



Derecho Laboral

Se ha publicado la directiva de trabajadores de plataformas: un paso adelante en el derecho antidiscriminatorio



Noviembre 2024

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

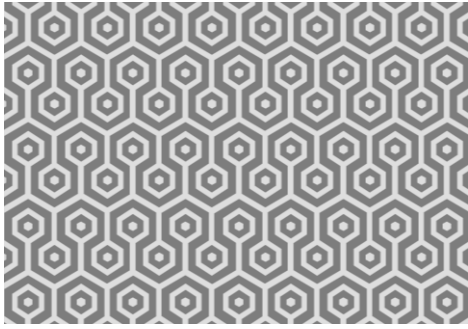
Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El 11 de noviembre de 2024 se ha publicado en el Diario de la Unión Europea la Directiva que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas. Esta publicación era esperada desde hace algún tiempo, ya que ha habido cierto retraso desde su aprobación. Ha aparecido finalmente como Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. En la jerga comunitaria es la directiva de trabajadores de plataformas, porque así se la denominaba durante su tramitación. En esta colección ya nos hemos ocupado de ella en varias ocasiones, tanto como manifestación del Derecho Algorítmico del Trabajo, como para estudiarla durante las distintas fases de su aprobación

Durante su tramitación su texto sufrió cambios notables, que redujeron los niveles de tutela de los trabajadores

previstos en las primeras iniciativas en el Parlamento Europeo y en los documentos aprobados en un Consejo de Ministros de Trabajo al final de la Presidencia Española (una aprobación que fue considerada como un triunfo para nuestro Gobierno).

A pesar de los retrasos y de la rebaja de contenidos, su publicación es un éxito para la Unión, que mantiene el liderazgo en la regulación del impacto de la Inteligencia Artificial en múltiples ámbitos, incluyendo el laboral. Así, los Reglamentos de Inteligencia Artificial y de Protección de Datos, de los que ya nos hemos ocupado, son normas transversales con contenidos claramente laborales. A éstos se une ahora una norma unioneuropea clara y exclusivamente laboral. Y se están tramitando otras dos iniciativas legislativas de la UE de contenido monográfico de tutela de los trabajadores: una directiva sobre la utilización de sistemas de IA en la gestión de personas; y otra sobre teletrabajo.



La Directiva que ahora nos ocupa consolida un fenómeno que se está produciendo en muchos países: la regulación disociada del uso de algoritmos en la empresa, donde hay por una parte algunas normas que se aplican a todas las personas que trabajan, y por otra, normas sólo para las personas empleadas a través de plataformas digitales (en nuestro caso, regulación de plataformas de *delivery*). Esta diferenciación de tratamientos no tiene más explicación que las circunstancias políticas que llevaron a empezar a afrontar en momentos distintos uno y otro tipo de normas. En concreto, aunque se haya demorado mucho, la cuestión del trabajo en plataformas se empezó a abordar antes, dado que presentaba unos problemas y una urgencia que requirieron un tratamiento particularizado e inmediato.

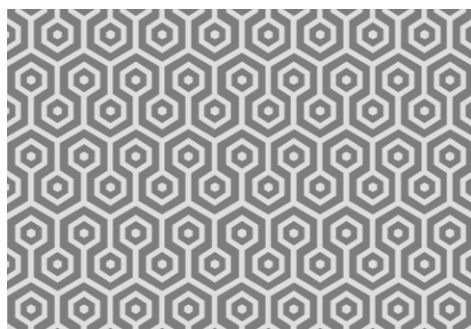
Es una norma larga (26 páginas del DOUE), con 73 considerandos y 32 artículos, que, al igual que hizo en su momento en España la Ley Rider, se ocupa por un lado de garantizar que la situación de los trabajadores de plataformas sea categorizada correctamente como laboral cuando proceda y poner fin al abuso de los falsos autónomos; y por otro de regular el uso de algoritmos en el entorno laboral, aunque en el caso de la Unión, se limita a hacerlo respecto de estas particulares empresas.

Esta Directiva se aplica a las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento o del Derecho aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se realice en la Unión Europea.

Para ello se introducen una serie de medidas para facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, se promueve la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas y se mejora la transparencia en relación con el trabajo hecho en las plataformas, incluyendo las situaciones transfronterizas.

