COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 9.12.2021
COM(2021) 762 final

2021/0414 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

(Texto pertinente a efectos del EEE)

{SEC(2021) 581 final} - {SWD(2021) 395 final} - {SWD(2021) 396 final} -
{SWD(2021) 397 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

Uno de los objetivos de la Unión es promover el bienestar de sus pueblos y el desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social[1]. El derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, así como el derecho de los trabajadores a la información y consulta, están consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El pilar europeo de derechos sociales establece que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y acceso a la protección social[2].

En sus orientaciones políticas, la presidenta Von der Leyen subrayó que «la transformación digital introduce cambios rápidos que afectan a nuestros mercados laborales» y asumió el compromiso de «estudiar la forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas»[3]. La Directiva propuesta responde a este compromiso y apoya la implementación del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, acogido con satisfacción por los Estados miembros, los interlocutores sociales y la sociedad civil en la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021, abordando los cambios provocados por la transformación digital en los mercados laborales.

La transición digital, acelerada por la pandemia de COVID-19, está reconfigurando la economía de la UE y sus mercados laborales. Las plataformas digitales de trabajo[4] se han convertido en un elemento importante de este panorama social y económico emergente. Su tamaño ha seguido creciendo, y se calcula que los ingresos de la economía de las plataformas digitales de trabajo en la UE han aumentado en torno a un 500 % en los últimos cinco años[5]. Actualmente, más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de plataformas digitales de trabajo y se prevé que, en 2025, esa cifra alcance los 43 millones[6]. Las plataformas digitales de trabajo están presentes en gran variedad de sectores económicos. Algunas ofrecen servicios *in situ*, como viajes en vehículos con conductor, entrega de bienes, limpieza o servicios de asistencia. Otras operan exclusivamente en línea con servicios como la codificación de datos, la traducción o el diseño. El trabajo en plataformas varía en cuanto al nivel de capacidades requeridas, así como a la forma en que las plataformas organizan y controlan el trabajo.

---

1 Artículo 3 del Tratado de la Unión Europea.

2 Principio 5 del pilar europeo de derechos sociales.

3 *Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024. Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa*. Disponible en línea.

4 Tal como se define en la presente propuesta de Directiva.

5 De Groen, W., Kilhoffer, Z., Westhoff, L., Postica, D. y Shamsfakhr, F. (2021): *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* [«Plataformas digitales de trabajo en la UE: cartografía y modelos de negocio» (documento en inglés)]. Disponible en línea.

6 *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* [«Estudio en apoyo de la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales» (documento en inglés)], PPMI, (2021). Disponible en línea.

Las plataformas digitales de trabajo promueven servicios innovadores y nuevos modelos de negocio y también crean numerosas oportunidades para consumidores y empresas. Pueden adaptar eficazmente la oferta a la demanda de mano de obra y ofrecen posibilidades de ganarse la vida u obtener ingresos adicionales, también para personas que se enfrentan a obstáculos en el acceso al mercado laboral, como jóvenes, personas con discapacidad, migrantes o de origen racial y étnico minoritario, o personas con responsabilidades asistenciales. El trabajo en plataformas crea oportunidades para establecer o ampliar una base de clientes, a veces incluso en otros países. Ofrece a las empresas un acceso mucho más amplio a los consumidores, además de oportunidades para diversificar los ingresos y desarrollar nuevas líneas de negocio, lo que las ayuda a crecer. Para los consumidores, implica un mejor acceso a productos y servicios que, de otro modo, sería difícil obtener, así como acceso a una oferta de servicios nuevos y más variados. Sin embargo, dado que las plataformas digitales introducen nuevas formas de organización laboral, ponen en cuestión los derechos y las obligaciones existentes en materia de legislación laboral y protección social.

Se calcula que, actualmente, nueve de cada diez plataformas activas en la UE clasifican a las personas que trabajan a través de ellas como trabajadores por cuenta propia o autónomos[7]. La mayoría de estas personas ejercen su trabajo de forma verdaderamente autónoma y pueden utilizar el trabajo en plataformas como medio para desarrollar sus actividades empresariales[8]. Este trabajo verdaderamente autónomo está contribuyendo positivamente a la creación de empleo, el desarrollo empresarial, la innovación, la accesibilidad de los servicios y la digitalización en la UE.

Sin embargo, también hay muchas personas que están subordinadas a las plataformas digitales a través de las que trabajan y experimentan distintos grados de control, por ejemplo en lo relativo a los niveles salariales o las condiciones de trabajo. Según una estimación, hasta cinco millones y medio de personas que trabajan a través de plataformas digitales podrían correr el riesgo que su situación laboral se clasifique de manera errónea[9]. Esas personas son especialmente susceptibles a malas condiciones de trabajo y a un acceso inadecuado a la protección social[10]. Como consecuencia de la clasificación errónea, no disfrutan de los derechos y la protección que les corresponde como trabajadores, tales como el derecho a un salario mínimo, la normativa sobre el tiempo de trabajo, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, y el derecho a vacaciones retribuidas, así como un mejor acceso a la protección social contra accidentes laborales, desempleo, enfermedad y vejez.

Las plataformas digitales utilizan sistemas automatizados para adaptar la oferta de trabajo a la demanda. Aunque de diferentes maneras, las plataformas digitales utilizan esos sistemas para asignar tareas, controlar, evaluar y tomar decisiones sobre las personas que trabajan a través de ellas. Estas prácticas se denominan a menudo «gestión algorítmica». Si bien la gestión algorítmica se utiliza cada vez de más formas en el mercado laboral en general, es claramente inherente al modelo de negocio de las plataformas digitales de trabajo. Genera eficiencias en la adaptación entre la oferta y la demanda, pero también tiene un impacto significativo sobre las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Además, la gestión algorítmica oculta la existencia de subordinación y de control por la plataforma digital de las personas que realizan el trabajo. Las posibilidades de que la gestión algorítmica añada sesgo

7 De Groen W., *et al.* (2021).
8 PPMI (2021).
9 *Ibid*.
10 Véase la evaluación de impacto adjunta, sección 2.1 [SWD(2021) 396].

de género y discriminación también podrían amplificar las desigualdades de género. Es primordial comprender la forma en que los algoritmos influyen en ciertas decisiones o las determinan (tales como el acceso a futuras oportunidades de tareas o a primas, la imposición de sanciones o la posible suspensión o restricción de cuentas), dadas las implicaciones para los ingresos y las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de plataformas digitales. Sin embargo, en la actualidad no hay suficiente transparencia en relación con estos sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, y las personas carecen de un acceso eficiente a vías de recurso frente a las decisiones adoptadas o apoyadas por dichos sistemas. La gestión algorítmica es un fenómeno de la economía de las plataformas relativamente nuevo y en gran medida no regulado, aparte de las normas de protección de datos de la UE, que plantea retos tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos que trabajan a través de plataformas digitales.

También se considera que las dificultades de aplicación efectiva y la falta de trazabilidad y transparencia, incluso en situaciones transfronterizas, agravan algunos casos de malas condiciones de trabajo o de acceso inadecuado a la protección social. Las autoridades nacionales no siempre tienen suficiente acceso a los datos sobre las plataformas digitales de trabajo y las personas que trabajan a través de ellas, como el número de personas que realizan trabajo en plataformas de forma regular, su situación contractual o laboral, o las condiciones generales de dichas plataformas. El problema de la trazabilidad es especialmente importante cuando las plataformas operan a través de las fronteras, lo que genera confusión sobre dónde se realiza el trabajo en plataformas y quién lo ejecuta. Esto, a su vez, dificulta que las autoridades nacionales vigilen el cumplimiento de las obligaciones existentes, tales como las relativas a las cotizaciones a la seguridad social.

El objetivo general de la Directiva propuesta es mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de las personas que trabajan a través de plataformas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión Europea.

Los objetivos específicos a través de los cuales se abordará ese objetivo general son los siguientes:

1) garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas tengan, o puedan obtener, la situación laboral correcta a la luz de su relación real con la plataforma digital y reciban acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables;

2) garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas; y

3) aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidas las que operan a través de las fronteras.

El primer objetivo específico se alcanzará mediante el establecimiento de un marco integral para abordar la clasificación errónea de la situación laboral en el trabajo en plataformas. Este marco incluye procedimientos adecuados para garantizar que se determine de forma correcta la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, en consonancia con el principio de primacía de los hechos, así como que exista una presunción refutable de relación laboral (incluida una inversión de la carga de la prueba) para las personas que trabajan a través de plataformas digitales cuando estas controlan determinados elementos de la ejecución del trabajo. Esta presunción legal se aplicaría en todos los procedimientos jurídicos y

administrativos, incluidos los iniciados por las autoridades nacionales competentes para hacer cumplir las normas laborales y de protección social, y puede refutarse demostrando que no existe relación laboral con arreglo a las definiciones nacionales. Se prevé que este marco beneficie tanto a los falsos autónomos como a los verdaderos autónomos que trabajan a través de plataformas digitales. Quienes sean reconocidos como trabajadores por cuenta ajena como resultado de la correcta determinación de su situación laboral, disfrutarán de mejores condiciones laborales —en materia de salud y seguridad, protección del empleo, salarios mínimos estatutarios o negociados colectivamente y acceso a oportunidades de formación, entre otros aspectos— y tendrán acceso a la protección social con arreglo a las normas nacionales. Por su parte, los verdaderos autónomos que trabajen a través de plataformas se beneficiarán indirectamente de mayor autonomía e independencia, dado que las plataformas digitales adaptarán sus prácticas para evitar el riesgo de reclasificación. Las plataformas digitales de trabajo también se beneficiarán de mayor seguridad jurídica, incluso en relación con posibles recursos judiciales. Otras empresas que compiten con las plataformas digitales, al operar en el mismo sector, se beneficiarán de unas condiciones de competencia equitativas respecto al coste de las cotizaciones a la protección social. Los Estados miembros disfrutarán de mayores ingresos por el aumento de las contribuciones fiscales y de protección social.

La propuesta de Directiva tiene por objeto alcanzar el segundo objetivo específico (garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica) mediante la introducción de nuevos derechos materiales para las personas que realizan trabajo en plataformas. Entre ellos se incluye el derecho a la transparencia en relación con el uso y el funcionamiento de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, que especifica y complementa los derechos existentes en relación con la protección de los datos personales. La Directiva propuesta también tiene por objeto garantizar la supervisión humana del impacto de estos sistemas automatizados sobre las condiciones de trabajo, con miras a salvaguardar los derechos básicos de los trabajadores y la salud y la seguridad en el trabajo. A fin de garantizar la equidad y la rendición de cuentas de las decisiones importantes adoptadas por sistemas automatizados o con su apoyo, la propuesta de Directiva también incluye el establecimiento de canales adecuados para debatir y solicitar la revisión de dichas decisiones. Con determinadas excepciones, estas disposiciones se aplican a todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidos los verdaderos autónomos. Por lo que se refiere a los trabajadores, la propuesta de Directiva también tiene por objeto fomentar el diálogo social sobre los sistemas de gestión algorítmica mediante la introducción de derechos colectivos en materia de información y consulta sobre cambios sustanciales relacionados con el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Como consecuencia, todas las personas que trabajan a través de plataformas y sus representantes disfrutarán de mayor transparencia y mejor comprensión de las prácticas de gestión algorítmica, así como de un acceso más eficaz a vías de recurso contra las decisiones automatizadas, lo que dará lugar a la mejora de las condiciones de trabajo. Estos derechos se basarán en las salvaguardias existentes en relación con el tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de toma de decisiones, establecidas en el Reglamento general de protección de datos, así como en las obligaciones para proveedores y usuarios de sistemas de inteligencia artificial (IA) en lo relativo a la transparencia y la supervisión humana de ciertos sistemas de IA, incluidas en la propuesta de acto sobre la IA, y las ampliarán (véanse más detalles a continuación).

