



Bruselas, 7 de diciembre de 2022  
(OR. en)

---

---

**Expediente interinstitucional:  
2021/0414(COD)**

---

---

15338/1/22  
REV 1

SOC 654  
EMPL 453  
MI 875  
DATAPROTECT 338  
CODEC 1859

#### **NOTA**

---

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales <i>- Orientación general</i>

---

#### **I. INTRODUCCIÓN**

El 9 de diciembre de 2021, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales<sup>1</sup>. La propuesta pretende:

- 1) mejorar las condiciones de trabajo de las personas que realizan trabajo en plataformas facilitando la correcta determinación de su situación laboral mediante una presunción legal refutable (capítulo II),

---

<sup>1</sup> ST 14450/21.

- 2) mejorar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas mejorando la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones (capítulo III),
- 3) mejorar la transparencia del trabajo en plataformas (capítulo IV) y establecer determinadas vías de recurso y medidas de ejecución (capítulo V).

Con arreglo a las bases jurídicas pertinentes, es decir, el artículo 153, apartado 2, del TFUE, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), y el artículo 16, apartado 2, del TFUE, el Consejo debe pronunciarse por mayoría cualificada, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición en primera lectura. El calendario actual del Parlamento Europeo prevé la aprobación del informe del ponente el 12 de diciembre de 2022 por la Comisión EMPL, seguida de la aprobación en el Pleno de enero.

El Comité Económico y Social adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 23 de marzo de 2022<sup>2</sup>.

El Comité de las Regiones adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 30 de junio de 2022<sup>3</sup>.

El Supervisor Europeo de Protección de Datos presentó sus observaciones formales el 2 de febrero de 2022<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> ST 11378/22.

<sup>3</sup> ST 11328/22.

<sup>4</sup> ST 5966/22.

## II. DEBATES DURANTE LA PRESIDENCIA CHECA

Los trabajos de la Presidencia checa del Consejo se han basado en los progresos realizados durante las Presidencias eslovena y francesa, tal como se indica en el informe de situación presentado al Consejo EPSCO en junio de este año<sup>5</sup>.

La Presidencia checa ha celebrado cinco reuniones del Grupo «Cuestiones Sociales» para examinar la propuesta. Las preocupaciones de los Estados miembros se trataron en cinco textos transaccionales sucesivos de la Presidencia<sup>6</sup>. El Coreper examinó los textos los días 23 y 30 de noviembre y 7 de diciembre de 2022.

El intenso trabajo se centró en encontrar soluciones transaccionales para dar cabida a las diversas preocupaciones planteadas por las delegaciones, con el fin de lograr un equilibrio adecuado en el texto y recabar el apoyo de una amplia mayoría de Estados miembros. En términos generales, la Presidencia ha seguido el siguiente planteamiento:

- 1) Basándose en el trabajo realizado por la Presidencia francesa en relación con la doble base jurídica, la Presidencia checa ha definido y aclarado la cuestión del ámbito de aplicación a las personas en todo el texto, distinguiendo entre dos categorías de personas. La primera categoría se refiere a las personas que mantienen una relación laboral, es decir, los trabajadores de plataformas digitales, y se rige por el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE y el artículo 153, apartado 2, letra b). La segunda categoría, es decir, las personas que realizan trabajo en plataformas, se refiere tanto a las personas que mantienen una relación laboral como a los trabajadores autónomos, y se rige por el artículo 16 del TFUE.

---

<sup>5</sup> ST 9227/1/22.

<sup>6</sup> ST 11593/22, ST 13303/22, ST 13830/22, ST 14514/22 y ST 14990/22.

- 2) Plenamente consciente del papel central que juega la presunción legal en la propuesta, la Presidencia se ha esforzado por hallar un equilibrio entre la respuesta a las preocupaciones de los Estados miembros, que temían que demasiados verdaderos trabajadores autónomos cayeran bajo la presunción legal, y la salvaguardia de la función de la presunción de facilitar la correcta clasificación de los falsos trabajadores autónomos.

Las principales cuestiones debatidas en el Grupo «Cuestiones Sociales» se resumen en el documento 14514/22, y las principales cuestiones debatidas en el Coreper del 23 de noviembre de 2022 figuran en el documento 14990/22.

### **III. TEXTO TRANSACCIONAL DE LA PRESIDENCIA.**

La Presidencia está convencida de que el texto que figura en el anexo constituye una respuesta equilibrada a las peticiones discrepantes de los Estados miembros y representa el punto intermedio entre las delegaciones. El texto corresponde en gran medida al que se presentó al Coreper el 30 de noviembre como documento 14990/22. La presente versión revisada recoge algunos pocos cambios que se introdujeron después de la reunión del Coreper del 7 de diciembre de 2022. El texto nuevo de esta versión revisada se señala en ***negrita y cursiva***, y las supresiones se indican mediante el signo *[...]*.

Las principales modificaciones con respecto a la propuesta de la Comisión se exponen a continuación:

## ***Capítulo I: Ámbito de aplicación y objeto***

Siguiendo la senda elegida durante la Presidencia francesa para introducir una distinción clara entre las dos bases jurídicas, la Presidencia checa siguió esforzándose por diferenciar entre las disposiciones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas (sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE –condiciones de trabajo) y las relacionadas con la mejora de la protección de los datos personales tanto de los trabajadores por cuenta ajena como de los trabajadores autónomos, es decir, las *personas que realizan trabajo en plataformas* (sobre la base del artículo 16 del TFUE).

La Presidencia ha precisado en mayor medida el ámbito de aplicación de la Directiva añadiendo un criterio adicional a la definición de plataforma digital de trabajo con el fin de incluir únicamente a las plataformas que prestan sus servicios sirviéndose de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones. El objetivo es excluir del ámbito de aplicación a aquellas empresas, en su mayoría microempresas y pymes, que solo utilizan medios electrónicos muy básicos, como un sitio web, para llevar a cabo su actividad.