A fin de combatir los falsos trabajadores por cuenta propia en el trabajo en plataformas, los Estados Miembros deben aplicar procedimientos adecuados y eficaces para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación de las personas que realizan trabajo en plataformas, para poder determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en el Derecho. Para ello, se introducen una serie de medidas;

- Se establece que los Estados Miembros deben implementar procedimientos eficaces para verificar y garantizar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que trabajan en plataformas digitales. Esto incluye la identificación de una relación laboral conforme a la legislación, convenios colectivos y prácticas vigentes, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. La determinación de la relación laboral se basará en los hechos reales del trabajo, incluyendo el uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, independientemente de cómo se denomine la relación en los contratos.



Se presumirá, desde el punto de vista jurídico, que la relación entre una plataforma digital y un trabajador es laboral si existen indicios de dirección y control, y es la plataforma la que debe demostrar lo contrario si desea refutar esta presunción. Los Estados Miembros deben crear una presunción legal eficaz y refutable que beneficie a los trabajadores de las plataformas digitales, sin aumentar su carga de requisitos. Esta presunción se aplicará en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes, excepto en cuestiones fiscales, penales o de seguridad social, salvo que los Estados Miembros decidan lo contrario. Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a iniciar procedimientos para determinar su situación laboral correcta, y las autoridades nacionales deben actuar si consideran que un trabajador ha sido clasificado erróneamente.

- Los Estados Miembros establecerán un marco de medidas de apoyo para asegurar la aplicación y cumplimiento eficaz de la presunción legal. Esto incluye; desarrollar orientaciones y recomendaciones para que las plataformas, las personas trabajadoras y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, establecer procedimientos adecuados para las autoridades nacionales competentes, realizar controles e inspecciones eficaces y no discriminatorios en plataformas específicas cuando se determine la existencia de una relación laboral y proporcionar una formación adecuada y asegurar la disponibilidad de conocimientos técnicos en gestión algorítmica para las autoridades nacionales competentes.

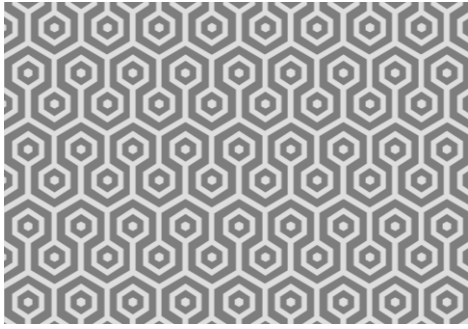
En segundo lugar, se promueve controlar la utilización por parte de las plataformas

de trabajo de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones alimentados por algoritmos.

Con tal propósito, las plataformas digitales de trabajo tienen prohibido utilizar sistemas automatizados de seguimiento o toma de decisiones para tratar datos personales relacionados con el estado emocional o psicológico de los trabajadores, sus conversaciones privadas, o datos recopilados fuera del horario laboral, usar estos sistemas para predecir el ejercicio de derechos fundamentales o inferir información sensible como origen étnico, opiniones políticas, estado de salud, entre otros, y hacer uso de datos biométricos para identificar a los trabajadores mediante comparación con bases de datos.

Asimismo, el tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados en plataformas digitales se considera de alto riesgo para los derechos y libertades de las personas. Por ello, las plataformas deben realizar evaluaciones de impacto, consultando a los trabajadores y sus representantes. Estas evaluaciones deben ser transmitidas a los representantes de los trabajadores.

En tercer lugar, y como se mencionaba con anterioridad, esta Directiva tiene como objetivo mejorar la transparencia en relación con el trabajo hecho en las plataformas, incluyendo situaciones transfronterizas. Por ello, los Estados Miembros les exigirán que declaren el trabajo realizado por sus trabajadores ante las autoridades competentes del Estado Miembro en el que se realice el trabajo, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional del Estado del que se trate.



Los Estados Miembros deben garantizar que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a las autoridades competentes y a los representantes de los trabajadores información detallada sobre el número de trabajadores, las condiciones generales de trabajo, la duración y horas trabajadas, los ingresos medios y los intermediarios con los que tienen relaciones contractuales

. Esta información debe actualizarse al menos cada seis meses, y cada vez que se modifiquen sustancialmente las condiciones generales, aunque para las pymes la actualización puede ser anual. Se establece que las autoridades y los representantes de los trabajadores tienen derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales sobre cualquier información proporcionada, incluyendo los detalles del contrato laboral. Las plataformas digitales de trabajo deben responder a estas solicitudes sin demora indebida, proporcionando respuestas motivadas.