Por último, se proponen medidas concretas para alcanzar el tercer objetivo de aumentar la transparencia y la trazabilidad del trabajo en plataformas con miras a apoyar a las autoridades competentes para hacer cumplir los derechos y las obligaciones existentes en relación con las condiciones laborales y la protección social. Entre estas medidas figuran aclarar la obligación de que las plataformas digitales de trabajo que son empleadores declaren el trabajo en

plataformas ante las autoridades competentes del Estado miembro en el que este se realiza. La propuesta de Directiva también mejorará el conocimiento de las autoridades competentes en materia de empleo y protección social acerca de qué plataformas digitales de trabajo están activas en sus respectivos Estados miembros, al darles acceso a la información básica pertinente sobre el número de personas que trabajan a través de ellas, su situación laboral y sus condiciones generales. Estas medidas ayudarán a dichas autoridades a garantizar el respeto de los derechos laborales y recaudar las cotizaciones a la seguridad social, lo que mejorará las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

Con el fin de evitar una carrera a la baja en las prácticas de empleo y las normas sociales en detrimento de los trabajadores, la UE ha creado unos derechos laborales mínimos aplicables a los trabajadores en todos los Estados miembros. El acervo de la UE en los ámbitos laboral y social establece normas mínimas gracias a varios instrumentos clave.

Solo se benefician de la protección que ofrecen estos instrumentos jurídicos los trabajadores incluidos el ámbito de aplicación personal de cada uno de ellos[11]. Los autónomos, incluidos los que trabajan a través de plataformas, quedan fuera del ámbito de aplicación y, en general, no disfrutan de estos derechos, lo que convierte la situación laboral en una pasarela hacia el acervo de la UE en los ámbitos laboral y social (la única excepción son las Directivas sobre igualdad de trato, que también abarcan el acceso al trabajo por cuenta propia[12], debido a unas bases jurídicas más amplias).

Entre los instrumentos jurídicos pertinentes para las personas que trabajan por cuenta ajena a través de plataformas figuran los siguientes:

– La **Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles**[13] prevé medidas destinadas a proteger las condiciones laborales de las personas que trabajan en relaciones de empleo atípicas. Incluye normas sobre transparencia, derecho a recibir información, períodos de prueba, empleo paralelo, previsibilidad mínima del trabajo y medidas para los contratos a demanda. Estas normas mínimas son especialmente pertinentes para las personas que trabajan a través de plataformas, dado que la organización y las pautas de trabajo en ellas son atípicas. Sin embargo, si bien la Directiva garantiza la transparencia de las condiciones laborales básicas, la obligación de información de los empleadores no abarca el uso de algoritmos en el lugar de trabajo ni la manera en que estos afectan a los trabajadores individuales.

– La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**[14] establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. Completa la **Directiva relativa a la seguridad y la salud en el trabajo de la**

11 Algunos instrumentos definen el ámbito de aplicación personal haciendo referencia a las definiciones nacionales de «trabajador» o «asalariado», mientras que otros no incluyen dicha referencia. El TJUE ha desarrollado una amplia jurisprudencia que define el ámbito de aplicación personal de esos instrumentos.

12 Directivas 2000/43, 2000/78, 2006/54 y 2010/41.

13 Directiva (UE) 2019/1152. Los Estados miembros tienen hasta el 1 de agosto de 2022 para transponerla.

14 Directiva (UE) 2019/1158.

trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia[15], que establece un período mínimo de permiso de maternidad, junto con otras medidas.

– La **Directiva sobre el tiempo de trabajo**[16] establece requisitos mínimos para la ordenación del tiempo de trabajo y define conceptos como «tiempo de trabajo» y «período de descanso». Si bien el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha interpretado tradicionalmente que el concepto de «tiempo de trabajo» exige que el trabajador esté presente físicamente en un lugar determinado por el empleador, en asuntos recientes ha ampliado este concepto, en particular cuando se establece un sistema de «tiempo de guardia» (es decir, el trabajador no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero debe estar disponible para trabajar si lo llama el empleador). En 2018, el Tribunal dejó claro que el tiempo «de guardia», durante el cual el trabajador ve considerablemente limitadas sus oportunidades de realizar otras actividades, debe considerarse tiempo de trabajo[17].

– La **Directiva relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal**[18] define un marco general aplicable a las condiciones laborales de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Establece el principio de no discriminación, en lo que respecta a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo, entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados por la empresa usuaria. Debido a la relación contractual típicamente triangular del trabajo en plataformas, esa Directiva puede ser pertinente para ese tipo de trabajo. Una plataforma digital de trabajo, dependiendo de su modelo de negocio y de si sus clientes son consumidores privados o empresas, podría considerarse empresa de trabajo temporal que cede sus trabajadores a empresas usuarias. En algunos casos, la plataforma podría ser la empresa usuaria que utiliza los servicios de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

– La **Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo**[19] establece los principios fundamentales para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo. Asimismo, garantiza unos requisitos mínimos de seguridad y salud en toda la UE. La Directiva marco va acompañada de otras Directivas centradas en aspectos específicos de la seguridad y la salud en el trabajo.

– La **Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores**[20] desempeña una función clave en la promoción del diálogo social estableciendo principios mínimos, definiciones y modalidades de información y consulta de los representantes de los trabajadores a nivel de las empresas en cada Estado miembro.

– Cuando se adopte, la propuesta de **Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados**[21] establecerá un marco para mejorar la adecuación de los salarios

---

15 Directiva 92/85/CEE.

16 Directiva 2003/88/CE.

17 Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de febrero de 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; confirmado y desarrollado en las sentencias de 9 de marzo de 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; y de 9 de marzo de 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

18 Directiva 2008/104/CE.

19 Directiva 89/391/CEE.

20 Directiva 2002/14/CE.

21 COM(2020) 682 final

mínimos y para aumentar el acceso de los trabajadores a la protección del salario mínimo.

– Cuando se adopte, la propuesta de **Directiva sobre transparencia salarial**[22] reforzará la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

Además, los Reglamentos sobre la **coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social** se aplican tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos que trabajan a través de plataformas en situaciones transfronterizas[23].

Por último, la **Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia**[24] recomienda a los Estados miembros que garanticen el acceso a una protección social eficaz y adecuada tanto para los trabajadores asalariados como para los autónomos. La Recomendación cubre las prestaciones de desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria, de maternidad y de paternidad, de invalidez, de vejez y supervivencia, y las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

• **Coherencia con otras políticas de la Unión**

Los instrumentos de la UE sobre mercado interior y protección de datos existentes y propuestos son pertinentes para las operaciones de las plataformas digitales de trabajo y para las personas que trabajan a través de ellas. Sin embargo, esos instrumentos jurídicos no abordan suficientemente todos los retos detectados en el trabajo en plataformas. Aunque tratan la gestión algorítmica en determinados aspectos, no abordan específicamente la perspectiva de los trabajadores, las especificidades del mercado laboral ni los derechos laborales colectivos.

Entre los instrumentos pertinentes de la UE sobre mercado interior y protección de datos figuran los siguientes:

– El Reglamento sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (o **Reglamento sobre las relaciones entre plataformas y empresas**)[25] tiene por objeto garantizar que todo «usuario profesional» autónomo de los servicios de intermediación de una plataforma en línea reciba un trato transparente y equitativo, y que tenga acceso a reparación efectiva en caso de litigio. Las disposiciones pertinentes se centran, entre otros aspectos, en la transparencia de las condiciones generales para los usuarios profesionales; las salvaguardias procesales en caso de restricción, suspensión y cancelación de cuentas; la transparencia de los parámetros de clasificación; y los mecanismos de tramitación de reclamaciones. Estos están vinculados a la gestión algorítmica, pero el Reglamento no cubre otros aspectos clave, como la transparencia de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (distintos de la clasificación), la supervisión humana de dichos sistemas y derechos específicos relativos a la revisión de decisiones significativas que afecten a las condiciones de

22 COM(2021) 93 final.

23 Reglamento (CE) n.º 883/2004, de 29 de mayo de 2004, y Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan sus normas de aplicación.

24 Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 (2019/C 387/01).

25 Reglamento (UE) 2019/1150.

trabajo. El Reglamento no se aplica a las personas que tienen una relación laboral ni a las plataformas digitales de trabajo que, según una evaluación general, no prestan «servicios de la sociedad de la información» sino, por ejemplo, servicios de transporte.

– El **Reglamento general de protección de datos** (RGPD)[26] establece normas para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales. Concede a las personas que trabajan a través de plataformas una gama de derechos relativos a sus datos personales, independientemente de su situación laboral. Entre ellos figuran, en particular, el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado que produzca efectos jurídicos en las personas interesadas o las afecte significativamente (con determinadas excepciones), así como el derecho a la transparencia en el uso de la toma de decisiones automatizada. Cuando esté permitido el tratamiento automatizado en virtud de las excepciones establecidas, el responsable del tratamiento debe adoptar las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de la persona interesada, como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Aunque estos derechos son especialmente pertinentes para las personas que trabajan a través de plataformas sujetas a gestión algorítmica, asuntos judiciales recientes han puesto de relieve las limitaciones y dificultades a las que se enfrentan los trabajadores, y en particular las personas que realizan trabajo en plataformas, al hacer valer sus derechos en materia de protección de datos en el contexto de la gestión algorítmica[27]. Esto se refiere, en particular, a la dificultad de trazar la línea divisoria entre las decisiones algorítmicas que afectan y que no afectan a los trabajadores de manera suficientemente «significativa». Además, si bien el RGPD concede derechos individuales a las personas afectadas, no abarca aspectos colectivos importantes inherentes al derecho laboral, como los relacionados con el papel de los representantes de los trabajadores, la información y consulta de los trabajadores y el papel de los servicios de inspección de trabajo en la aplicación efectiva de los derechos laborales. Por lo tanto, el legislador ha previsto la posibilidad de normas más específicas para garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, incluso en lo que respecta a la organización del trabajo (artículo 88 del RGPD).

– Una vez que se adopte, la propuesta de **Ley de Inteligencia Artificial**[28] abordará los riesgos vinculados al uso de determinados sistemas de inteligencia artificial (IA). La propuesta de Ley de IA tiene por objeto garantizar que los sistemas de IA introducidos en el mercado y utilizados en la UE sean seguros y respeten los derechos fundamentales, como el principio de igualdad de trato. Trata cuestiones relacionadas con el desarrollo, el despliegue, el uso y la vigilancia regulatoria de los sistemas de IA, así como retos inherentes como los sesgos (incluido el sesgo de género) y la falta de rendición de cuentas, entre otras cosas estableciendo requisitos para conjuntos de datos de alta calidad y ayudando a abordar el riesgo de discriminación. La propuesta de Reglamento sobre IA determina qué sistemas de IA

26 Reglamento (UE) 2016/679.

27 ECE, *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* [«Jurisprudencia de los tribunales nacionales de Europa sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo»] (próxima publicación).

28 COM(2021) 206 final.

utilizados en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo deben considerarse de alto riesgo. Establece requisitos obligatorios que deben cumplir los sistemas de IA de alto riesgo, así como obligaciones para los proveedores y usuarios de dichos sistemas. La propuesta de Ley de IA establece requisitos específicos sobre transparencia para determinados sistemas de IA y garantizará que las plataformas digitales de trabajo, como usuarias de sistemas de IA de alto riesgo, tengan acceso a la información que necesitan para utilizar el sistema de manera legal y responsable. Cuando las plataformas digitales de trabajo sean proveedoras de sistemas de IA de alto riesgo, tendrán que ensayar y documentar adecuadamente sus sistemas. Además, la propuesta de Ley de IA impone a los proveedores de sistemas de IA que permitan la vigilancia humana y den instrucciones al respecto. Al garantizar la transparencia y la trazabilidad de los sistemas de IA de alto riesgo, la Ley de IA tiene por objeto facilitar la implementación de las normas existentes sobre la protección de los derechos fundamentales en todas las ocasiones en que se utilicen dichos sistemas de IA. Sin embargo, no tiene en cuenta la diversidad de normas sobre las condiciones de trabajo en los distintos Estados miembros y sectores, y no ofrece salvaguardias en relación con el respeto de las condiciones de trabajo de las personas directamente afectadas por el uso de los sistemas de IA, como los trabajadores.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

La propuesta de Directiva se basa en el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que faculta a la Unión para apoyar y completar la acción de los Estados miembros con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo. En este ámbito, el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE permite al Parlamento Europeo y al Consejo adoptar, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario, directivas que establezcan requisitos mínimos para su implementación progresiva, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Tales directivas deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

Esta base jurídica permite a la Unión establecer normas mínimas relativas a las condiciones de trabajo de las personas que realizan trabajo en plataformas cuando mantienen una relación laboral y, por tanto, se clasifican como «trabajadores». De hecho, el TJUE ha establecido que la calificación de «prestador autónomo» con arreglo al Derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser clasificada como «trabajador» a efectos del Derecho de la Unión si su independencia solo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral[29]. Así pues, los falsos autónomos también están cubiertos por la legislación laboral de la UE basada en el artículo 153 del TFUE.

