

LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DE 2024: ¿NORMA ESPECÍFICA O REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES?

Maria Luisa Pérez Guerrero
Universidad de Huelva

Por fin, la UE, tras largos años de negociación, ha conseguido elaborar una nueva Directiva dirigida a la protección de las personas que realizan trabajos en el ámbito de las plataformas tecnológicas. La norma era necesaria porque, tal y como constata, una gran parte de estos trabajos se realiza de forma dispersa y supera las fronteras de los propios Estados, por lo que precisa una norma comunitaria que trate de marcar las directrices que han de seguir los Estados miembros para la protección de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas y que estas condiciones sean similares en todo el ámbito de la Unión.

Algunos Estados, como el nuestro, se apresuraron a intentar regular esta forma de organización del trabajo, aunque, debemos reconocer, que no con mucho éxito, debido a los por todos conocidos problemas en el diálogo social que precedió a la aprobación de la Ley 12/2021. Por esto, la Directiva viene a suplir esa dificultad añadida de los Estados miembros para regular esta nueva forma de organizar el trabajo.

Es destacable el texto preliminar de la norma comunitaria que contiene un total de 73 considerandos donde se explican las razones y los objetivos de la norma y 31 artículos que tratan de ordenar la relación laboral del trabajo en plataformas.

Lo primero que debemos contemplar es la determinación del ámbito de aplicación de la Directiva, es decir, la identificación del trabajo en plataformas objeto de regulación. La norma define el trabajo en plataformas como «el realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes» (considerando 5); pero reconoce, a continuación,

la heterogeneidad en los tipos de plataformas digitales de trabajo y perfiles de las personas que realizan el trabajo en plataformas. Por ello, excluye de su ámbito de aplicación a las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por la persona física, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma. Así, conforme a la Directiva, 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 corta duración de alojamientos, o por medio de los cuales los particulares no profesionales puedan revender bienes, y tampoco debe incluir a los que organizan actividades de voluntariado» (considerando 20).

De este modo, el artículo primero de la Directiva recoge los requisitos que ha de cumplir la plataforma para ser considerada «plataforma digital de trabajo» y encontrarse, por tanto, dentro del ámbito de aplicación de la norma comunitaria. Los requisitos que refiere el artículo primero son los siguientes:

- a) Que el servicio se preste, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles;
- b) que se preste a petición de un destinatario del servicio;
- c) que implique, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado;
- d) y que implique la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

Como la propia Directiva advertía en sus considerandos, no incluirá en su ámbito de aplicación a las plataformas que actúan como intermediarios y cuyo único objetivo es que los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma. Pero incluye la norma una cláusula de seguridad para evitar que las plataformas recurran a intermediarios con el objetivo de evitar su aplicación. Así, el artículo 3º de la Directiva dirige a los Estados miembros la obligación de adoptar «las medidas apropiadas para garantizar que, cuando una plataforma digital de trabajo recurra a intermediarios, las personas que realizan trabajo en plataformas que mantengan una relación contractual con un intermediario disfruten del mismo nivel de protección de conformidad con la presente Directiva que las que tengan una relación contractual directa con una plataforma digital de trabajo». Debiendo adoptar los Estados medidas dirigidas, además, a garantizar la responsabilidad solidaria de los sujetos implicados en dicha relación.

Uno de los principales aspectos de la Directiva es su sensibilidad ante el problema de los **falsos autónomos** que, en Estados como el nuestro, se da con asiduidad en esta forma de organización del trabajo y por ello, insta a los Estados miembros a «combatir los falsos trabajadores por cuenta propia en el trabajo en plataformas y facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas». Por tanto, vienen obligados a «aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas» (considerando 25).

Con este objetivo, los artículo 4º y 5º contienen normas dirigidas a garantizar la adecuada clasificación de los trabajadores de plataformas digitales; y recurre para ello al establecimiento de la **presunción legal de laboralidad**, como el instrumento adecuado para lograr dicho objetivo, tal y como hizo la Ley 12/2021 en nuestro país.

Así, el artículo 4º dirige a los Estados miembros un mandato para que dispongan de «procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral». Debiendo tomar en consideración, para detectar la existencia de dicha relación laboral, «la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisión en la organización del trabajo en plataforma». Es, por tanto, este último aspecto el que determinará con claridad, que nos encontramos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Como instrumento que ayude a la determinación de la existencia de la relación laboral, el artículo 5º contiene una presunción legal de laboralidad en toda relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza el trabajo en plataformas a través de dicha plataforma, si se constatan hechos que indiquen dirección y control, conforme al derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros. Debiendo, además, tenerse en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Este instrumento se configura como una presunción *iuris tantum*, de forma que corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral. Y deberá garantizar a las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con el derecho y las prácticas nacionales, a sus representantes el derecho a iniciar procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a dirimir su correcta situación laboral.

Como medidas de apoyo a la citada presunción legal, el artículo 6º, incluye las siguientes:

- a) orientaciones apropiadas (recomendaciones) para que las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, incluidos los procedimientos relativos a su refutación;

- b) orientaciones y procedimientos para las autoridades nacionales competentes, para que puedan centrarse en las plataformas digitales de trabajo que incumplen la normativa para la determinación de la situación laboral correcta de las personas que trabajan en plataformas «e identifiquen y persigan dichas plataformas»;
- c) controles e inspecciones eficaces realizados por las autoridades nacionales competentes, garantizando que sean proporcionados y no discriminatorios;
- d) y una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes, así como la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica, a fin de que dichas autoridades puedan realizar las tareas de orientación, antes mencionadas.