Por último, se establece que los Estados Miembros deben asegurar una serie de medidas en relación con las vías de reparación y su efectivo cumplimiento:

-Deben garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas, incluso aquellas cuyo empleo u otra relación contractual haya finalizado, tengan acceso a una resolución de litigios oportuna, eficaz e imparcial. Nos encontramos una vez más ante una figura emergente en el Derecho del Trabajo eurounitario (y pronto del español): el expleado, cuyos derechos se reconoce expresamente

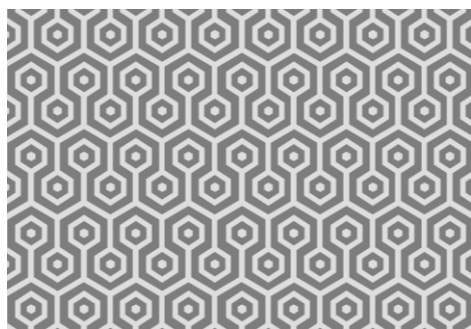
Este mandado es un verdadero desafío para España. Pensemos en un trabajador al que se le reconoce la acción para el

reconocimiento de la laboralidad de su prestación, pero se le señala el juicio a dos o tres años vista. Hay que reflexionar sobre este aspecto de nuestra regulación laboral, que es un verdadero flanco débil frente a nuestros compromisos internacionales.

Estos trabajadores tendrán derecho también a una reparación adecuada, incluyendo indemnización, en caso de vulneración de los derechos reconocidos por la Directiva. Ya indicamos en su momento que ésta es una característica del Derecho Social de la Unión en los últimos años, que puede plantear problemas a los Estados miembros si el Tribunal de Justicia considera que los instrumentos de tutela disponibles en sus ordenamientos respectivos no resultan efectivos. Todos estamos pensando en el concepto de indemnizaciones “reparadoras” que exige la Carta Social Europea en caso de despido, y todo lo que está trayendo consigo en España.

-Deben asegurar que los representantes de los trabajadores y las entidades jurídicas con interés legítimo puedan participar en procedimientos judiciales o administrativos para hacer cumplir los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas. Estos representantes y entidades pueden actuar en nombre o en apoyo de uno o varios trabajadores en caso de infracción de sus derechos.

-Se establece que las plataformas digitales deben facilitar medios para que los trabajadores se comuniquen entre ellos y con sus representantes de manera privada y segura, cumpliendo con el



Reglamento (UE) 2016/679, el Reglamento general de protección de datos. Se reconocen derechos de acceso a los sistemas de comunicación electrónica de las empresas para desarrollar funciones representativas, algo que en nuestro país está garantizado sólo a las personas sometidas a la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia (artículo 19.2), mientras que para el resto ha tenido que ser el Tribunal Constitucional el que reconozca este derecho, ante el silencio del Estatuto de los Trabajadores.

- Deben permitir que los tribunales o autoridades competentes ordenen a las plataformas digitales presentar cualquier prueba pertinente bajo su control, incluyendo información confidencial, con medidas para proteger la misma. Esto es muy significativo, ya que parte de esta información son los propios algoritmos sobre los que se basa el modelo de negocio, algo que estas empresas defienden celosamente.

- Se introducirán medidas para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas y a sus representantes contra cualquier trato desfavorable o consecuencias negativas por presentar reclamaciones o iniciar procedimientos para hacer valer sus derechos

- Deben prohibir el despido o la terminación del contrato de las personas que realizan trabajo en plataforma por el hecho de ejercer sus derechos. Esta es una nueva manifestación de una tendencia tanto en el Derecho de la Unión como el nacional de España, que limita la capacidad de despedir de las empresas cuando se considera que supone una represalia por el ejercicio de derechos reconocidos legalmente.

El Capítulo VI contiene las Disposiciones Finales, y entre éstas nos gustaría destacar el artículo 25, dedicado a la promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas. En éste se dispone que, dentro del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, los Estados miembros adoptarán medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas. Esta negociación podría incluir tanto medidas relativas a la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores como medidas para facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica y otras. Pensamos que es interesante porque este sector es uno en el que el desarrollo de la negociación colectiva encuentra notables dificultades, a pesar de que son precisamente los convenios los instrumentos regulatorios más adecuados para ordenar esta actividad. En el caso español destaca el acuerdo colectivo de TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT), firmado en el año 2021, y considerado una muestra de las posibilidades de una regulación colectiva del trabajo en plataformas.

En conclusión, ya tenemos disponible una norma de gran relevancia, que sin duda nos costará bastante trabajo trasponer, tanto por lo exigente de sus contenidos como por el propio retraso que el legislador español está demostrando a la hora de dar cumplimiento a sus obligaciones con la Unión Europea.