La propuesta de Directiva también se basa en el artículo 16, apartado 2, del TFUE, en la medida en que aborda la situación de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con la protección de sus datos personales tratados por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Ese artículo faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para establecer normas relativas a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

[29] TJUE, asuntos C-256/01, Allonby, y C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

- **Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

La flexibilidad y la adaptación constante de los modelos de negocio son características clave de la economía de las plataformas, cuyos medios de producción principales son algoritmos, datos y la nube. Al no estar vinculadas a activos ni instalaciones fijos, las plataformas digitales de trabajo pueden desplazarse y operar fácilmente a través de las fronteras, iniciar rápidamente operaciones en determinados mercados, cerrar a veces por motivos empresariales o reglamentarios y volver a abrir en otro país con normas más laxas.

Aunque los Estados miembros operan en un mercado único, han adoptado enfoques diferentes sobre si se ha de regular o no el trabajo en plataformas y en qué dirección. En los Estados miembros se han observado más de cien resoluciones judiciales y quince decisiones administrativas relativas a la situación laboral de las personas que trabajan a través de plataformas, con resultados diferentes, pero principalmente a favor de reclasificarlas como trabajadores por cuenta ajena[30]. Además de la inseguridad jurídica que ello conlleva para las plataformas digitales de trabajo y para quienes trabajan a través de ellas, el elevado número de asuntos judiciales apunta a dificultades para mantener la igualdad de condiciones entre los Estados miembros, así como entre las plataformas digitales y otras empresas, y para evitar la presión a la baja sobre las normas laborales y las condiciones de trabajo. Algunas plataformas digitales de trabajo pueden utilizar prácticas comerciales desleales con respecto a otras empresas, por ejemplo al no cumplir las mismas reglas ni operar en las mismas condiciones. Por consiguiente, es necesaria una actuación de la UE para garantizar que la economía de las plataformas, de gran movilidad y en rápida evolución, se desarrolle de conformidad con los derechos laborales de las personas que trabajan a través de plataformas.

Las plataformas digitales de trabajo suelen tener su sede en un país y operar a través de personas ubicadas en otro. El 59 % de las personas que trabajan a través de plataformas en la UE lo hacen para clientes establecidos en otro país[31]. Esto añade complejidad a las relaciones contractuales. Las condiciones de trabajo y la cobertura de protección social de las personas que realizan trabajos transfronterizos a través de plataformas son igualmente inciertas y dependen en gran medida de su situación laboral. Las autoridades nacionales (como los servicios de inspección de trabajo, las instituciones de protección social y las autoridades fiscales) a menudo no saben qué plataformas digitales operan en su país, cuántas personas trabajan a través de ellas ni en qué situación laboral llevan a cabo el trabajo. Los riesgos de incumplimiento de las normas y los obstáculos de la lucha contra el trabajo no declarado son mayores en situaciones transfronterizas, en particular cuando se trata de trabajo en plataformas en línea. En este contexto, la mejor manera de adoptar las acciones pertinentes que permitan hacer frente a los desafíos transfronterizos del trabajo en plataformas, sobre todo la falta de datos que permitan una mejor aplicación efectiva de las normas, es hacerlo a nivel de la UE.

La actuación nacional por sí sola no permitiría alcanzar los objetivos fundamentales basados en el Tratado de la UE de promover el crecimiento económico sostenible y el progreso social, ya que los Estados miembros pueden dudar en adoptar normas más estrictas o en aplicar con firmeza la reglamentación laboral vigente mientras compiten entre ellos para atraer las inversiones de las plataformas de digitales de trabajo.

---

30 ECE, *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* [«Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones provisionales» (documento en inglés)], (2021). Disponible en línea.

31 PPMI (2021), sección 7.1.

Solo una iniciativa de la UE puede establecer normas comunes que se apliquen a todas las plataformas digitales de trabajo que operan en la Unión, al tiempo que evitan la fragmentación en el mercado único, en rápida evolución, de esas plataformas. Esto garantizaría unas condiciones de competencia equitativas en el ámbito de las condiciones de trabajo y la gestión algorítmica entre las plataformas digitales que operan en diferentes Estados miembros. Por lo tanto, el valor añadido específico de la UE reside en el establecimiento de normas mínimas en estos ámbitos, que fomentarán la convergencia al alza de los resultados en materia social y de empleo en toda la Unión y facilitarán el desarrollo de la economía de las plataformas en toda la UE.

- **Proporcionalidad**

La propuesta de Directiva establece unas normas mínimas, garantizando así que el grado de intervención se mantenga en el mínimo necesario para alcanzar los objetivos. Los Estados miembros que ya dispongan de medidas más favorables que las que ofrece la Directiva propuesta no tendrán que modificarlas ni reducirlas. También podrán decidir ir más allá de las normas mínimas establecidas en esta propuesta de Directiva.

Habida cuenta de la dimensión y la naturaleza de los problemas detectados, se respeta el principio de proporcionalidad. Por ejemplo, la presunción refutable propuesta para abordar el problema de la clasificación errónea de la situación laboral solo se aplicará a las plataformas digitales de trabajo que ejerzan cierto grado de control sobre la ejecución del trabajo. Por lo tanto, otras plataformas digitales no se verán afectadas por tal presunción. Igualmente, las disposiciones sobre sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones no van más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos de equidad, transparencia y rendición de cuentas en la gestión algorítmica.

- **Elección del instrumento**

El artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), establece de manera explícita que las directivas puedan utilizarse para fijar unas disposiciones mínimas relativas a las condiciones de trabajo, que los Estados miembros deben aplicar. Las normas basadas en el artículo 16, apartado 2, del TFUE también pueden establecerse en directivas.

3. RESULTADOS DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Consultas con las partes interesadas**

De conformidad con el artículo 154 del TFUE, la Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases a los interlocutores sociales sobre una posible actuación de la UE encaminada a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. En la primera fase, entre el 24 de febrero y el 7 de abril de 2021, la Comisión consultó a los interlocutores sociales acerca de la necesidad de una iniciativa sobre el trabajo en plataformas y su posible orientación[32]. En la segunda fase, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de 2021, la Comisión consultó a los interlocutores sociales sobre el contenido y el instrumento jurídico de la propuesta prevista[33].

[32] Documento de consulta C(2020) 1127 final.

[33] Documento de consulta C(2020) 4230 final, acompañado del documento de trabajo de los servicios de la Comisión SWD(2021) 143 final.

Tanto los sindicatos como las organizaciones patronales se mostraron de acuerdo con los desafíos generales determinados en el documento de consulta de la segunda fase, pero no en cuanto a la necesidad de adoptar medidas concretas a nivel de la UE.

Los sindicatos pidieron una Directiva basada en el artículo 153, apartado 2, del TFUE que estableciera la presunción refutable de una relación laboral con inversión de la carga de la prueba y un conjunto de criterios para verificar la situación. Afirmaron que tal instrumento debería aplicarse tanto a las plataformas en línea como a las plataformas *in situ*. Los sindicatos también apoyaron la introducción de nuevos derechos relacionados con la gestión algorítmica en el ámbito del empleo y, en general, se opusieron a una tercera situación para las personas que trabajan a través de plataformas. Destacaron la necesidad de diálogo social.

Las organizaciones patronales se mostraron de acuerdo en que hay cuestiones que deben abordarse, como las relativas a las condiciones de trabajo, la clasificación errónea de la situación laboral o el acceso a la información. Sin embargo, las medidas debían adoptarse a nivel nacional, caso por caso y en el marco de los diferentes sistemas nacionales de relaciones sociales e industriales. Por lo que respecta a la gestión algorítmica, destacaron que la atención debía centrarse en la implementación y ejecución eficientes de los instrumentos jurídicos existentes y futuros.

No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones a fin de celebrar un acuerdo a escala de la Unión, tal como se prevé en el artículo 155 del TFUE.

Además, la Comisión mantuvo un número considerable de intercambios con muchas partes interesadas para informar sobre esta iniciativa, tales como reuniones específicas y bilaterales con empresas de plataformas, asociaciones de trabajadores de plataformas, sindicatos, representantes de los Estados miembros, personas expertas del mundo académico y organizaciones internacionales, y representantes de la sociedad civil[34]. Los días 20 y 21 de septiembre de 2021, la Comisión celebró dos reuniones específicas con operadores de plataformas y representantes de trabajadores de plataformas para escuchar sus puntos de vista sobre las posibles orientaciones de la acción de la UE.

El Parlamento Europeo ha pedido[35] una acción firme de la Unión para abordar la clasificación errónea de la situación laboral y mejorar la transparencia en el uso de algoritmos, también para los representantes de los trabajadores. El Consejo de Ministros de la UE[36], el Comité Económico y Social Europeo[37] y el Comité de las Regiones[38] también han pedido una acción específica sobre el trabajo en plataformas.

---

34 Véase el anexo A.3.1 de la evaluación de impacto [SWD(2021) 396].

35 Informe del Parlamento Europeo sobre «condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital» [2019/2186(INI)]. Disponible en línea.

36 Conclusiones del Consejo «El futuro del trabajo: la Unión Europea promueve la Declaración del Centenario de la OIT», octubre de 2019. Disponible en línea. En diciembre de 2020, los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE mantuvieron un debate sobre el trabajo en plataformas, en el que reconocieron que se trata de un fenómeno internacional con una fuerte dimensión transfronteriza y que, por lo tanto, la UE tiene la función de abordar los retos conexos.

37 Dictamen del CESE: «Trabajo digno en la economía de plataformas [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia alemana]». Disponible en línea.

38 Dictamen del Comité de las Regiones: «Trabajo en plataformas digitales: retos normativos en las esferas local y regional». Disponible en línea.

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

La Comisión contrató a expertos externos para que elaboraran varios estudios que reunieran pruebas pertinentes, que se utilizaron para apoyar la evaluación de impacto y preparar la presente propuesta:

– *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* [«Estudio en apoyo de la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales» (documento en inglés)], PPMI, (2021)[39].

– *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models* [«Plataformas digitales de trabajo en la UE: cartografía y modelos de negocio» (documento en inglés)], CEPS, (2021)[40].

– *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers* [«Estudio para recopilar pruebas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas» (documento en inglés)], CEPS, (2019)[41].

La Comisión también basó su evaluación en las revisiones del Centro Europeo de Asesoramiento en el ámbito de la legislación laboral, el empleo y las políticas del mercado de trabajo (ECE).

– *Thematic Review 2021 on Platform work* [«Revisión temática de 2021 sobre el trabajo en plataformas» (documento en inglés)], (2021), basado en artículos nacionales para los veintisiete Estados miembros de la UE[42].

– *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions* [«Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones provisionales» (documento en inglés)], (2021)[43].

– *Jurisprudence of national courts in Europe on algorithmic management at the workplace* [«Jurisprudencia de los tribunales nacionales de Europa sobre la gestión algorítmica en el lugar de trabajo» (documento en inglés)], (2021)[44].

Además, la Comisión se basó en asesoramiento externo y utilizó los siguientes estudios e informes en apoyo de la evaluación de impacto:

– Informes de Eurofound: *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* [«Empleo y condiciones de trabajo de tipos seleccionados de trabajo en plataformas» (documento en inglés)], (2018)[45].

– Informes del JRC: *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* [«Trabajadores de plataformas en Europa, pruebas del estudio COLLEEM» (documento en inglés)], (2018)[46], y *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* [«Nuevas pruebas sobre los trabajadores

39 Disponible en línea.
40 Disponible en línea.
41 Disponible en línea.
42 Síntesis disponible en línea.
43 Disponible en línea.
44 Próxima publicación.
45 Disponible en línea.
46 Disponible en línea.

en plataformas en Europa: resultados del segundo estudio COLLEEM» (documento en inglés)], (2020)[47].

– Informe de la OIT: *The role of digital labour platforms in transforming the world of work* [«El papel de las plataformas digitales de trabajo en la transformación del mundo laboral» (documento en inglés)], (2021)[48].

Además, la evaluación de la Comisión también se ha basado en su inventario de políticas de los Estados miembros, en la bibliografía académica pertinente y en la jurisprudencia del TJUE.