Con el fin de abordar el hecho, comunicado por las delegaciones, de que algunas plataformas digitales de trabajo intentan evitar la aplicación de la legislación y la jurisdicción nacionales contratando a personas que realizan trabajo en plataformas a través de intermediarios, la Presidencia ha añadido una disposición sobre los intermediarios. Habida cuenta de las diferentes formas de subcontratación e intermediación, junto con la agilidad de las plataformas digitales de trabajo para adaptarse a un entorno normativo cambiante, esta disposición obliga a los Estados miembros a garantizar el mismo nivel de protección también en caso de intermediación, y les deja la elección de las medidas adecuadas. Entre dichas medidas podrá figurar el establecimiento de sistemas de responsabilidad conjunta, si procede.

## ***Capítulo II: Presunción legal***

En respuesta a la petición de las delegaciones de que se aclare el funcionamiento de la presunción legal y su refutación, la Presidencia ha reestructurado el capítulo II, manteniendo la mayor parte del texto inicial de la Comisión. El nuevo texto establece las condiciones materiales para la aplicación de la presunción legal en el artículo 4, los aspectos procesales, incluida su refutación, en el artículo 4 *bis* y las medidas de apoyo que deben adoptar los Estados miembros en el artículo 4 *ter*.

### *Criterios para activar la presunción*

En cuanto a las condiciones materiales de la presunción legal, la Presidencia ha respondido al deseo de las delegaciones de que los criterios sean más claros y fáciles de aplicar. Por lo tanto, se han llevado a cabo algunos pequeños ajustes de redacción de estos, y los diferentes elementos contenidos en una lista abierta del antiguo criterio d) del artículo 4 se han dividido en tres criterios diferenciados, aumentando así el número de criterios de cinco a siete. En consecuencia, el número de criterios que deben cumplirse para activar la presunción se ha cambiado de dos a tres.

Se ha aclarado además (trasladando el texto del considerando 25 a la parte dispositiva) que no se considerará que la plataforma cumple un criterio si solo actúa para cumplir una obligación legal, incluida una obligación derivada de convenios colectivos.

### *Aplicación de la presunción y su refutación*

La presunción se aplicará en todos los procedimientos pertinentes en los que esté en juego la situación laboral. En estos procedimientos en los que se aplica la presunción legal es en los que la refutación debe ser posible, basándose en la definición de una relación laboral en la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica en vigor, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Si bien la presunción debe aplicarse de la forma más amplia posible, la Directiva tiene en cuenta que los tipos de procedimientos y la definición de «trabajador» varían en las distintas ramas del Derecho. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, la presunción legal no se aplicará en los procedimientos fiscales, penales y sociales. Al mismo tiempo, la Directiva no impide que los Estados miembros amplíen los efectos jurídicos de una decisión de reclasificación adoptada sobre la base de la aplicación de la presunción a cualquier otro ámbito del Derecho y en cualquier otro procedimiento.

### *Discrecionalidad de las autoridades de control del cumplimiento*

Para evitar una carga administrativa innecesaria y una sobrecarga, que apartaría a las autoridades de ejecución del cumplimiento de sus demás obligaciones, las autoridades de ejecución tienen la facultad discrecional de aplicar la presunción legal, siempre que se cumpla la doble condición de que actúen de oficio y sea evidente que una refutación tendría éxito.

### *Efecto suspensivo*

Aunque los efectos de una decisión basada en la aplicación de la presunción legal no deben retrasarse mediante la puesta en marcha de procedimientos judiciales o de recurso, la Presidencia había de tener en cuenta que una disposición que excluya un efecto suspensivo en los procedimientos de recurso constituiría una gran interferencia con el Derecho procesal nacional y plantearía dificultades considerables en su aplicación. Por lo tanto, el artículo 4 *bis*, apartado 5, ha pasado a ser una cláusula optativa.

### ***Capítulo III: Supervisión automatizada o toma de decisiones***

El segundo elemento de la propuesta es la protección de los datos personales de las personas que trabajan en plataformas y que están sujetas al uso de sistemas automatizados de control o de toma de decisiones por parte de la plataforma digital de trabajo. Los sistemas automatizados de control y los sistemas automatizados de toma de decisiones se definen en el artículo 2.

Se han racionalizado los artículos 6 a 8, que establecen normas para la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas, y se ha mejorado su estructura. A tal efecto, la Presidencia ha modificado en particular el antiguo artículo 6, apartado 5, y lo ha trasladado a un nuevo artículo 5 *bis*. La disposición es ahora más sencilla y prohíbe el tratamiento de determinados tipos de datos personales mediante la supervisión o la toma de decisiones automatizadas. Por lo tanto, prevé un nivel de protección más elevado que el establecido en el Reglamento General de Protección de Datos. Los artículos 6 a 8 establecen normas que deben aplicarse además del Reglamento General de Protección de Datos. Se han mejorado las competencias y la protección de las personas que garantizan el control humano de la supervisión o la toma de decisiones automatizados, atribuyéndoles el derecho de anular las decisiones automatizadas y protegiéndolas contra un trato adverso por ejercer sus funciones.



Además, las disposiciones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo se han trasladado del antiguo artículo 7, apartado 2, al nuevo artículo 8 *bis*, que ahora trata la relación de esta Directiva con la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Se ha simplificado y aclarado la relación con el Reglamento (UE) 2019/1150 sobre los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (artículo 8, apartado 5,) y la Directiva 2002/14/CE (artículo 9) sobre la información y la consulta de los trabajadores en relación con los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones.