Recorre, por tanto, la Directiva a una labor de pedagogía, formación y control de los intervinientes en el trabajo en plataformas, incluyendo formación y conocimientos técnicos para las autoridades nacionales competentes en la lucha contra el incumplimiento de la normativa laboral.

A continuación, la Directiva se centra en la **protección de datos personales y biométricos** de los trabajadores de plataformas, incluyendo los relativos a la esfera privada de los mismos, como los datos sobre el estado emocional o psicológico. Reconoce la Directiva el elevado riesgo que, para los derechos y libertades de las personas trabajadoras, representa el tratamiento de datos personales por parte de las plataformas digitales, conforme al Reglamento (UE) 2016/679, por lo que exige una evaluación del impacto de dicho tratamiento, que deberá remitir a los representantes de los trabajadores.

Otro de los aspectos fundamentales de la Directiva es la aplicación del **principio de transparencia** en la toma de decisiones de las plataformas, de forma que los Estados miembros «exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a las personas que realizan trabajo en plataformas, a los representantes de los trabajadores de plataformas y, si así lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes, sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones». Deber de información que deberá cumplirse por las plataformas, con independencia de que dichos sistemas se gestionen por la propia plataforma digital de trabajo o por un proveedor de servicios externo que realice el tratamiento de datos en su nombre (considerando 55). Este deber se materializará por escrito y deberá versar sobre los extremos que recoge el artículo 9º, relacionados con la introducción de estos sistemas, los datos que son objeto de tratamiento y la importancia de los mismos, especialmente en lo que a la toma de decisiones se refiere. Además, en relación con la toma de decisiones es importante el deber de informar sobre los motivos de las mismas, en particular, en relación con la suspensión, restricción o cancelación de las cuentas de las personas que trabajan en plataformas.

Esta información habrá de presentarse de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo; debiendo facilitarse a la persona trabajadora el primer día de trabajo, como muy tarde, cuando lo solicite el trabajador y cuando se introduzcan cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización o el seguimiento del trabajo. A los representantes de los trabajadores se deberá facilitar antes de la utilizar dichos sistemas de seguimiento o toma de decisiones, previamente a la introducción de cambios en los mismos o en cualquier momento, a petición de los mismos.

Consciente el legislador comunitario de la utilización de estos sistemas de seguimiento y toma de decisiones en los procedimientos de contratación o selección de personas trabajadoras, extiende también la Directiva este deber de información, con carácter previo al inicio del procedimiento a las personas inmersas ellos.

No menos importante es la **obligación de supervisión y evaluación** de la repercusión que las decisiones adoptadas por las plataformas, utilizando estos sistemas automatizados de seguimiento y tomas de decisiones, tiene sobre las personas que realizan trabajo en plataformas. Este deber de supervisión y evaluación del impacto de las decisiones deberán llevarlo a cabo las plataformas con la participación de los representantes de los trabajadores y, como mínimo, cada dos años; centrándose especialmente en las condiciones de trabajo y en la igualdad de trato en el trabajo. Y el resultado de la evaluación deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores de plataformas, a los propios trabajadores y a las autoridades nacionales competentes previa petición.

Esta obligación se complementa con el deber de garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. Es decir, que se pretende garantizar la **intervención humana en la toma de decisiones**, en línea que las exigencias del Reglamento (UE) de protección de datos personales.

En definitiva, la Directiva sigue las recomendaciones de los expertos recogidas en el «Libro Blanco sobre la inteligencia artificial» (Doc. 19.2.2020 COM (2020) 65 final), para garantizar una IA fiable; que son acción y supervisión humanas; solidez técnica y seguridad; gestión de la privacidad y de los datos; transparencia; diversidad, no discriminación y equidad; bienestar social y medioambiental; y rendición de cuentas. Pues, como la propia la Comisión Europea ha reconocido, el uso de la IA es un factor de «riesgo elevado» en materia de igualdad de empleo.

Finaliza la Directiva con una referencia a los derechos de seguridad y salud de los trabajadores de plataformas, a los que considera plenamente aplicable la Directiva 89/391/CEE y las directivas conexas; y los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. En caso de no existir representación de los trabajadores, reconoce el derecho de información a los propios trabajadores. Y resulta

especialmente llamativo el deber de las plataformas de facilitar esa comunicación entre los trabajadores y sus representantes mediante la creación de canales de comunicación digitales, «en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse en privado y de manera segura entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas»; debiendo además garantizar la protección de datos personales en dichas comunicaciones y «abstenerse de acceder a estas comunicaciones y de realizar un seguimiento de ellas» (considerando 62 y artículo 20).

El resto de previsiones de la Directiva van dirigidas a garantizar la protección de los trabajadores de plataformas y sus representantes, especialmente, en el ejercicio de los derechos reconocidos en la norma comunitaria; así como a fomentar la negociación colectiva en este ámbito. Y se completa con un deber de las plataformas de declarar ante las autoridades competentes del Estado miembro, el trabajo realizado por trabajadores de plataformas, desglosado por nivel de actividad y situación contractual o laboral, las condiciones de trabajo aplicables, la duración media de la actividad, con el número de horas semanales trabajadas, así como los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de plataformas digitales. Cerrando así la Directiva un auténtico deber de rendición de cuentas de las plataformas ante las autoridades de los Estados miembros que estarán sometidas a un fuerte control por parte de las éstas y de los representantes de los trabajadores, en caso de que existan.

El plazo de transposición de la Directiva finaliza el 2 de diciembre de 2026, por lo que aún queda trabajo al legislador español que deberá decidir si plasma todos los mandatos de la Directiva en una norma específica para el trabajo de plataformas, o continúa, como ya se ha sugerido, con la modificación del Estatuto de los Trabajadores para tal fin.