• **Evaluación de impacto**

El 27 de octubre de 2021, el Comité de Control Reglamentario deliberó sobre la evaluación de impacto[49]. El Comité de Control Reglamentario emitió un dictamen favorable con comentarios, que se han abordado aclarando más la coherencia con las iniciativas conexas, explicando por qué y cómo son especialmente pertinentes las cuestiones relacionadas con la gestión algorítmica para la economía de las plataformas, y reflejando mejor los puntos de vista de las distintas categorías de partes interesadas, entre ellas las plataformas digitales y las personas que trabajan a través de ellas. La evaluación de impacto determinó que la combinación de medidas presentadas en la presente propuesta era la más eficaz, eficiente y coherente. El análisis cuantitativo y cualitativo de la combinación preferida de medidas muestra que se prevé una mejora sustancial de las condiciones de trabajo y del acceso a la protección social para las personas que trabajan a través de plataformas. Las plataformas digitales de trabajo también se beneficiarán de una mayor seguridad jurídica y de condiciones para un crecimiento sostenible, en consonancia con el modelo social de la UE. Como efecto indirecto, otras empresas que compiten con estas plataformas se beneficiarán de nuevas condiciones de competencia equitativas.

Como resultado de las acciones encaminadas a abordar el riesgo de clasificación errónea, se prevé que se reclasifiquen como trabajadores por cuenta ajena entre 1,72 y 4,1 millones de personas (en torno a 2,35 millones *in situ* y 1,75 millones en línea, según las estimaciones más elevadas). Esto les permitiría acceder a los derechos y protecciones otorgados por el acervo nacional y de la UE en materia laboral. Las personas cuyos ingresos se sitúan actualmente por debajo del salario mínimo disfrutarían de un aumento en los ingresos anuales de hasta 484 millones EUR, al quedar cubiertas también por la legislación o por los convenios colectivos del sector. Esto implica un aumento medio anual de 121 EUR por trabajador, a saber, desde 0 EUR para quienes ya ganan por encima del salario mínimo antes de la reclasificación hasta 1 800 EUR para quienes ganan por debajo de ese mínimo. Así, la pobreza y la precariedad de las personas con empleo disminuirían como consecuencia de la reclasificación y la consiguiente mejora del acceso a la protección social. Por lo tanto, aumentaría la estabilidad y la previsibilidad de los ingresos. Hasta 3,8 millones de personas verían confirmada su condición de autónomos y, dado que las plataformas tomarían medidas destinadas a renunciar al control para evitar ser reclasificadas como empleadores, disfrutarían de más autonomía y flexibilidad. Los nuevos derechos relacionados con la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas pueden dar lugar a mejores condiciones de trabajo para más de 28 millones de personas (tanto trabajadores por cuenta ajena como autónomos) y a una

47 Disponible en línea.
48 Disponible en línea.
49 SWD(2021) 396.

mayor transparencia en el uso de la inteligencia artificial (IA) en el lugar de trabajo, con efectos indirectos positivos para el mercado más amplio de los sistemas de IA. La iniciativa también mejoraría la transparencia y la trazabilidad del trabajo en plataformas, sin olvidar las situaciones transfronterizas, lo que tendría efectos positivos para las autoridades nacionales en lo relativo a la mejor aplicación efectiva de las normas laborales y fiscales vigentes, junto con una mejora en la recaudación de impuestos y cotizaciones a la protección social. Así, los Estados miembros podrían beneficiarse de hasta 4 000 millones EUR adicionales en concepto de aumento de las cotizaciones fiscales y de protección social cada año.

Las medidas para abordar el riesgo de clasificación errónea podrían dar lugar a un aumento de hasta 4 500 millones EUR anuales en los costes de las plataformas digitales de trabajo. Las empresas que dependen de ellas y los consumidores tal vez tengan que sufragar parte de estos costes, dependiendo de cómo decidan las plataformas repercutirlos en terceros. Los nuevos derechos relacionados con la gestión algorítmica y las medidas previstas para mejorar la aplicación efectiva, la transparencia y la trazabilidad implican costes insignificantes o bajos para las plataformas digitales de trabajo. La iniciativa puede afectar negativamente a la flexibilidad de que disfrutan las personas que trabajan a través de plataformas. Sin embargo, incluso ahora, tal vez esa flexibilidad sea solo teórica, especialmente en lo que se refiere a la organización del tiempo de trabajo, ya que las horas reales dependen de la demanda de servicios y la oferta de trabajadores en tiempo real, entre otros factores. No fue posible cuantificar de manera significativa lo que esto implicaría en términos de cambio en equivalentes a jornada completa y de posible pérdida de puestos de trabajo, dado el elevadísimo número de variables que conllevaría este cálculo (por ejemplo, evolución de los marcos normativos nacionales, cambios en las fuentes de inversión de las plataformas o reasignación de tareas desde falsos autónomos a jornada parcial hasta trabajadores a jornada completa). Para algunas personas que trabajan a través de plataformas digitales y que actualmente ganan por encima del salario mínimo, la reclasificación podría dar lugar a salarios más bajos, ya que algunas plataformas podrían compensar los mayores costes de protección social reduciendo los salarios.

Otras medidas consideradas en la evaluación de impacto fueron las siguientes: directrices no vinculantes sobre cómo tratar los casos de clasificación errónea; la combinación de un traslado en la carga de la prueba con procedimientos administrativos extrajudiciales para hacer frente a la clasificación errónea de la situación laboral; directrices no vinculantes sobre gestión algorítmica; derechos relacionados con la gestión algorítmica únicamente para los trabajadores por cuenta ajena; obligaciones de interoperabilidad de los datos para las plataformas digitales de trabajo; creación de registros nacionales para mejorar la recogida de datos pertinentes y hacer un seguimiento de la evolución del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas. En general, se consideraron menos eficientes, menos eficaces y menos coherentes con respecto a los objetivos declarados de la iniciativa, así como con los valores, las metas, los objetivos y las iniciativas actuales y futuras de la UE.

- **Adecuación regulatoria y simplificación**

La iniciativa incluye diferentes conjuntos de medidas, algunas de las cuales tienen por objeto minimizar los costes de cumplimiento para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (pymes). Aunque las medidas que abordan el riesgo de clasificación errónea no pueden mitigarse porque se refieren directamente a los derechos fundamentales de los trabajadores, los procedimientos administrativos requeridos por las medidas sobre gestión algorítmica y sobre la mejora de la aplicación efectiva, la trazabilidad y la transparencia sí permiten la adopción de medidas de mitigación adaptadas a las pymes. Entre estas medidas figuran, en particular, plazos más largos para dar respuesta a solicitudes de revisión de las

decisiones algorítmicas y reducción de la frecuencia con que se actualiza la información pertinente.

- **Derechos fundamentales**

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea protege una amplia gama de derechos en el ámbito del empleo. Entre ellos figuran el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31) y a la información y consulta en la empresa (artículo 27), así como el derecho a la protección de los datos de carácter personal (artículo 8) y la libertad de empresa (artículo 16). La propuesta de Directiva promueve los derechos recogidos en la Carta en el contexto del trabajo en plataformas abordando la clasificación errónea de la situación laboral y presentando disposiciones específicas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en el trabajo en plataformas. También refuerza los derechos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas y sus representantes sobre decisiones que puedan provocar la introducción de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o cambios sustanciales en su uso.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no exige la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la Unión Europea.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Los Estados miembros deberán transponer la Directiva en un plazo de dos años a partir de su entrada en vigor y deberán comunicar a la Comisión las medidas nacionales de ejecución a través de la base de datos MNE. De conformidad con el artículo 153, apartado 3, del TFUE, pueden confiar a los interlocutores sociales la implementación de la Directiva. La Comisión está dispuesta a prestar apoyo técnico a los Estados miembros para que implementen la Directiva.

La Comisión revisará la implementación de la Directiva cinco años después de su entrada en vigor y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas. Los avances hacia la consecución de los objetivos de la iniciativa serán supervisados gracias a varios indicadores básicos (que figuran en el informe de evaluación de impacto). El marco de seguimiento se someterá a un nuevo ajuste con arreglo a los requisitos legales y de implementación y al calendario finales.

- **Documentos explicativos (para las directivas)**

La propuesta de Directiva afecta a la legislación laboral, especifica y completa las normas de protección de datos y contiene normas tanto sustantivas como de procedimiento. Los Estados miembros podrían utilizar diferentes instrumentos jurídicos para transponerla. Por consiguiente, está justificado que los Estados miembros adjunten a la notificación de sus medidas de transposición uno o varios documentos en los que expliquen la relación entre los elementos de la Directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición, de conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos[50].

[50] DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Esta disposición establece la finalidad de la Directiva, a saber, mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la determinación correcta de su situación laboral; promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica del trabajo en plataformas; y mejorando la transparencia del trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas.

Este artículo también define el ámbito de aplicación personal de la Directiva, que incluye a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales en la Unión, independientemente de su situación laboral, aunque en distinta medida en función de las disposiciones de que se trate. Como norma general, la Directiva se aplica a las personas que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o 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 TJUE. La intención es que este enfoque incluya los casos en que la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas no está clara, como sucede con los falsos autónomos, a fin de permitir la correcta determinación de esa situación.

Sin embargo, las disposiciones del capítulo sobre gestión algorítmica, que están relacionadas con el tratamiento de datos personales y, por tanto, están cubiertas por la base jurídica del artículo 16, apartado 2, del TFUE, también se aplican a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión sin tener una relación laboral, es decir, los verdaderos autónomos y las personas con otra situación laboral que pueda existir en algunos Estados miembros.

Las plataformas digitales de trabajo a las que se refiere la presente propuesta son las que organizan el trabajo en plataformas en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable. El elemento decisivo para la aplicabilidad territorial es, por tanto, el lugar donde se realiza el trabajo en plataformas y no el lugar donde está establecida la plataforma digital o donde se ofrece o se presta el servicio al destinatario.

Artículo 2. Definiciones

Esta disposición define varios términos y conceptos necesarios para interpretar las disposiciones de la Directiva, como «plataforma digital de trabajo», «trabajo en plataformas» y «representante». Distingue entre «personas que realizan trabajo en plataformas», independientemente de su situación laboral, y «trabajadores de plataformas», que mantienen una relación laboral.

Capítulo II. Situación laboral

Artículo 3. Determinación correcta de la situación laboral

Este artículo exige a los Estados miembros que dispongan de procedimientos adecuados para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas de modo que, si están clasificadas erróneamente en la categoría de autónomos (o cualquier otra situación), puedan decidir si se ha de considerar que mantienen una relación laboral —en consonancia con las definiciones nacionales— y, en caso afirmativo, ser reclasificadas como trabajadores. Esto garantizará que los falsos autónomos tengan la posibilidad de acceder a las condiciones de trabajo establecidas en la legislación nacional o de la Unión en consonancia con la situación laboral correcta.

La disposición también aclara que la determinación correcta de la situación laboral debe basarse en el principio de primacía de los hechos, es decir, guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo y la remuneración, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en el trabajo en plataformas, y no por el modo en que se define la relación en el contrato. Cuando exista una relación laboral, los procedimientos establecidos también deben identificar claramente quién debe asumir las obligaciones del empleador.

Artículo 4. Presunción legal

Esta disposición establece la presunción legal de que existe una relación laboral entre la plataforma digital y una persona que realiza trabajo en plataformas si la primera controla determinados elementos de la ejecución del trabajo. Los Estados miembros están obligados a establecer un marco para garantizar que la presunción legal se aplique en todos los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes y que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación, como los servicios de inspección de trabajo o los organismos de protección social, también puedan basarse en dicha presunción.

El artículo define criterios que indican que la plataforma digital controla la ejecución del trabajo. El cumplimiento de dos indicadores, como mínimo, debe dar lugar a la aplicación de la presunción.

Los Estados miembros también están obligados a garantizar la implementación efectiva de la presunción legal a través de medidas de apoyo, como la difusión de información al público, el desarrollo de orientaciones y el refuerzo de los controles y las inspecciones sobre el terreno, que son esenciales para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas.

La disposición también aclara que la presunción legal no debe tener efectos retroactivos, es decir, no debe aplicarse a situaciones de hecho anteriores a la fecha de transposición de la Directiva.

Artículo 5. Posibilidad de refutar la presunción legal

Esta disposición garantiza la posibilidad de refutar la presunción legal en los procedimientos judiciales y administrativos pertinentes, es decir, de demostrar que la relación contractual en cuestión no es de hecho una «relación laboral» en consonancia con la definición vigente en el Estado miembro de que se trate. La carga de la prueba de que no existe relación laboral recaerá en la plataforma digital.

Capítulo III. Gestión algorítmica

Artículo 6. Transparencia y utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones

Esta disposición exige que las plataformas digitales informen a los trabajadores de plataformas sobre el uso y las características clave de los sistemas automatizados de supervisión —que se utilizan para controlar, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas por medios electrónicos— y los sistemas automatizados de toma de decisiones —que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas.