#### ***Capítulo IV: Transparencia en el trabajo en plataformas***

En el capítulo sobre la transparencia en el trabajo en plataformas, se ha aclarado la relación de la nueva obligación de las plataformas de declarar el trabajo realizado para las plataformas al Estado miembro en el que se realiza el trabajo, con las obligaciones ya existentes en virtud del Derecho de la Unión. Además, se obliga a las plataformas digitales de trabajo a informar a las autoridades nacionales sobre los intermediarios con los que trabajan.

#### **CONCLUSIÓN**

Se ruega al Consejo que alcance una orientación general sobre el texto transaccional que se adjunta en anexo al presente documento y que encomiende a la Presidencia que inicie negociaciones sobre el expediente con representantes del Parlamento Europeo.

-----

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<sup>7</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>8</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

---

<sup>7</sup> DO C , , p. .

<sup>8</sup> DO C , , p. .

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) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo «la Carta»), todo trabajador tiene derecho 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<sup>9</sup>, 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 rapidez a los cambios en el contexto económico; Asimismo, establece 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, que debe facilitarse la movilidad profesional y que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. La Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 acogió con satisfacción el Plan de Acción que acompaña al pilar social<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

<sup>10</sup> 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, 4.3.2021.

- (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 o 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 está evolucionando rápidamente, lo que da lugar a nuevos modelos de negocio y nuevas formas de empleo que a veces escapan a los paradigmas existentes. Estas novedades se reflejan en el ámbito de la legislación de la Unión en materia de competencia, en el que la Comisión ha adoptado directrices sobre su aplicación a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. Por estas razones, es importante acompañar este proceso con salvaguardias adecuadas para las personas que realizan trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual, evitando la discriminación y promoviendo nuevas oportunidades. Concretamente, el trabajo en plataformas [...] 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 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 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 trabajadores autónomos como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas.
- (8) Los sistemas automatizados de supervisión o 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 respaldadas 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. Ello complica la ejecución de las normas aplicables.

- (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<sup>11</sup>, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>12</sup>, sobre el tiempo de trabajo, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>13</sup>, 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.
- (11) La Recomendación 2019/C 387/01<sup>14</sup> del Consejo 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.
- (12) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>15</sup> («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.

---

<sup>11</sup> 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).

<sup>12</sup> 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).

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> 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).

- (12 *bis*) El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>16</sup> 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]<sup>17</sup>
- (12 *ter*) La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea define un marco general que recoge los requisitos mínimos relativos al derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo de la Unión.
- (13) Si bien los actos jurídicos de la Unión existentes 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 normas mínimas que permitan hacer frente a esos desafíos. Deben introducirse medidas que faciliten la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, y debe mejorarse la transparencia del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas. Además, debe otorgarse a las personas que realizan trabajo en plataformas una serie de derechos destinados a promover la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica y lograr unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y a apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

---

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> [COM(2021) 206 final de 21.4.2021.]



- (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.
- (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.
- (15 *bis*) La presente Directiva tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas mediante la regulación del uso de la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas. Ambos objetivos se persiguen simultáneamente y, aunque se refuerzan mutuamente y están vinculados de manera indisoluble, ninguno de ellos es secundario con respecto al otro. Por lo que se refiere al artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE, la presente Directiva establece normas destinadas a apoyar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas y a mejorar la transparencia del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas. Por lo que se refiere al artículo 16 del TFUE, la presente Directiva establece un marco para mejorar la protección de las personas físicas que realizan trabajo en plataformas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante el aumento de la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas de los procedimientos de gestión algorítmica pertinentes en el trabajo en plataformas.

- (16) La presente Directiva debe aplicarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, independientemente de su situación laboral.
- (17) La presente Directiva establece normas obligatorias que deben 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.
- (18) Las plataformas digitales de trabajo se diferencian de otras plataformas en línea en que utilizan sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones para organizar el trabajo realizado por personas físicas a petición, puntual o reiterada, del destinatario de un servicio prestado por la plataforma. Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones recogen datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas y adoptan o apoyan decisiones que afectan a las condiciones de trabajo. 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. Ello puede incluir otras actividades, como la tramitación de los 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 o la reventa de bienes o servicios, ni a los que organizan actividades de voluntarios. 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.

- (18 bis) En algunos casos, las personas que realizan trabajo en plataformas no tienen una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo, sino que mantienen una relación con un intermediario por medio del cual realizan trabajo en plataformas a través de plataformas digitales de trabajo. Esta forma de organizar el trabajo en plataformas a menudo da lugar a ***gran variedad de relaciones triangulares diversas y complejas, así como a*** responsabilidades difusas entre la plataforma digital de trabajo y los intermediarios en relación con el trabajo en plataformas. Las personas que realizan trabajo en plataformas a través de intermediarios están expuestas a los mismos riesgos en términos de clasificación errónea de su situación laboral y sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones que las personas que realizan trabajo en plataformas directamente para la plataforma digital de trabajo. Por consiguiente, los Estados miembros deben ***establecer medidas adecuadas, en particular creando sistemas de responsabilidad conjunta, cuando proceda, al objeto de*** garantizar que, en virtud de la presente Directiva, dichas personas disfruten del mismo nivel de protección que las personas que realizan trabajo en plataformas que mantengan una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo.
- (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 y los convenios colectivos. 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<sup>18</sup>. 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 autónomo, 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. De hecho, el Tribunal de Justicia ha establecido<sup>19</sup> 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.

---

<sup>18</sup> 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 Ruhrländklinik gGmbH/Ruhrländklinik 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, C692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

<sup>19</sup> Sentencias del Tribunal de Justicia de 13 de enero de 2004, Debra Allonby/Accrington of Rossendale College, Education Lecturing Services, trade as Protocol Professional y Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18. 11 de noviembre de 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA (C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674), y 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden (C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411).

