la Propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, de 10 de diciembre de 2021. Esta propuesta inicial ha sido modificada por fórmulas más flexibles, que han servido para alcanzar el acuerdo en un texto final que, esperamos, sea aprobado en la cuarta semana de abril por el Pleno del Parlamento Europeo, y posterior y formalmente por el Consejo como requisito previo a su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE). Esto significa que debemos esperar a la publicación del texto definitivo, y que existe el riesgo de que no sea publicado. No obstante, consideramos que debemos abordar su estudio porque estamos ante una de las tres leyes consideradas como “históricas” de los últimos tiempos. Las otras dos nuevas leyes consideradas “históricas” son: a) El Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo que establecen normas armonizadoras en materia de inteligencia artificial; y b) La Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.

La Ley de Inteligencia Artificial establece una serie de obligaciones para las empresas en función de los riesgos potenciales de la IA y el nivel de empleo. Esta ley se aprobó recientemente el 13 de marzo de 2024, por una mayoría muy cualificada del Parlamento Europeo, y se espera que entre en vigor el próximo 25 de mayo de 2024. Esta norma general, que ha sido calificada como la primera ley mundial de estas características, supone una posibilidad para que los parlamentarios trabajen en más legislación para el próximo mandato, como por ejemplo en la elaboración de una Directiva sobre condiciones de trabajo en el lugar de trabajo y la Inteligencia artificial.

La segunda ley “histórica” es la propuesta de una Directiva que persigue sancionar a las grandes empresas que no cumplan con la reglamentación sobre los derechos humanos y el medio ambiente. Al igual que en el caso de la propuesta de la Directiva del trabajo en plataformas digitales, en la tramitación de la norma se han ido flexibilizado los requisitos

exigidos inicialmente para que pueda ser votada próximamente en el Parlamento Europeo, antes de la disolución del mismo y de la convocatoria de elecciones a dicha institución. Como en el caso anterior, de ser aprobada será una norma que complementará otros actos legislativos existentes y futuros como, por ejemplo, el proyecto de Reglamento que prohíbe los productos elaborados mediante trabajo forzoso.

Finalmente, es cierto que la situación geopolítica mundial está muy complicada por la existencia de varios frentes y conflictos bélicos muy lamentables y trágicos que, de alguna manera, están afectando a la configuración del marco sociopolítico europeo. Y en este sentido, no debemos olvidar que la creación tras la segunda guerra mundial de lo que hoy se conoce como la Unión Europea respondió a unos ideales que debemos mantener: una Europa pacífica, unida y próspera. Los valores fundamentales en que se basa la UE son: la libertad, la democracia y la igualdad; el respeto por la dignidad humana, los derechos humanos y el estado de Derecho; la solidaridad y la protección para todos. La propuesta de ley sobre el trabajo en plataformas digitales, de ser aprobada, contribuiría al cumplimiento de estos valores en las nuevas formas de trabajo digital, porque el acuerdo permite un amplio margen de flexibilidad a los Estados miembros para aplicar las normas a nivel nacional<sup>27</sup>. La propuesta de directiva “establece un equilibrio entre el respeto de los sistemas laborales nacionales y la garantía de unas normas mínimas de protección para los más de 28 millones de personas que trabajan en plataformas laborales digitales en toda la UE, según el Consejo”<sup>28</sup>. Debemos permanecer atentos a los últimos acontecimientos normativos que tengan lugar en el seno de la UE antes de las elecciones al Parlamento Europeo en junio de 2024. La construcción europea necesita consolidar un marco económico, social y medioambiental sostenible conforme a los estándares del trabajo decente.

### Sobre el autor

**Esperanza Macarena Sierra Benítez:** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla. ORCID: 0000-0001-5335-0360. E-mail: emsierra|@us.es

---

<sup>27</sup> Sobre cómo se aplican las directivas de la UE en los Estados miembros pueden consultar el siguiente enlace. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM%3Atransposition#:~:text=La%20transposici%C3%B3n%20es%20el%20proceso,Estados%20miembros%20de%20la%20UE>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.

<sup>28</sup> EURONEWS. Política de la UE. Acuerdo en la UE sobre los trabajadores de plataformas, tras el fracaso del pacto anterior. Noticias de Europa. 11 de marzo de 2024. Disponible en: <https://es.euronews.com/my-europe/2024/03/11/acuerdo-en-la-ue-sobre-los-trabajadores-de-plataformas-tras-el-fracaso-del-pacto-anterior>. Consultado el: 27 de marzo de 2024.