La información que debe facilitarse incluye las categorías de acciones controladas, supervisadas y evaluadas (también por los clientes) y los parámetros principales que dichos sistemas tienen en cuenta para las decisiones automatizadas. El artículo especifica la forma y el momento en que debe facilitarse esta información e indica que esta también debe ponerse a

disposición de las autoridades laborales y de los representantes de los trabajadores de plataformas previa solicitud.

Además, el artículo establece que las plataformas digitales no deben tratar datos personales relativos a los trabajadores de plataformas que no estén intrínsecamente conectados con la ejecución de su contrato ni sean estrictamente necesarios para ese fin. Esto incluye datos sobre conversaciones privadas y sobre el estado de salud, psicológico o emocional del trabajador de plataforma, así como cualquier dato cuando el trabajador no esté ofreciendo o realizando trabajo en plataformas.

Artículo 7. Supervisión humana de sistemas automatizados

Esta disposición exige que las plataformas digitales supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. En particular, las plataformas digitales deberán evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, y garantizar que dichos sistemas no ejerzan en modo alguno presiones indebidas sobre esos trabajadores ni supongan ningún riesgo para su salud física y mental.

El artículo también establece la necesidad de que las plataformas digitales garanticen recursos humanos suficientes para esta vigilancia de los sistemas automatizados. Las personas encargadas de esta tarea por la plataforma digital deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer su función y deben estar protegidas contra consecuencias negativas (como el despido u otras sanciones) en caso de anular las decisiones automatizadas.

Artículo 8. Revisión humana de decisiones importantes

Esta disposición establece el derecho de los trabajadores de plataformas a que la plataforma digital ofrezca explicaciones sobre una decisión adoptada o apoyada por sistemas automatizados que afecte significativamente a sus condiciones de trabajo. A tal fin, la plataforma digital debe ofrecerles la posibilidad de debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos de tales decisiones con una persona de contacto perteneciente a la plataforma.

Además, el artículo exige a las plataformas digitales que justifiquen por escrito cualquier decisión de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, denegarle la remuneración por el trabajo que ha realizado o alterar su situación contractual.

Cuando la explicación obtenida no sea satisfactoria o cuando los trabajadores de plataformas consideren que sus derechos han sido vulnerados, también tienen derecho a solicitar a la plataforma digital que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada en el plazo de una semana. Las plataformas digitales tienen que rectificar la decisión sin demora o, si esto ya no es posible, proporcionar una indemnización adecuada, si la decisión vulnera los derechos del trabajador de plataforma.

Artículo 9. Información y consulta

Esta disposición exige que las plataformas digitales informen y consulten a los representantes de los trabajadores de plataformas o, si no hay tales representantes, a los propios trabajadores sobre las decisiones de gestión algorítmica, por ejemplo si se proponen introducir nuevos sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones, o efectuar cambios sustanciales en dichos sistemas. El objetivo de esta disposición es promover el diálogo social sobre la gestión algorítmica. Dada la complejidad del asunto, los representantes o los trabajadores de plataformas afectados pueden recibir la asistencia de un experto de su elección. Este artículo

se entenderá sin perjuicio de los requisitos vigentes en materia de información y consulta en virtud de la Directiva 2002/14/CE.

Artículo 10. Personas que realizan trabajo en plataformas sin tener relación laboral

Esta disposición garantiza que las disposiciones sobre transparencia, supervisión humana y revisión de los artículos 6, 7 y 8 —que se refieren al tratamiento de datos personales por sistemas automatizados— se apliquen también a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales sin tener contrato de trabajo ni relación laboral, es decir, los verdaderos autónomos. No se incluyen las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo, que son específicas de los trabajadores por cuenta ajena.

Esto se entiende sin perjuicio de las disposiciones del Reglamento sobre las relaciones entre plataformas y empresas (2019/1150). Sus disposiciones prevalecen si abarcan aspectos específicos de la Directiva con respecto a los «usuarios profesionales» autónomos en el sentido del Reglamento. El artículo 8 no se aplica en absoluto a los «usuarios profesionales».

Capítulo IV. Transparencia en el trabajo en plataformas

Artículo 11. Declaración del trabajo en plataformas

Esta disposición aclara que las plataformas digitales que son empleadores deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas ante las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro donde se realiza el trabajo y compartir los datos pertinentes con dichas autoridades, de conformidad con las normas y procedimientos nacionales. Esta aclaración es especialmente pertinente para las plataformas digitales de trabajo que están establecidas en un país distinto de aquel donde se realiza el trabajo en plataformas.

Artículo 12. Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas

Esta disposición exige que las plataformas digitales ofrezcan determinada información a las autoridades laborales, de protección social y otras autoridades pertinentes encargadas de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas. Esta información incluye el número de personas que trabajan con regularidad a través de la plataforma laboral digital de que se trate y su situación contractual o laboral, así como las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales. La información debe actualizarse periódicamente y deben facilitarse más aclaraciones y detalles cuando así se solicite.

Capítulo V. Vías de reparación y cumplimiento efectivo

Artículo 13. Derecho a reparación

Esta disposición exige a los Estados miembros que faciliten el acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y el derecho a reparación y, cuando proceda, una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos establecidos en la Directiva.

Artículo 14. Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas

Esta disposición permite a los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, o a otras entidades jurídicas que tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de esas personas, participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente propuesta. Esas entidades deben tener derecho a actuar en tales procedimientos en nombre o en apoyo de una persona que realiza trabajo en plataformas, con la aprobación de la persona en cuestión, y

también a presentar reclamaciones en nombre de dos o más personas que realizan trabajo en plataformas. Con ello se pretende superar los obstáculos de procedimiento y relacionados con los costes a los que se enfrentan esas personas, en particular cuando se trata de determinar correctamente su situación laboral.

Artículo 15. Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas

Este artículo exige que las plataformas digitales creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y de que sus representantes se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas o por medios igualmente eficaces. El objetivo es garantizar la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se conozcan y se comuniquen, también con miras a defender sus intereses, pese a no disponer de un lugar de trabajo común.

Artículo 16. Acceso a las pruebas

Este artículo garantiza que los órganos jurisdiccionales nacionales u otras autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele las pruebas pertinentes que estén bajo su control durante los procedimientos relativos a reclamaciones sobre la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales. Esto incluye pruebas que contengan información confidencial, como datos pertinentes sobre algoritmos, cuando lo consideren pertinente para la reclamación, siempre que existan medidas eficaces para proteger esa información.

Artículo 17. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Esta disposición exige a los Estados miembros que ofrezcan una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable, por parte de la plataforma laboral digital, a las personas que realicen trabajo en plataformas y que denuncien infracciones de las disposiciones adoptadas de conformidad con la Directiva.

Artículo 18. Protección contra el despido

Si una persona que realiza trabajo en plataformas se considera víctima de despido o un perjuicio equivalente (como la desactivación de su cuenta) por ejercer los derechos establecidos en la Directiva, y puede alegar hechos que lo corroboren, esta disposición hace recaer en la plataforma digital la carga de la prueba de demostrar que el despido o el presunto perjuicio se debe a otras razones objetivas.

Artículo 19. Supervisión y sanciones

Esta disposición aclara que el marco de procedimientos para la aplicación de las normas del RGPD, en particular en lo relativo a los mecanismos de control, cooperación y coherencia, los recursos, las responsabilidades y las sanciones, se aplica a las disposiciones sobre gestión algorítmica que se basan en el artículo 16 del TFUE, y que las autoridades de control de la protección de datos son competentes para supervisar la aplicación de dichas disposiciones, lo que incluye la facultad de imponer multas administrativas.

La disposición exige la cooperación de las autoridades competentes en materia de empleo y protección social y de las autoridades de control de la protección de datos, mediante el intercambio de información pertinente, entre otros medios.

También exige a los Estados miembros que establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por el incumplimiento de las obligaciones de la Directiva, y que se aseguren de que estas se aplican.

Capítulo VI. Disposiciones finales

Artículo 20. Disposiciones más favorables

Esta disposición permite que los Estados miembros proporcionen un nivel de protección de los trabajadores superior al garantizado por la Directiva, al tiempo que impide su uso para rebajar las exigencias de las normas existentes en los mismos ámbitos. Esto se aplica a los autónomos únicamente en la medida en que las normas más favorables sean compatibles con las normas del mercado interior.

Artículo 21. Implementación

Esta disposición determina el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para incorporar la Directiva a su ordenamiento jurídico nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Se ha fijado este período en dos años a partir de la fecha de entrada en vigor. Por otro lado, pone de relieve que los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la implementación de la Directiva, si estos así lo solicitan y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.

Artículo 22. Revisión por la Comisión

Esta es una disposición estándar que obliga a la Comisión a revisar la implementación de la presente Directiva cinco años después de su entrada en vigor y a evaluar la necesidad de revisar y actualizar la Directiva.

Artículos 23 y 24. Entrada en vigor y destinatarios

Estas disposiciones establecen que la Directiva debe entrar en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial* y que sus destinatarios son los Estados miembros.

2021/0414 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), y con su artículo 16, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

Visto el dictamen del Comité de las Regiones[2],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otras cosas, promover el bienestar de sus pueblos y trabajar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social.

(2) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en especial, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «la Carta»). En particular, el artículo 31 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 27 de la Carta protege el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa. El artículo 8 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. El artículo 16 de la Carta garantiza la libertad de empresa.

(3) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017[3], dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación; que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con

---

1 DO C de , p. .

2 DO C de , p. .

3 Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

rapidez a los cambios en el contexto económico; y que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y que debe facilitarse la movilidad profesional. La Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 acogió con satisfacción el Plan de Acción que acompaña al pilar social[4] como orientación para su implementación.

(4) La digitalización está alterando el mundo laboral, mejorando la productividad y aumentando la flexibilidad, al tiempo que conlleva algunos riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo. Las tecnologías basadas en algoritmos, como los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, han permitido la aparición y el crecimiento de plataformas digitales de trabajo.

(5) El trabajo en plataformas es realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes. A través de los algoritmos, las plataformas digitales pueden controlar, en menor o mayor medida —dependiendo de su modelo de negocio—, la ejecución del trabajo, la remuneración y la relación entre sus clientes y las personas que realizan el trabajo. El trabajo en plataformas puede ejecutarse exclusivamente en línea a través de herramientas electrónicas («trabajo en plataformas en línea») o de forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico («trabajo en plataformas *in situ*»). Muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que desarrollan sus actividades y modelos de negocio en varios Estados miembros o a través de las fronteras.

(6) El trabajo en plataformas puede ofrecer oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtener ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o disfrutar de cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas plantea desafíos, ya que puede difuminar los límites entre la relación laboral y la actividad autónoma, así como entre las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores. La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja el acceso a derechos laborales y sociales existentes. También genera desigualdad de condiciones con respecto a las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores y tiene implicaciones para los sistemas de relaciones industriales, la base imponible, y la cobertura y sostenibilidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros. Aunque estos desafíos son más amplios que el trabajo en plataformas, son especialmente profundos y apremiantes en la economía de las plataformas.

(7) Los casos judiciales en varios Estados miembros han puesto de manifiesto la persistencia de la clasificación errónea de la situación laboral en ciertos tipos de trabajo en plataformas, en particular en sectores donde las plataformas digitales ejercen cierto grado de control sobre la remuneración y la ejecución del trabajo. Aunque las plataformas digitales suelen clasificar a las personas que trabajan a través de ellas como autónomos o «contratistas independientes», muchos tribunales han constatado que las plataformas ejercen, de hecho, la dirección y el control sobre esas

[4] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» [COM(2021) 102 final de 4.3.2021].

personas, y a menudo las integran en sus principales actividades empresariales y determinan unilateralmente su nivel de remuneración. Por lo tanto, han reclasificado a los presuntos autónomos como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas. Sin embargo, la jurisprudencia nacional ha dado lugar a resultados diversos, y las plataformas digitales de trabajo han adaptado su modelo de negocio de diversas maneras, aumentando así la falta de seguridad jurídica sobre la situación laboral.