- (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 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) 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. Cuando las plataformas digitales de trabajo controlan la ejecución del trabajo, actúan como empleadores en una relación laboral. Así, las relaciones contractuales de este tipo deben considerarse, en virtud de una presunción legal, relaciones laborales entre la plataforma y la persona que a través de ella realiza el trabajo en plataformas. En consecuencia, la plataforma digital de trabajo debe tratar a la persona que realiza trabajo en plataformas como un trabajador amparado por todos los derechos y obligaciones acordes con ese estatus según lo establecido en la legislación de la Unión, la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica pertinentes, a menos que la plataforma digital de trabajo refute con éxito la presunción.

- (25) Deben incluirse en la Directiva criterios que indiquen que una plataforma laboral digital controla la ejecución del trabajo y que es probable que una persona que realiza un trabajo en esa plataforma mantenga una relación laboral, con el fin de hacer operativa la presunción legal y facilitar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Estos criterios deben inspirarse en la jurisprudencia nacional y de la Unión. Los criterios deben incluir elementos concretos que demuestren que la plataforma digital de trabajo determina los límites máximos del nivel de remuneración o su gama, exige el respeto de normas en materia de apariencia o conducta, da instrucciones sobre cómo debe realizarse el trabajo, [...] restrinja la discrecionalidad para elegir horarios de trabajo o periodos de ausencia, rechazar tareas, utilizar subcontratistas o sustitutos o impida que la persona que realiza el trabajo de plataforma desarrolle contactos comerciales con clientes potenciales, por ejemplo imponiendo una serie de condiciones o por medio de un sistema de sanciones. **Los criterios deben incluir asimismo elementos concretos que demuestren que la plataforma digital supervisa estrechamente la ejecución del trabajo, entre otros medios verificando exhaustivamente la calidad de los resultados del trabajo de las personas que realizan trabajo en plataformas. Esto incluye evaluar o hacer balance periódicamente del rendimiento o el progreso del trabajo, lo que también puede realizarse por medios electrónicos como vigilancia por cámara, seguimiento de la ubicación, recuento de pulsaciones en el teclado, toma de capturas de pantalla o recurso a otras funciones de ordenadores o teléfonos inteligentes. La supervisión no incluye, por el contrario, el uso de herramientas electrónicas para poner en relación a la persona que realiza trabajo en plataformas y al destinatario del servicio, pedir al destinatario del servicio o a la persona que realiza trabajo en plataformas que confirmen la realización satisfactoria de una tarea para liberar el pago, permitir que los clientes revisen o califiquen el servicio simplemente sugiriendo una ruta para un viaje o una entrega ni ofrecer al cliente o a la persona que realiza trabajo en plataformas la posibilidad de notificar las dificultades encontradas, en particular en relación con la seguridad.** Al mismo tiempo, los criterios no deben incluir situaciones en que las personas que realizan trabajo en plataformas sean verdaderos autónomos. Los verdaderos trabajadores 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 periodos de ausencia, de rechazar tareas, de utilizar subcontratistas o sustitutos o de no estar limitado en el trabajo para terceros debe considerarse una de las características de una auténtica actividad autónoma.

- (25 bis) Los Estados miembros, de conformidad con sus sistemas jurídicos y judiciales nacionales, deben establecer un marco de medidas de apoyo para garantizar la aplicación efectiva de la presunción legal. Para que la presunción sea eficaz en la práctica y activar su aplicación, siempre deben cumplirse tres de los criterios que indican que es probable que la persona que realiza el trabajo en la plataforma mantenga en una relación laboral. La finalidad de estos criterios es proporcionar un conjunto de indicaciones fácilmente comprensibles que indiquen la probable existencia de una relación laboral y, de este modo, facilitar mediante la presunción legal el acceso de la persona que realiza el trabajo en plataformas a los derechos pertinentes derivados de la existencia de una relación laboral.
- (25 ter) Si bien es fundamental reducir al mínimo el riesgo de poner en peligro la aplicación efectiva de la presunción legal, no debe entenderse que un criterio cumplido por una plataforma digital de trabajo estrictamente como resultado del cumplimiento de requisitos en virtud del Derecho de la Unión, el Derecho nacional o los convenios colectivos, en particular en relación con la salud y la seguridad de los destinatarios del servicio, indique que se cumplen los criterios de la presunción legal en el sentido de la presente Directiva.
- (25 quater) Con el fin de garantizar el acceso a la legislación de la Unión aplicable a los trabajadores, la presunción legal debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes en los que se dirima la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas. ***Si bien la presente Directiva no impone a los Estados miembros obligación alguna de aplicar la presunción legal en los procedimientos fiscales, penales y de seguridad social, ninguna de las disposiciones de*** la presente Directiva debe impedir a los Estados miembros que, ***con arreglo a su Derecho nacional***, apliquen esa presunción en ***esos u*** otros procedimientos administrativos o judiciales o que reconozcan los resultados de los procedimientos en los que se haya aplicado la presunción con el fin de conferir derechos a los trabajadores reclasificados en virtud de otros ámbitos del Derecho.

(26) [...]

(27) [...]

(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 con arreglo a 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 haya criterios que indiquen que dicha persona probablemente mantenga una relación laboral. En los procedimientos judiciales o administrativos, cuando sea de aplicación la presunción legal, los Estados miembros deben garantizar la posibilidad de refutar la presunción legal demostrando, con arreglo a la definición antes mencionada, que la relación en cuestión no es una relación laboral. Las plataformas digitales de trabajo tienen una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la naturaleza jurídica de la relación, en particular los algoritmos a través de los cuales gestionan sus operaciones. Por tanto, debe recaer sobre ellas la carga de la prueba cuando aleguen que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral. Asimismo, cuando la persona que realiza trabajo en plataformas que sea objeto de la presunción legal intente refutar dicha presunción, la plataforma digital de trabajo debe estar obligada a prestarle asistencia, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder con respecto a dicha persona. El hecho de que la refutación de la presunción se admita en procedimientos judiciales o administrativos no debe impedir que esta presunción se aplique en procedimientos judiciales o recursos posteriores, de conformidad con el Derecho procesal nacional.