(8) Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones alimentados por algoritmos asumen cada vez con mayor frecuencia funciones que los gestores suelen desempeñar en las empresas, como la asignación de tareas, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la imposición de sanciones. Las plataformas digitales de trabajo utilizan esos sistemas de algoritmos como método estándar para organizar y gestionar el trabajo en plataformas a través de sus infraestructuras. Las personas que realizan trabajo en plataformas y que están sujetas a esa gestión algorítmica a menudo carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos, los datos personales que utilizan y la manera en que su propio comportamiento afecta a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados. Los representantes de los trabajadores y los servicios de inspección de trabajo tampoco tienen acceso a esta información. Además, las personas que realizan trabajo en plataformas con frecuencia desconocen las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no tienen la posibilidad de hablar sobre dichas decisiones con una persona de contacto ni de impugnarlas.

(9) Cuando las plataformas operan en varios Estados miembros o a través de las fronteras, a menudo no está claro dónde se realiza el trabajo en plataformas ni quién lo ejecuta. Además, las autoridades nacionales no tienen fácil acceso a los datos sobre las plataformas digitales, como el número de personas que realizan trabajo en plataformas, su situación laboral o sus condiciones de trabajo. Esto complica la aplicación efectiva de las normas vigentes, por ejemplo en lo que respecta a la legislación laboral y la protección social.

(10) Un conjunto de instrumentos jurídicos establece normas mínimas en materia de condiciones de trabajo y derechos laborales en toda la Unión. Entre ellos figuran, en particular, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo[5], relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[6], sobre el tiempo de trabajo, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[7], relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y otros instrumentos específicos sobre aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo, las trabajadoras embarazadas, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el desplazamiento de trabajadores, y la información y la consulta de los trabajadores. Aunque esos instrumentos proporcionan un nivel de protección a los trabajadores por cuenta ajena, no se aplican a los verdaderos autónomos.

---

5 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 (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

6 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

7 Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

(11) La Recomendación 2019/C 387/01 del Consejo[8] relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia recomienda a los Estados miembros que adopten medidas que garanticen la cobertura formal y efectiva, la adecuación y la transparencia de los regímenes de protección social para todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. En la actualidad, los Estados miembros ofrecen distintos grados de protección social a los trabajadores por cuenta propia.

(12) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo[9] («Reglamento general de protección de datos») garantiza la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y, en particular, establece determinados derechos y obligaciones, así como garantías, relativos al tratamiento lícito, leal y transparente de los datos personales, también en lo que respecta a la toma de decisiones individuales automatizada. El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo[10] fomenta la equidad y la transparencia para los «usuarios profesionales» de servicios de intermediación en línea prestados por operadores de plataformas en línea. La Comisión Europea ha propuesto nueva legislación destinada a establecer normas armonizadas para los proveedores y los usuarios de sistemas de inteligencia artificial[11].

(13) Si bien los actos jurídicos de la Unión existentes o propuestos prevén ciertas salvaguardias generales, los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales requieren algunas medidas específicas adicionales. Con el fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo del trabajo en plataformas de manera sostenible, es necesario que la Unión establezca nuevas normas mínimas para las condiciones de trabajo que permitan hacer frente a esos desafíos. Las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión deben disfrutar de ciertos derechos mínimos destinados a garantizar la correcta determinación de su situación laboral, a promover la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica, y a mejorar la transparencia del trabajo en plataformas digitales, también en situaciones transfronterizas. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica, crear unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

(14) La Comisión ha realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a escala de la Unión en este ámbito adaptando el marco jurídico vigente a la aparición del trabajo en plataformas.

---

8 Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01) (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

9 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

10 Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

11 COM(2021) 206 final de 21.4.2021.

(15) Además, la Comisión mantuvo amplios intercambios con las partes interesadas pertinentes, tales como plataformas digitales de trabajo, asociaciones de personas que realizan trabajo en plataformas, expertos del mundo académico, de los Estados miembros y de organizaciones internacionales, y representantes de la sociedad civil.

(16) La presente Directiva debe aplicarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o 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. Esto debe incluir los casos en que la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas no está clara, a fin de permitir la correcta determinación de esa situación. Las disposiciones sobre gestión algorítmica relacionadas con el tratamiento de datos personales deben aplicarse también a los verdaderos autónomos y a otras personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que no tienen ninguna relación laboral.

(17) La presente Directiva debe aplicarse a todas las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento y del resto de la legislación que les sea aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se lleve a cabo en la Unión. Debe establecerse un conjunto específico de normas obligatorias a escala de la Unión para garantizar unos derechos mínimos sobre las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

(18) Las plataformas digitales de trabajo difieren de otras plataformas en línea en que organizan el trabajo realizado por personas físicas a petición, única o repetida, de la persona destinataria de un servicio prestado por la plataforma. La organización del trabajo realizado por personas físicas debe implicar, como mínimo, un papel importante en la adaptación de la demanda del servicio a la oferta de mano de obra de una persona física que tiene una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y que está disponible para realizar una tarea específica, y puede incluir otras actividades, como la tramitación de pagos. Las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, sin más participación, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. La definición de plataforma digital de trabajo no debe incluir a los proveedores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos, como el alquiler de alojamientos de corta duración. 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.

(19) A fin de luchar contra los falsos autónomos en el trabajo en plataformas digitales y facilitar la determinación correcta de la situación laboral, los Estados miembros deben aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales. El objetivo de estos procedimientos debe ser determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas nacionales teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y, cuando exista dicha relación laboral, garantizar el pleno cumplimiento del Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores, así como de la legislación laboral, los convenios

colectivos y las normas de protección social nacionales. Cuando la situación laboral correcta sea la actividad autónoma o una situación laboral intermedia, según la definición nacional, deben aplicarse los derechos y las obligaciones correspondientes a esa situación.

(20) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador por cuenta ajena[12]. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la implementación de la presente Directiva. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, constituye una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales.

(21) El principio de primacía de los hechos, en el sentido de que la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse principalmente por los hechos relativos a la ejecución efectiva del trabajo, incluida su retribución, y no por la descripción de la relación por las partes, de conformidad con la Recomendación de 2006 sobre la relación de trabajo (n.º 198) de la Organización Internacional del Trabajo, es especialmente pertinente en el caso del trabajo en plataformas digitales, en el que las condiciones contractuales a menudo son fijadas unilateralmente por una de las partes.

(22) Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de los hechos, debe identificarse claramente a la parte que actúa como empleador, y dicha parte debe cumplir todas las obligaciones derivadas de su función como empleador.

(23) El hecho de garantizar la correcta determinación de la situación laboral no debe impedir la mejora de las condiciones de trabajo de los verdaderos autónomos que realizan trabajo en plataformas. Cuando una plataforma digital de trabajo decida, de manera puramente voluntaria o de acuerdo con las personas afectadas, pagar la protección social, el seguro de accidentes u otras formas de seguro, medidas de formación o prestaciones similares a los autónomos que trabajen a través de dicha plataforma, esas prestaciones no deben considerarse elementos determinantes que indiquen la existencia de una relación laboral.

(24) Cuando las plataformas digitales de trabajo controlan determinados elementos de la ejecución del trabajo, actúan como empleadores en una relación laboral. La dirección y el control, o la subordinación jurídica, constituyen un elemento esencial de la definición de relación laboral en los Estados miembros y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Así, las relaciones contractuales en que las plataformas digitales de trabajo ejercen cierto nivel de control sobre determinados elementos de la ejecución del trabajo deben considerarse, en virtud de una presunción legal, relaciones laborales

[12] Sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; de 16 de julio de 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; y auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

entre la plataforma y la persona que realiza el trabajo en plataformas a través de ella. En consecuencia, esa persona debe ser clasificada como trabajador por cuenta ajena con todos los derechos y obligaciones que le corresponden de conformidad con dicha condición, tal como se establece en la legislación, en los convenios colectivos y en la práctica nacionales y de la Unión. La presunción legal debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos y jurídicos pertinentes, y debe beneficiar a la persona que realiza trabajo en plataformas. Las autoridades responsables de verificar el cumplimiento o la aplicación efectiva de la legislación pertinente, como los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social o las autoridades fiscales, también deben poder basarse en esa presunción. Los Estados miembros deben establecer un marco nacional para reducir los litigios y aumentar la seguridad jurídica.

(25) En la Directiva deben incluirse criterios que indiquen si una plataforma digital controla la ejecución del trabajo, con el fin de hacer operativa la presunción legal y de facilitar la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores. Estos criterios deben inspirarse en la jurisprudencia nacional y de la Unión y tener en cuenta los conceptos nacionales de la relación laboral. Los criterios deben incluir elementos concretos que demuestren que la plataforma digital, por ejemplo, determina en la práctica y no se limita a recomendar las condiciones de trabajo, la remuneración o ambas cosas, da instrucciones sobre cómo debe realizarse el trabajo o impide que la persona que lo realiza establezca contactos comerciales con posibles clientes. Para que sea eficaz en la práctica, la aplicación de la presunción se debe activar siempre que se cumplan dos criterios. Al mismo tiempo, los criterios no deben incluir situaciones en que las personas que realizan trabajo en plataformas sean verdaderos autónomos. Los verdaderos autónomos asumen personalmente frente a sus clientes la responsabilidad del modo en que ejecutan el trabajo y de la calidad de sus productos. La libertad de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de rechazar tareas, de recurrir a subcontratistas o sustitutos, o de trabajar para terceros es característica de una auténtica actividad autónoma. Por lo tanto, la restricción *de facto* de esas libertades mediante diversas condiciones o a través de un sistema de sanciones también debe considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. La supervisión estrecha de la ejecución del trabajo o la verificación exhaustiva de la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos, que no consista simplemente en el uso de las opiniones o las calificaciones otorgadas por los destinatarios del servicio, también deben considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. Al mismo tiempo, las plataformas digitales de trabajo deben poder diseñar sus interfaces técnicas de manera que garanticen una buena experiencia para los consumidores. No debe entenderse que las medidas o normas exigidas por ley o que son necesarias para salvaguardar la salud y la seguridad de los destinatarios del servicio controlan la ejecución del trabajo.

(26) La aplicación efectiva de la presunción legal a través de medidas apropiadas, como la difusión de información al público, el desarrollo de orientaciones y el refuerzo de los controles y las inspecciones sobre el terreno, es esencial para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. Estas medidas deben tener en cuenta la situación específica de las empresas emergentes para apoyar el potencial empresarial y las condiciones favorables al crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

(27) En aras de la seguridad jurídica, la presunción legal no debe tener efectos jurídicos retroactivos antes de la fecha de transposición de la presente Directiva y, por tanto, debe aplicarse únicamente al período que comienza a partir de esa fecha, incluso para

las relaciones contractuales celebradas antes y que aún estén vigentes en esa fecha. Por consiguiente, las reclamaciones relativas a la posible existencia de una relación laboral antes de esa fecha, y los derechos y las obligaciones resultantes hasta entonces, deben evaluarse únicamente sobre la base de la legislación nacional y del Derecho de la Unión anteriores a la presente Directiva.

(28) La relación entre una persona que realiza trabajo en plataformas y una plataforma digital de trabajo tal vez no cumpla los requisitos de una relación laboral de conformidad con la definición establecida en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en el Estado miembro correspondiente, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a pesar de que la plataforma digital controle la ejecución del trabajo en un aspecto determinado. Los Estados miembros deben garantizar la posibilidad de refutar la presunción legal en procedimientos judiciales o administrativos, o ambos, si se demuestra, sobre la base de la definición antes mencionada, que la relación en cuestión no es una relación laboral. El traslado de la carga de la prueba a las plataformas digitales se justifica por el hecho de que estas tienen una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la relación, en particular los algoritmos a través de los cuales gestionan sus operaciones. Los procedimientos judiciales y administrativos iniciados por las plataformas digitales para refutar la presunción legal no deben tener un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal. El hecho de que la refutación de la presunción se admita en procedimientos administrativos no debe impedir que esta presunción se aplique en procedimientos judiciales posteriores. Cuando la persona que realiza trabajo en plataformas que sea objeto de la presunción legal intente refutar dicha presunción, la plataforma digital debe estar obligada a prestarle asistencia, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder con respecto a dicha persona. Los Estados miembros deben proporcionar las orientaciones necesarias en relación con los procedimientos destinados a refutar la presunción legal.

(29) Si bien el Reglamento (UE) 2016/679 establece el marco general para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, es necesario establecer normas que aborden las preocupaciones específicas para el tratamiento de datos personales en el contexto del trabajo en plataformas digitales. La presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679. En este contexto, los términos relativos a la protección de datos personales en la presente Directiva deben entenderse a la luz de las definiciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/679.

(30) Además de los derechos y obligaciones previstos en la presente Directiva, seguirán siendo de aplicación los derechos y obligaciones establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679 cuando se proceda al tratamiento de datos personales. Los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los responsables del tratamiento garanticen la transparencia para los interesados en relación con la recogida y el tratamiento de datos personales. Además, el artículo 22, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679 establece que el derecho de las personas interesadas a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en ellas o las afecte significativamente de modo similar, sin perjuicio de las excepciones previstas en el apartado 2 de dicho artículo. Esas obligaciones se aplican también a las plataformas digitales de trabajo.

(31) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los artículos 13, 14, 15 y 22 del Reglamento (UE) 2016/679, con excepción del artículo 13, apartado 2, letra f), del artículo 14, apartado 2, letra g), y del artículo 15, apartado 1, letra h), en relación con los cuales el artículo 6 de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas, como la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

(32) Las plataformas digitales de trabajo deben estar sujetas a obligaciones de transparencia en relación con los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones que se utilizan para controlar, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo por medios electrónicos; y con los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo, como el acceso de las personas que realizan trabajo en plataformas a las tareas asignadas, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, la promoción y la situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta, de esas personas. Además de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, también debe facilitarse información relativa a esos sistemas cuando las decisiones no se basen únicamente en un tratamiento automatizado, siempre que estén apoyadas por sistemas automatizados. También debe especificarse qué tipo de información debe facilitarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con esos sistemas automatizados, junto con la forma y el momento en que debe facilitarse. La obligación del responsable del tratamiento, en virtud de los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679, de facilitar a las personas interesadas determinada información en relación con el tratamiento de sus datos personales, así como el acceso a dichos datos, debe seguir aplicándose en el contexto del trabajo en plataformas digitales. Asimismo debe facilitarse información sobre los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas y a las autoridades laborales nacionales, previa petición, a fin de permitirles que ejerzan sus funciones.

(33) No debe exigirse a las plataformas digitales de trabajo que divulguen el funcionamiento detallado de sus sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, como sus algoritmos, ni otros datos detallados que contengan secretos comerciales o estén protegidos por derechos de propiedad intelectual e industrial. No obstante, estas consideraciones no deben tener como resultado la negativa a proporcionar toda la información exigida por la presente Directiva.

(34) Los artículos 5 y 6 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los datos personales sean tratados de forma lícita, leal y transparente. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo no deben estar autorizadas a tratar datos personales relativos a personas que realizan trabajo en plataformas que no estén conectados intrínsecamente con la ejecución del contrato entre esas personas y la plataforma digital, ni sean estrictamente necesarios a ese fin. El artículo 6, apartado 5, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

(35) Las plataformas digitales de trabajo hacen un amplio uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones al gestionar sus recursos humanos. La supervisión por medios electrónicos puede ser intrusiva y las decisiones adoptadas o apoyadas por esos sistemas afectan directamente a las personas que realizan trabajo en plataformas,

que tal vez no tengan ningún contacto directo con gestores o supervisores humanos. Por tanto, las plataformas digitales deben supervisar y evaluar periódicamente el impacto que tienen las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo. Las plataformas digitales deben garantizar recursos humanos suficientes a este fin. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función y deben estar protegidas contra el despido, medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas. Además de las obligaciones del artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679, el artículo 7, apartados 1 y 3, de la presente Directiva establecen obligaciones claras para las plataformas digitales de trabajo en relación con la supervisión humana del impacto de toda decisión adoptada o apoyada por sistemas automatizados, que se aplican como normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

(36) El artículo 22, apartado 3, del Reglamento (UE) 2016/679 exige a los responsables del tratamiento que adopten las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de las personas interesadas en los casos en que estén sujetas a decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado. Esa disposición exige, como mínimo, el derecho de la persona interesada a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Esos requisitos se aplican también a las plataformas digitales de trabajo. El artículo 8, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

(37) En ese contexto, las personas que realizan trabajo en plataformas deben tener derecho a obtener una explicación de la plataforma digital sobre una decisión, la falta de una decisión o un conjunto de decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados que afecten significativamente a sus condiciones de trabajo. A tal fin, la plataforma digital debe ofrecerles la posibilidad de debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos de tales decisiones con una persona de contacto perteneciente a la plataforma. Además, las plataformas digitales de trabajo deben proporcionar a la persona que realiza trabajo en plataformas una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión de restringir, suspender o cancelar su cuenta, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por esa persona, o cualquier decisión que afecte a la situación contractual de esta, ya que es probable que tales decisiones tengan efectos negativos importantes para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular para sus posibles ingresos. Cuando la explicación o los motivos obtenidos no sean satisfactorios o cuando las personas que realizan trabajo en plataformas consideren que sus derechos han sido vulnerados, también deben tener derecho a solicitar a la plataforma digital que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada en un plazo razonable. Cuando tales decisiones vulneren los derechos de esas personas, como los derechos laborales o el derecho a la no discriminación, la plataforma digital debe rectificarlas sin demora o, cuando ello no sea posible, debe proporcionar una indemnización adecuada.

(38) La Directiva 89/391/CEE del Consejo[13] introduce medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluida la obligación de los empresarios de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Dado que los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones pueden tener un impacto significativo sobre la salud física y mental de las personas que realizan trabajo en plataformas, las plataformas digitales deben evaluar esos riesgos, valorar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para abordarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas.

(39) La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[14] establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Unión. La introducción de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones por parte de las plataformas digitales de trabajo, o los cambios sustanciales en el uso de esos sistemas, tienen repercusiones directas para la organización del trabajo y las condiciones de trabajo individuales de los trabajadores de plataformas. Se necesitan medidas adicionales para garantizar que las plataformas digitales informen y consulten a sus trabajadores o a los representantes de estos antes de tomar tales decisiones, al nivel adecuado y, dada la complejidad técnica de los sistemas de gestión algorítmica, con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas o sus representantes de manera concertada cuando sea necesario.

(40) Las personas que no tienen ninguna relación laboral son una parte significativa de las personas que realizan trabajo en plataformas. El impacto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales sobre sus condiciones de trabajo y oportunidades de ingresos es similar al que ejercen sobre los trabajadores de plataformas. Por consiguiente, los derechos establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de la presente Directiva relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica, a saber, los relativos a la transparencia de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, las restricciones al tratamiento o la recogida de datos personales, y la supervisión y revisión humanas de decisiones importantes, deben aplicarse también a las personas de la Unión que realicen trabajo en plataformas y que no tengan contrato de trabajo ni relación laboral. No se les deben aplicar ni los derechos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo ni los relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión. El Reglamento (UE) 2019/1150 establece salvaguardias en materia de equidad y transparencia para los autónomos que realizan trabajo en plataformas, siempre que se consideren usuarios profesionales en el sentido de dicho Reglamento. Cuando esas garantías entren en conflicto con elementos de derechos y obligaciones específicos establecidos en la presente Directiva, las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 deben prevalecer con respecto a los usuarios profesionales.

---

13 Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

14 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

(41) Con el fin de garantizar que las plataformas digitales cumplen la legislación y la normativa laboral, las obligaciones en materia de cotizaciones a la seguridad social, la coordinación de la seguridad social y otras normas pertinentes, en particular si están establecidas en un país distinto del Estado miembro donde el trabajador de plataforma realiza su trabajo, deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro donde este se realice, de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos en la legislación del Estado miembro en cuestión.

(42) La información sobre el número de personas que realizan trabajo en plataformas de manera habitual a través de plataformas digitales de trabajo, su situación contractual o laboral y las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales es esencial para ayudar a los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social y otras autoridades pertinentes a determinar correctamente la situación laboral de esas personas y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como para ayudar a los representantes de esas personas en el ejercicio de sus funciones representativas, y, por tanto, debe ser accesible para ellos. Tales autoridades y representantes también deben tener derecho a solicitar a las plataformas digitales de trabajo aclaraciones y detalles adicionales, como datos básicos sobre las condiciones laborales en relación con el tiempo de trabajo y la remuneración.

(43) Se ha desarrollado un amplio sistema de disposiciones de ejecución del acervo social de la Unión, cuyos elementos deben aplicarse a la presente Directiva a fin de garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. En particular, habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, las personas que realizan trabajo en plataformas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizada la relación laboral u otra relación contractual que dé lugar a una supuesta vulneración de los derechos con arreglo a la presente Directiva.

(44) Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas deben tener la posibilidad de representar a una o varias de esas personas en cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. La presentación de reclamaciones en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas es una manera de facilitar los procedimientos que, de otro modo, no se habrían iniciado debido a barreras de procedimiento y financieras o al temor a represalias.

(45) El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la falta de un lugar de trabajo común donde los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre ellos y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es necesario crear canales de comunicación digitales, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o a través de medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de supervisarlas.

(46) En los procedimientos administrativos o judiciales acerca de la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los elementos relativos a la organización del trabajo que permiten establecer la situación

laboral y, en particular, si la plataforma digital controla determinados elementos de la ejecución del trabajo, pueden estar en posesión de las plataformas y no ser fácilmente accesibles para las personas que realizan trabajo en ellas ni para las autoridades competentes. Por consiguiente, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes nacionales deben poder ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, incluida información confidencial, con sujeción a medidas efectivas para proteger dicha información.

(47) Puesto que el artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y el artículo 8 de la presente Directiva establecen normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales para garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679, y que el artículo 10 de la presente Directiva aplica dichas garantías también en el caso de personas sin contrato de trabajo o sin relación laboral, las autoridades nacionales de control a que se refiere el artículo 51 del Reglamento (UE) 2016/679 deben ser competentes para supervisar la aplicación de dichas garantías. Los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679 deben aplicarse en términos del marco de procedimiento para el cumplimiento efectivo de dichas garantías, en particular en lo relativo a los mecanismos de control, cooperación y coherencia, los recursos, las responsabilidades y las sanciones, incluida la competencia para imponer multas administrativas hasta el importe máximo indicado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.

(48) Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados en el contexto del trabajo en plataformas implican el tratamiento de datos personales y afectan a las condiciones de trabajo y los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas. Por lo tanto, plantean cuestiones relativas a la legislación en materia de protección de datos, así como a la legislación laboral y de protección social. Así, las autoridades de control de la protección de datos y las autoridades competentes en materia de empleo y protección social pertinentes deben cooperar en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva mediante el intercambio de información pertinente, entre otros medios, sin perjuicio de la independencia de las autoridades de control de la protección de datos.

(49) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos comunes, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(50) La presente Directiva establece requisitos mínimos, por lo que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores de plataformas. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión o nacional en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la presente Directiva.

(51) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Los Estados miembros deben evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en las empresas emergentes y en las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa. Los Estados miembros también deben publicar los resultados de esas evaluaciones.

(52) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la implementación de la presente Directiva, si estos lo piden de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de dicha Directiva. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con su legislación y sus prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales, y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la implementación de las disposiciones de la presente Directiva.

(53) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos[15], en casos justificados, los Estados miembros se comprometen a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición uno o varios documentos que expliquen la relación entre los componentes de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de tales documentos está justificada.

(54) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42, apartado 1, del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo[16], emitió su dictamen el XX XXXX[17].

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. El objetivo de la presente Directiva es mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y mejorando la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones

---

15 DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

16 Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

17 …

transfronterizas, con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

   De conformidad con el artículo 10, los derechos establecidos en la presente Directiva relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica se aplican también a toda persona que realiza trabajo en plataformas en la Unión sin tener un contrato de trabajo o una relación laboral.

3. La presente Directiva se aplica a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

   1) «plataforma digital de trabajo»: toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial 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 servicio;

      c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado;

   2) «trabajo en plataformas»: todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona y el destinatario del servicio;

   3) «persona que realiza trabajo en plataformas»: toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la designación contractual de la relación entre esa persona y la plataforma digital de trabajo por las partes implicadas;

   4) «trabajador de plataforma»: toda persona que realiza trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estado miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;

   5) «representantes»: las organizaciones o los representantes de los trabajadores, o ambos, establecidos por la legislación o las prácticas nacionales;

6) «microempresas, o pequeñas o medianas empresas»: microempresas, y pequeñas y medianas empresas, tal como se definen en el anexo de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión[18].

2. La definición de plataformas digital de trabajo establecida en el apartado 1, punto 1), no incluirá a los proveedores de un servicio cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos. Se limitará a los proveedores de un servicio en el que la organización del trabajo realizado por la persona no constituya un componente meramente secundario y accesorio.