- (28 *bis*) Si bien la presunción legal debe ser de aplicación en los procedimientos incoados por una persona que realiza trabajo en plataformas en los que se dirima la situación laboral, las autoridades encargadas de verificar el cumplimiento o la aplicación de la legislación pertinente que actúen por iniciativa propia, como los servicios de inspección de trabajo, deben tener la facultad discrecional de no aplicar dicha presunción cuando sea manifiesto que la presunción sería refutada con éxito. Conviene contar con un marco nacional para reducir los litigios y aumentar la seguridad jurídica.
- (28 *ter*) Los Estados miembros deben poder disponer que los procedimientos judiciales o administrativos incoados por las plataformas digitales de trabajo para impugnar la decisión de una autoridad judicial o administrativa adoptada en virtud de la aplicación de la presunción legal no tengan un efecto suspensivo sobre la decisión pertinente.
- (28 *quater*) 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 *quinquies*) La aplicación efectiva de la presunción legal a través de medidas apropiadas, como la difusión de información al público, la elaboración de orientaciones y la realización de controles e inspecciones eficaces, es esencial para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. Estas medidas deben evitar la reclasificación de los verdaderos autónomos, 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.

(29) En el contexto del trabajo en plataformas, las personas que realizan trabajo en plataformas a menudo están sujetas a decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones o con ayuda de estos. No siempre estas personas dan libremente su consentimiento al tratamiento de datos personales, ya que no sistemáticamente tienen verdadera libertad de elección o pueden denegarlo o retirarlo sin que ello vaya en detrimento de su relación contractual —a pesar de que dicho consentimiento no es necesario para realizar trabajo en plataformas—, y existe un desequilibrio entre la persona que realiza trabajo en plataformas y la plataforma digital de trabajo que gestiona los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones. 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 prever normas específicas que aborden las preocupaciones que son específicas del tratamiento de datos personales realizado con sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones en el contexto del trabajo en plataformas digitales. En particular, las plataformas digitales de trabajo no deben tratar datos personales sobre el estado emocional o psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas ni tratar datos personales relacionados con sus conversaciones privadas, y no deben recoger datos personales cuando la persona que realiza trabajo en plataformas no esté ofreciendo o realizando dicho trabajo. 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) [...]

(31) [...]

- (32) Sin menoscabo de los derechos y obligaciones derivados del Reglamento (UE) 2016/679, la presente Directiva establece salvaguardias adicionales relativas al uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones en el contexto del trabajo en plataformas digitales. Las plataformas digitales de trabajo deben estar sujetas a obligaciones de transparencia en relación con los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones que se utilizan para recoger datos o para supervisar o evaluar la ejecución del trabajo por medios electrónicos y con los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para adoptar o respaldar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de las personas que realizan trabajo en plataformas, como su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta. 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. Asimismo, debe facilitarse información sobre los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones a los representantes de los trabajadores de plataformas y a las autoridades laborales nacionales, a fin de permitirles que ejerzan sus funciones.
- (33) Esta obligación de información no debe implicar que las plataformas digitales de trabajo divulguen el funcionamiento detallado de sus sistemas automatizados de supervisión o 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) [...]
- (35) Las plataformas digitales de trabajo utilizan en gran medida sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones a la hora de gestionar a las personas que realizan trabajo en plataformas. La supervisión por medios electrónicos puede ser intrusiva y las decisiones adoptadas o respaldadas por esos sistemas, como las relacionadas con la oferta de asignación de tareas, sus ingresos, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a la formación, su promoción o su situación dentro de la organización y su situación contractual, 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 cómo afectan a las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones. Las plataformas digitales deben garantizar recursos humanos suficientes a este fin. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital de trabajo deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función y, en particular, el derecho a anular las decisiones automatizadas. Deben gozar de protección contra el despido, las medidas disciplinarias u otro trato desfavorable por el ejercicio de sus funciones. Además de las obligaciones previstas en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679, el artículo 7, apartados 1 y 3, de la presente Directiva establece obligaciones claras que se aplican en el contexto del trabajo en plataformas digitales.

- (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.
- (37) La presente Directiva establece normas adicionales a las del Reglamento 2016/679 en el contexto de la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas. 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 respaldadas por sistemas automatizados que les afecten significativamente. 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, si una plataforma digital de trabajo restringe, suspende o cancela la cuenta de una persona que realiza trabajo en plataformas, le deniega la remuneración por el trabajo realizado o afecta a su situación contractual, la plataforma digital de trabajo debe proporcionar a dicha persona una declaración escrita sobre los motivos de esta decisión, ya que es probable que tales decisiones tengan consecuencias negativas especialmente significativas para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular en sus ingresos potenciales. 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 por una decisión que les afecta de forma significativa, también deben tener derecho a solicitar a la plataforma digital que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada sin demora indebida. Cuando dichas decisiones vulneren los derechos de esas personas, como los derechos laborales, el derecho a la no discriminación o a la protección de los datos personales, la plataforma digital de trabajo debe rectificarlas sin demora indebida o, cuando ello no sea posible, proporcionar una indemnización por los daños sufridos, y adoptar las medidas necesarias para evitar decisiones similares en el futuro.