CAPÍTULO II

SITUACIÓN LABORAL

Artículo 3

Determinación correcta de la situación laboral

1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y garantizando que gozan de los derechos derivados del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, teniendo en cuenta el uso de algoritmos 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 partes implicadas. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de hechos, deberá identificarse claramente la parte que asume las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales.

Artículo 4

Presunción legal

1. Se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo que controla, en el sentido del apartado 2, la ejecución del trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral. A tal efecto, los Estados miembros establecerán un marco de medidas, de conformidad con sus ordenamientos jurídicos y judiciales nacionales.

   La presunción legal se aplicará en todos los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes. Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente podrán basarse en esa presunción.

[18] Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas [C(2003) 1422] (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

2. Se entenderá que el control de la ejecución del trabajo en el sentido del apartado 1 cumple al menos dos de las siguientes condiciones:

a) determina efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;

b) exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

c) supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;

d) restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

e) restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

3. Los Estados miembros adoptarán medidas de apoyo para garantizar la aplicación efectiva de la presunción legal a que se refiere el apartado 1, al tiempo que tienen en cuenta el impacto en las empresas emergentes, evitan aplicar dicha presunción a los verdaderos autónomos y apoyan el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo. En particular:

a) garantizarán que la información sobre la aplicación de la presunción legal se ponga a disposición pública de forma clara, exhaustiva y fácilmente accesible;

b) desarrollarán orientaciones para que las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, incluidos los procedimientos para refutarla de conformidad con el artículo 5;

c) desarrollarán orientaciones para que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación se centren activamente en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa y persigan dichas plataformas;

d) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno realizados por los servicios de inspecciones de trabajo o los organismos responsables de la aplicación de la legislación laboral, garantizando que dichos controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios.

4. Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes de la fecha establecida en el artículo 21, apartado 1, y que aún estén vigentes en esa fecha, la presunción legal a que se refiere el apartado 1 solo se aplicará al período que comience a partir de esa fecha.

Artículo 5

Posibilidad de refutar la presunción legal

Los Estados miembros garantizarán que cualquiera de las partes tenga la posibilidad de refutar la presunción legal a que se refiere el artículo 4 en procedimientos judiciales o administrativos, o ambos.

Cuando la plataforma digital de trabajo alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la carga de la prueba recaerá en la plataforma digital de trabajo. Estos procedimientos no tendrán un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal.

Cuando la persona que realiza el trabajo en plataformas alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la plataforma digital de trabajo deberá contribuir a la adecuada resolución del procedimiento, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder.

CAPÍTULO III

GESTIÓN ALGORÍTMICA

Artículo 6

Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones

1. Sin perjuicio de las obligaciones y los derechos de las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas en virtud de la Directiva (UE) 2019/1152, los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a los trabajadores de plataformas sobre:

   a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;

   b) los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

2. La información a que se refiere el apartado 1 comprenderá:

   a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de supervisión:

      i) que tales sistemas estén en uso o en proceso de introducción;

      ii) las categorías de acciones controladas, supervisadas o evaluadas por tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario del servicio;

   b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:

      i) que tales sistemas estén en uso o en proceso de introducción;

      ii) las categorías de decisiones adoptadas o apoyadas por tales sistemas;

      iii) los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluida la forma en que los datos personales o

el comportamiento del trabajador de plataforma influyen en las decisiones;

iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, o de cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o que tenga efectos similares.

3. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la información a que se refiere el apartado 2 en forma de un documento que podrá estar en formato electrónico. Facilitarán dicha información a más tardar el primer día de trabajo, así como en caso de cambios sustanciales y en cualquier momento a petición de los trabajadores de plataformas. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

4. Las plataformas digitales de trabajo pondrán la información a que se refiere el apartado 2 a disposición de los representantes de los trabajadores de plataformas y de las autoridades laborales nacionales cuando así lo soliciten.

5. Las plataformas digitales de trabajo no tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador de plataforma y la plataforma digital de trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello. En particular:

a) no tratarán ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de plataforma;

b) no tratarán ningún dato personal relacionado con la salud del trabajador de plataforma, excepto en los casos a que se refiere el artículo 9, apartado 2, letras b) a j), del Reglamento (UE) 2016/679;

c) no tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas;

d) no recogerán datos personales cuando el trabajador de plataforma no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas.

Artículo 7

Supervisión humana de los sistemas automatizados

1. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE del Consejo y en las directivas conexas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, las plataformas digitales de trabajo:

a) evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales;

b) evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;

c) introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.

No utilizarán sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.

3. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que garanticen recursos humanos suficientes para supervisar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de conformidad con el presente artículo. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital de trabajo tendrán la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función. Gozarán de protección contra el despido, las medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas.

Artículo 8

Revisión humana de decisiones importantes

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores de plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente a las condiciones laborales del trabajador de plataforma, tal como se contempla en el artículo 6, apartado 1, letra b). En particular, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a los trabajadores de plataformas acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

   Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán al trabajador de plataforma una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de plataforma, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o cualquier decisión con efectos similares.

2. Cuando los trabajadores de plataformas no estén satisfechos con la explicación o la declaración escrita sobre los motivos obtenida, o cuando consideren que la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnera sus derechos, tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise dicha decisión. La plataforma digital de trabajo responderá a esa solicitud facilitando al trabajador de plataforma una respuesta motivada sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.

   Por lo que se refiere a las plataformas digitales de trabajo que sean microempresas, o pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán disponer que el plazo de respuesta a que se refiere el párrafo primero se amplíe a dos semanas.

3. Cuando la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnere los derechos de los trabajadores de plataformas, la plataforma digital de trabajo rectificará dicha decisión sin demora o, cuando no sea posible tal rectificación, ofrecerá una indemnización adecuada.

4. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de los procedimientos de despido establecidos en las legislaciones nacionales.

Artículo 9

Información y consulta

1. Sin perjuicio de los derechos y obligaciones derivados de la Directiva 2002/14/CE, los Estados miembros garantizarán la información y consulta por parte de las plataformas digitales de trabajo de los representantes de los trabajadores de plataformas o, en caso de que no tengan tales representantes, de los trabajadores de plataformas afectados, sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1, o a cambios sustanciales en el uso de estos, de conformidad con el presente artículo.

2. A efectos del presente artículo, se aplicarán las definiciones de «información» y de «consulta» establecidas en el artículo 2, letras f) y g), de la Directiva 2002/14/CE. Se aplicarán en consecuencia las normas establecidas en el artículo 4, apartados 1, 3 y 4, el artículo 6 y el artículo 7 de la Directiva 2002/14/CE.

3. Los representantes de los trabajadores de plataformas o los propios trabajadores de plataformas afectados podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo cuente con más de quinientos trabajadores de plataformas en un Estado miembro, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados.

Artículo 10

Personas que realizan trabajo en plataformas sin tener relación laboral

1. El artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y el artículo 8 se aplicarán también a las personas que realizan trabajo en plataformas sin tener contrato de trabajo ni relación laboral.

2. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2019/1150. Si las disposiciones de la presente Directiva entran en conflicto con alguna disposición del Reglamento (UE) 2019/1150 con respecto a los usuarios profesionales en el sentido de dicho Reglamento, lo dispuesto en dicho Reglamento prevalecerá y se aplicará a tales usuarios. El artículo 8 de la presente Directiva no se aplicará a los usuarios profesionales en el sentido del Reglamento (UE) 2019/1150.

CAPÍTULO IV

TRANSPARENCIA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Artículo 11

Declaración del trabajo en plataformas

Sin perjuicio de lo dispuesto en los Reglamentos (CE) n.º 883/2004[19] y (CE) n.º 987/2009[20] del Parlamento Europeo y del Consejo, los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que sean empleadores que declaren el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro en que se realice el trabajo y que compartan los datos pertinentes con dichas autoridades, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en la legislación de los Estados miembros de que se trate.

Artículo 12

Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas

1. Cuando las autoridades competentes en materia de empleo y de protección social y otras autoridades pertinentes ejerzan sus funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, y cuando los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas ejerzan sus funciones representativas, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo pongan a su disposición la siguiente información:

   a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo en cuestión y su situación contractual o laboral;

   b) las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales, siempre que dichas condiciones estén determinadas unilateralmente por la plataforma digital de trabajo y se apliquen a un gran número de relaciones contractuales.

2. La información se facilitará para cada Estado miembro donde haya personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate. La información se actualizará al menos cada seis meses y, por lo que se refiere al apartado 1, letra b), cada vez que se modifiquen las condiciones generales.

3. Las autoridades competentes en materia de empleo y de protección social y otras autoridades pertinentes, así como los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, tendrán derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquiera de los datos facilitados. Las plataformas digitales de trabajo responderán a tal solicitud en un plazo razonable mediante una respuesta motivada.

---

19 Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

20 Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

4. Por lo que respecta a las plataformas digitales de trabajo que sean microempresas, o pequeñas o medianas empresas, los Estados miembros podrán disponer que la periodicidad para actualizar la información de conformidad con el apartado 2 se reduzca a una vez al año.

CAPÍTULO V

VÍAS DE REPARACIÓN Y CUMPLIMIENTO EFECTIVO

Artículo 13

Derecho a reparación

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 79 y 82 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros velarán por que las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas cuyo empleo u otra relación contractual haya finalizado, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la presente Directiva.

Artículo 14

Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros velarán por que los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas u otras entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos por la legislación o la práctica nacional, tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. Tales representantes o entidades podrán actuar en nombre o en apoyo de una persona que realiza trabajo en plataformas en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivados de la presente Directiva, con la aprobación de dicha persona.
2. Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas también tendrán derecho a actuar en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas, con la aprobación de dichas personas.

Artículo 15

Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, al tiempo que se cumplen las obligaciones derivadas del Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de supervisarlos.

Artículo 16

Acceso a las pruebas

1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos relativos a una reclamación sobre la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control.

2. Los Estados miembros garantizarán que los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la reclamación. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla.

3. El presente artículo no impedirá a los Estados miembros mantener o introducir normas más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas.

Artículo 17

Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas que las representan, contra cualquier trato desfavorable por parte de la plataforma digital de trabajo o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

Artículo 18

Protección contra el despido

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente de personas que realizan trabajo en plataformas, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

2. Las personas que realizan trabajo en plataformas que consideren que han sido despedidas, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva, podrán pedir a la plataforma digital de trabajo que proporcione las razones debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. La plataforma digital de trabajo proporcionará dichas razones por escrito.

3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando las personas que realizan trabajo 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 o esas medidas equivalentes, corresponda a la plataforma digital de trabajo demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en razones distintas de las mencionadas en el apartado 1.

4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a las personas que realizan trabajo en plataformas.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 19

Supervisión y sanciones

1. Las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 también serán responsables de supervisar la aplicación del artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y los artículos 8 y 10 de la presente Directiva, de conformidad con las disposiciones pertinentes de los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679. Serán competentes para imponer multas administrativas hasta el importe máximo mencionado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.

2. Las autoridades a que se refiere el apartado 1 y las autoridades nacionales competentes en materia de empleo y protección social cooperarán, cuando proceda, en la garantía de cumplimiento de la presente Directiva, dentro del ámbito de sus competencias respectivas, en particular cuando surjan cuestiones sobre el impacto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en las condiciones laborales o en los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas. A tal fin, las mencionadas autoridades intercambiarán entre ellas la información pertinente, incluida la obtenida en el contexto de inspecciones o investigaciones, bien previa solicitud, bien por propia iniciativa.

3. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de las disposiciones de la presente Directiva distintas de las contempladas en el apartado 1 o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más

favorables para los trabajadores de plataformas, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores de plataformas, en consonancia con los objetivos de la presente Directiva. Por lo que se refiere a las personas que realizan trabajo en plataformas que no mantienen una relación laboral, el presente apartado solo se aplicará en la medida en que tales normas nacionales sean compatibles con las normas sobre el funcionamiento del mercado interior.

3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a las personas que realizan trabajo en plataformas por otros actos jurídicos de la Unión.

Artículo 21

Transposición e implementación

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el [2 años después de su entrada en vigor]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

   Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

3. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y práctica nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

4. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva.

Artículo 22

Revisión por la Comisión

A más tardar el [5 años después de la entrada en vigor], la Comisión, tras consultar a los Estados miembros, a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y a las principales partes interesadas, y teniendo en cuenta el impacto en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, revisará la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas.

Artículo 23

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 24

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
El Presidente / La Presidenta	*El Presidente / La Presidenta*