- (38) La Directiva 89/391/CEE del Consejo<sup>20</sup> 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 minimizar los riesgos y evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Dado que los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones pueden tener consecuencias notables sobre la salud física y mental de los trabajadores de plataformas, las plataformas digitales de trabajo deben evaluar esos riesgos, valorar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para abordarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas. Deben evitar que el uso de dichos sistemas dé lugar a una presión indebida sobre los trabajadores o ponga en peligro su salud. Con el fin de reforzar la eficacia de estas disposiciones, la plataforma digital de trabajo debe poner su evaluación de riesgos y la valoración de las medidas de mitigación a disposición de los trabajadores de plataformas, de los representantes de estos y de las autoridades competentes.
- (39) Puesto que la introducción de sistemas automatizados de supervisión o 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, es fundamental garantizar que los derechos y las obligaciones de información y consulta, en particular los establecidos en la Directiva 2002/14/CE, puedan ser ejercidos directamente por los representantes de los trabajadores de plataformas y, cuando no haya representantes, por 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. La presente Directiva no afecta a las medidas de información y consulta contempladas en la Directiva 2002/14/CE.

---

<sup>20</sup> 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).

- (40) Las personas que no tienen ninguna relación laboral son una parte significativa de las personas que realizan trabajo en plataformas. Las consecuencias de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales de trabajo en cuanto a la protección de sus datos personales y sus oportunidades de ingresos son similares a las que tienen para 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 o toma de decisiones, las restricciones al tratamiento o a la recogida de datos personales, y la supervisión y revisión humanas de decisiones importantes, deben aplicarse también a las personas que realicen trabajo en plataformas y que no tengan 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. Por lo que se refiere a la revisión por humanos de decisiones importantes, deben prevalecer las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 relativas a los usuarios profesionales.
- (41) Con el fin de garantizar que las plataformas digitales cumplan la legislación y la normativa laboral, 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 del Estado miembro donde este se realice. Esta obligación no debe sustituir a las obligaciones de declaración o notificación establecidas por otros instrumentos de la Unión.

- (42) La información sobre el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de plataformas digitales de trabajo, la información sobre su situación contractual o laboral y las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales son esenciales para ayudar a las autoridades pertinentes a determinar correctamente la situación laboral de esas personas y a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como para ayudar a los representantes de los trabajadores de plataformas en el ejercicio de sus funciones representativas, y, por tanto, debe ser accesible para ellos. Dichas autoridades y representantes también deben tener derecho a solicitar a las plataformas digitales de trabajo aclaraciones y detalles adicionales acerca de la información proporcionada.
- (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 por los daños sufridos. 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 conformidad con el Derecho y la práctica nacionales, 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 a la plataforma digital de trabajo. 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 los representantes de los trabajadores de plataformas 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) Habida cuenta de que los artículos 5 *bis*, 6, 7 y 8 de la presente Directiva prevén normas adicionales a las del Reglamento (UE) 2016/679 en el contexto del trabajo en plataformas digitales para garantizar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas, las autoridades de control nacionales a que se refiere el artículo 51 del Reglamento (UE) 2016/679 deben ser competentes para supervisar la aplicación de dichas garantías. Debe aplicarse el marco de procedimiento del Reglamento (UE) 2016/679 para hacer cumplir las normas adicionales de la presente Directiva, 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, del citado Reglamento.

- (48) Los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones utilizados en el contexto del trabajo en plataformas implican el tratamiento de datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas y afectan a las condiciones de trabajo y a los derechos de los trabajadores de plataformas que se encuentran en este grupo de personas, lo que plantea cuestiones relativas a la legislación en materia de protección de datos, así como a ámbitos conexos, como el Derecho laboral. Así, las autoridades de control de la protección de datos y otras autoridades competentes deben cooperar en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva mediante el intercambio de información pertinente, entre otros medios, sin menoscabo de la independencia de las autoridades de control de la protección de datos.
- (48 *bis*) Para que la protección que ofrece la presente Directiva sea efectiva, es esencial proteger del despido y de medidas equivalentes a las personas que realizan trabajo en plataformas y que ejercen los respectivos derechos que se les reconocen en la Directiva.
- (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 las personas que realizan trabajo en plataformas. Salvo en caso de que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente nacional o de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la presente Directiva.
- (50 *bis*) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Por consiguiente, los interlocutores sociales deben poder considerar que, en situaciones específicas relacionadas con las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, son más adecuadas, para la consecución de los fines de la presente Directiva, disposiciones diferentes que determinadas normas establecidas en los artículos 8 *bis*, 9, 11 y 12 de la presente Directiva. Por tanto, los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones incluidas en dichos artículos, respetando al mismo tiempo la protección general de los trabajadores de plataformas.
- (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 aplicación 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 aplicación 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<sup>21</sup>, los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos 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 dichos 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<sup>22</sup>, emitió su dictamen el 2.2.2022<sup>23</sup>.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

---

<sup>21</sup> DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> ST 5966/22.

# CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

### *Artículo 1*

#### Objeto y ámbito de aplicación

1. Los objetivos de la presente Directiva son mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y la protección de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación al tratamiento de datos personales a través del uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones.
- 1 *bis*. Estos objetivos se persiguen mediante:
  - la introducción de medidas para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas;
  - la mejora de la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para personas que realizan trabajo en plataformas; y
  - mejorando la transparencia del trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas.
2. [...]
3. La presente Directiva se aplica a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión y a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente del lugar de establecimiento de la plataforma y de la legislación aplicable.

4. Con respecto a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de quienes representan a los trabajadores de plataformas, la presente Directiva se aplicará únicamente en la medida en que la legislación y las prácticas nacionales prevean una representación de las personas que realizan trabajo en plataformas.

## *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 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 a cambio de una remuneración, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado;
    - d) implica la utilización de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones.
  - 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 o un intermediario, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona o el intermediario y el destinatario del servicio;

- 3) «persona que realiza trabajo en plataformas»: toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o de su designación por las partes implicadas;
- 4) «trabajador de plataforma»: toda persona física que realiza trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se pueda considerar que tiene una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estado miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;
- 4 bis) «intermediario»: toda persona física o jurídica que establezca una relación contractual, también mediante subcontratación, con una persona que realiza trabajo en plataformas o con una plataforma digital de trabajo al objeto de poner el trabajo en plataformas a disposición a través de dicha plataforma digital de trabajo;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6 bis) «sistemas automatizados de supervisión»: todo sistema que se utilice para recoger datos personales sobre personas que realizan trabajo en plataformas y para supervisar y evaluar la ejecución del trabajo de estas por medios electrónicos;
- 6 ter) «sistemas automatizados de toma de decisiones»: todo sistema que se utilice para tomar o respaldar decisiones que afecten significativamente a personas que realizan trabajo en plataformas, en particular a la oferta o asignación de tareas a estas, a sus ingresos, su seguridad y su salud, y a su tiempo de trabajo, su acceso a formación y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

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 o para revender bienes o servicios.

*Artículo 2 bis*

Intermediarios

Los Estados miembros velarán por que el recurso a intermediarios no dé lugar a una reducción de la protección conferida por la presente Directiva a las personas que realizan trabajo en plataformas.



CAPÍTULO II  
SITUACIÓN LABORAL

*Artículo 3*

Determinación correcta de la situación laboral

1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos 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 los trabajadores de plataformas gocen de los derechos derivados de la legislación de la Unión, la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica pertinentes 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 sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las 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 entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral si se cumplen al menos tres de los siguientes criterios:
  - a) la plataforma digital de trabajo determina límites máximos para el nivel de la remuneración;
  - b) la plataforma digital de trabajo exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
  - c) la plataforma digital de trabajo supervisa la ejecución del trabajo, en particular por medios electrónicos;
  - d) la plataforma digital de trabajo restringe, en particular mediante sanciones, la libertad de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia;
  - d *bis*) la plataforma digital de trabajo restringe la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo al limitar la discrecionalidad para aceptar o rechazar tareas;
  - d *ter*) la plataforma digital de trabajo restringe, en particular mediante sanciones, la libertad de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para utilizar subcontratistas o sustitutos;
  - e) la plataforma digital de trabajo restringe la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

2 bis. Cuando una plataforma digital de trabajo cumpla cualquiera de los criterios a que se refiere el apartado 1 únicamente como resultado del cumplimiento de una obligación jurídica en virtud del Derecho de la Unión, el Derecho nacional o convenios colectivos, dicho criterio no se considerará cumplido a efectos del presente artículo.

3. [...]

4. [...]

#### *Artículo 4 bis*

##### Aplicación de la presunción y refutación

1. La presunción legal se aplicará en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando esté en juego la correcta determinación de la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas.

La presunción legal no se aplicará a los procedimientos fiscales, penales y de seguridad social; sin embargo, los Estados miembros podrán aplicarla en dichos procedimientos con arreglo al Derecho nacional.

2. Al verificar el cumplimiento de la legislación pertinente o hacerla cumplir por iniciativa propia, las autoridades administrativas nacionales competentes gozarán de la facultad discrecional de no aplicar la presunción cuando sea manifiesto que sería refutada con éxito de conformidad con el apartado 3.

3. Los Estados miembros garantizarán, en los procedimientos en los que se aplique la presunción, la posibilidad de que cualquiera de las partes refute la presunción legal.

A tal fin:

- a) 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 dicha plataforma digital de trabajo.
  - b) 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.
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 artículo 4 solo se aplicará al período que comience a partir de esa fecha.
  5. Cuando una plataforma digital de trabajo impugne una decisión administrativa o judicial que determine la situación laboral de una persona que realiza trabajo en plataformas en virtud de la aplicación de la presunción, los Estados miembros podrán disponer que dicho procedimiento no tenga un efecto suspensivo sobre dicha decisión.

#### *Artículo 4 ter*

##### Marco de medidas de apoyo

Los Estados miembros establecerán un marco de medidas de apoyo para garantizar la aplicación efectiva de la presunción legal a que se refiere el artículo 4. 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 pongan en práctica la presunción legal, incluida su refutación;
- c) en consonancia con la legislación y prácticas nacionales, desarrollarán orientaciones para que las autoridades nacionales competentes se centren activamente en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa y persigan dichas plataformas;
- d) en consonancia con la legislación y prácticas nacionales, ofrecerán controles e inspecciones eficaces realizados por autoridades nacionales, garantizando que estos sean proporcionados y no discriminatorios.

#### *Artículo 5*

[...]

### CAPÍTULO III

#### GESTIÓN POR SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN O TOMA DE DECISIONES

##### *Artículo 5 bis*

Limitaciones al tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones

1. Las plataformas digitales de trabajo no podrán, mediante sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones:
  - a) tratar ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas;
  - b) tratar ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con representantes de los trabajadores de plataformas;
  - c) recoger datos personales cuando la persona que realiza trabajo en plataformas no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas.

## Artículo 6

### Transparencia en sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones

1. Los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a las personas que realizan trabajo en plataformas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones.

Esta información comprenderá:

- a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de supervisión:
  - i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción;
  - ii) las categorías de acciones supervisadas, evaluadas o para las que tales sistemas recogen datos, 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 están en uso o en proceso de introducción;
  - ii) las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas 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 de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones;
  - iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión que tenga efectos similares.

3. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la información a que se refiere el apartado 1 en forma de un documento escrito 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 la persona que realiza trabajo en 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 también pondrán la información a que se refiere el apartado 1 a disposición de los representantes de los trabajadores de plataformas. Asimismo, pondrán esta información a disposición de las autoridades nacionales competentes a petición de estas.
5. [...]



## *Artículo 7*

### Supervisión humana de los sistemas automatizados

1. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen periódicamente las consecuencias que tienen las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para las personas que realizan trabajo en plataformas.
2. [...]
3. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que garanticen recursos humanos suficientes para supervisar y evaluar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones. Las personas encargadas de la función de supervisión y evaluación por la plataforma digital de trabajo deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función, incluso para anular las decisiones automatizadas. Gozarán de protección contra el despido o su equivalente, medidas disciplinarias u otro trato desfavorable para el ejercicio de sus funciones.
4. La información sobre la evaluación prevista en el apartado 1 se pondrá a disposición de las personas que realizan trabajo en plataformas y de los representantes de los trabajadores de plataformas. Asimismo, pondrán esta información a disposición de las autoridades nacionales competentes a petición de estas.

## *Artículo 8*

### Revisión humana de decisiones importantes

1. Los Estados miembros velarán por que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo, sin demora indebida, en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones que les afecte significativamente. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a las personas que realizan trabajo en 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.

Sin demora indebida, las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a la persona que realiza trabajo en plataformas una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado o de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de dicha persona, cualquier decisión de denegar el pago por el trabajo realizado, cualquier decisión sobre la situación contractual de la persona que realiza trabajo en plataformas o cualquier decisión con efectos similares.

2. Cuando las personas que realizan trabajo en plataformas no estén satisfechas 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 a la persona que realiza trabajo en plataformas una respuesta motivada en forma de un documento escrito que podrá estar en formato electrónico, sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud.
3. Cuando la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnere los derechos de la persona que realiza trabajo en plataformas, la plataforma digital de trabajo rectificará dicha decisión sin demora y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas o, cuando no sea posible tal rectificación, ofrecerá una indemnización por el perjuicio sufrido. La plataforma digital de trabajo adoptará las medidas necesarias, incluyendo, si procede, una modificación del sistema automatizado de toma de decisiones, con el fin de evitar tales decisiones en el futuro.
4. El presente artículo no afecta los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación y las prácticas nacionales ni en los convenios colectivos.
5. El presente artículo no se aplicará a las personas que realizan trabajo en plataformas que sean también «usuarios profesionales» en el sentido del Reglamento (UE) 2019/1150.

## *Artículo 8 bis*

### Seguridad y salud

1. Sin menoscabo 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, en lo que respecta a los trabajadores de plataformas, las plataformas digitales de trabajo:
  - a) evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para su seguridad y su salud, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidente laboral;
  - 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.
2. Las plataformas digitales de trabajo no utilizarán sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.

## *Artículo 9*

### Información y consulta

1. Sin menoscabo 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 o toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas.
2. [...]
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 emplee a más de quinientos trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos y el límite máximo de los gastos a cargo de la plataforma digital de trabajo, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

## *Artículo 10*

[...]

## CAPÍTULO IV

### TRANSPARENCIA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

#### *Artículo 11*

##### Declaración del trabajo en plataformas

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

#### *Artículo 12*

##### Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas

1. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las autoridades nacionales competentes, así como de los representantes de trabajadores de plataformas, 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 determinadas por la plataforma digital de trabajo, aplicables a esas relaciones contractuales, que se apliquen a un gran número de relaciones contractuales;
  - c) los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.

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 de forma sustancial.
3. Las autoridades competentes establecidas en el apartado 1 y los representantes de los trabajadores de plataformas tendrán derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquier información facilitada. Las plataformas digitales de trabajo responderán a tal solicitud en un plazo razonable mediante una respuesta motivada.
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 menoscabo 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 por el perjuicio sufrido, 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 menoscabo 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 y las entidades jurídicas que, de conformidad con 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. Dichos representantes o entidades podrán actuar en nombre o en apoyo de una o varias personas que realizan trabajo en plataformas en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivados de la presente Directiva, de conformidad con su legislación y sus prácticas nacionales.
2. [...]



2 *bis*. Cuando sea necesario para la defensa de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas en lo que respecta a la protección de sus datos personales, las plataformas digitales de trabajo pondrán la información a que se refieren el artículo 6, apartado 4, y el artículo 7, apartado 4, a disposición de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores de plataformas.

#### *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 ofrezcan la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y con los representantes de los trabajadores, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, sin dejar de cumplir las obligaciones derivadas del Reglamento (UE) 2016/679 y la Directiva 2002/58/CE. 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 a los que se refiere el artículo 4 *bis*, 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 el procedimiento. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla.
3. [...]

## *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, entre estas, 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 y sin demora indebida.

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. [...]
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 y garantizar la aplicación de los artículos 5 *bis* a 8 de la presente Directiva, de conformidad con las disposiciones pertinentes de los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679. El límite máximo para las multas administrativas a que se refiere el artículo 83, apartado 5, de dicho Reglamento será aplicable a las infracciones de los artículos 5 *bis* a 8 de la presente Directiva.

2. Las autoridades a que se refiere el apartado 1 y otras autoridades nacionales competentes 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 las consecuencias de los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones para 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. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, 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 o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Tales 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 mantengan una relación laboral, el presente apartado 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 20 bis*

Los Estados miembros podrán establecer, mediante su legislación o mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en lo que respecta al tratamiento de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas en virtud de los artículos 6, 7 y 8 de la presente Directiva. Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores de plataformas, establezcan disposiciones relativas al trabajo en plataforma que pueda ser distinto de lo contemplado en los artículos 8 *bis*, 9, 11 y 12 de la presente Directiva.

## *Artículo 21*

### Transposición y aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el [dos 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 [cinco años después de la entrada en vigor], la Comisión, tras consultar a los Estados miembros, a los interlocutores sociales a escala de la Unión y a las principales partes interesadas, y teniendo en cuenta las consecuencias para 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

La Presidenta / El Presidente

La Presidenta / El Presidente